



Forschungsbericht

Überblick der Preise, Wettbewerbe und Auszeichnungen/Awards im Bereich Gleichstellung (Mapping)

von Eva Roth, Dr. Katja Seidel, Hans Verbeek
unter Mitarbeit von Lisa Klein und Max Thalheim

Studie

Forschungsbericht

Überblick der Preise, Wettbewerbe und Auszeichnungen/Awards im Bereich Gleichstellung (Mapping)

von

Eva Roth

Dr. Katja Seidel

Hans Verbeek

Unter Mitarbeit von **Lisa Klein** und **Max Thalheim**

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Impressum

Bundesstiftung Gleichstellung

Karl-Liebknecht-Str. 34
10178 Berlin

+49 30-9940570-00

info@bundesstiftung-gleichstellung.de

www.bundesstiftung-gleichstellung.de

 [Bundesstiftung Gleichstellung](#)  [@bs.gleichstellung](#)

Autor*innen der Studie

Eva Roth

Dr. Katja Seidel

Hans Verbeek

Unter Mitarbeit von:

Lisa Klein und Max Thalheim

Redaktion

Leoni Linek

Herausgeberin

Bundesstiftung Gleichstellung

Berlin 2024

Disclaimer: Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung der Herausgeberin dar. Für die inhaltlichen Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Inhalt

1.	Einleitung	10
2.	Definitorische Grundlagen	11
3.	Studiendesign und methodisches Vorgehen	13
3.1.	<u>Identifikation von Auszeichnungen</u>	15
3.2.	<u>Standardisierte Abfrage bei preisverleihenden Institutionen</u>	17
3.3.	<u>Literaturrecherche zu Wirkungen von Auszeichnungen</u>	18
3.4.	<u>Expert*inneninterviews</u>	19
3.5.	<u>Moderierte Gruppendiskussionen</u>	20
4.	Ergebnisse des Mappings	23
4.1.	<u>Identifizierte Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung</u>	23
4.1.1.	<u>Bestandsaufnahme der identifizierten Auszeichnungen</u>	23
4.1.2.	<u>Organisationen, die Gleichstellungsauszeichnungen vergeben</u>	29
4.1.3.	<u>Themenfelder und Schwerpunktthemen, in denen Auszeichnungen vergeben werden</u>	30
4.1.4.	<u>Kriterien für die Auswahl von Gewinner*innen</u>	33
4.1.5.	<u>Überblick über vergebene Dotierungen</u>	35
4.1.6.	<u>Überblick über Preisträger*innen</u>	37
4.2.	<u>Wirkungen von (Gleichstellungs-) Auszeichnungen</u>	38
4.2.1.	<u>Wie wirken Auszeichnungen? Ein Forschungsüberblick</u>	38
4.2.1.1.	<u>Wirkungen von Auszeichnungen im Wissenschaftsbereich</u>	39
4.2.1.2.	<u>Wirkungen von Auszeichnungen innerhalb von Organisationen</u>	39
4.2.1.3.	<u>Wirkungen von Auszeichnungen auf Konsument*innen</u>	40
4.2.1.4.	<u>Wirkungen von Negativ-Auszeichnungen</u>	41
4.2.2.	<u>Wie wirken Gleichstellungsauszeichnungen? Befunde aus Expert*inneninterviews und Gruppendiskussionen</u>	42
4.2.2.1.	<u>Voraussetzungen für gleichstellungsfördernde Wirkungen von Auszeichnungen</u>	42



4.2.2.2. <u>Annahmen über die Wirksamkeit von Auszeichnungen auf Gleichstellung</u>	43
4.2.2.3. <u>Möglichkeiten zur Wirkungsmessung</u>	49
4.2.3. <u>Wünsche aus dem Feld an die Bundesstiftung Gleichstellung</u>	51
4.2.4. <u>Empfehlungen zur Ausgestaltung von Gleichstellungsauszeichnungen</u>	52

5. **Zusammenfassendes Fazit** **59**

<u>Anhang 1: Leitfaden für die Expert*inneninterviews in Mapping 3</u>	63
--	----



I. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Studiendesign	14
Abbildung 2: Frequenz der Verleihung der Auszeichnungen	24
Abbildung 4: Geografischer Wirkungskreis der Auszeichnungen	24
Abbildung 5: Hochschulstandorte mit und ohne Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung	25
Abbildung 6: Verteilung der auf Bundeslandebene wirksamen Auszeichnungen	26
Abbildung 7: Zeitspanne der Auszeichnungsverleihungen differenziert nach Schwerpunktthemen	27
Abbildung 8: Zielgruppen der Auszeichnungen (Personen)	28
Abbildung 9: Funktionen, für die Auszeichnungen existieren	28
Abbildung 10: Zielgruppen der Auszeichnungen (Institutionen/Gruppen)	29
Abbildung 11: Organisationstyp der preisverleihenden Institutionen	29
Abbildung 12: Preisverleihende Institutionen auf kommunaler Ebene	30
Abbildung 13: Themenfelder der Auszeichnungen	31
Abbildung 14: Schwerpunktthemen im Themenfeld Wissenschaft/Forschung	31
Abbildung 15: Schwerpunktthemen im Themenfeld Wirtschaft/Gewerkschaft	32
Abbildung 16: Schwerpunktthemen im Themenfeld Zivilgesellschaft	32
Abbildung 17: Schwerpunktthemen der Auszeichnungen	33
Abbildung 18: Verfahren der Gewinner*innenermittlung	34
Abbildung 19: Nominierungsrecht	34
Abbildung 20: Verteilung der Auszeichnungen nach Höhe der finanziellen Dotierung	36
Abbildung 21: Durchschnittliches geschlechtsspezifisches Preisgeld (letzte zehn Jahre)	36
Abbildung 22: Spanne der finanziellen Dotierungen nach Themenfeldern	37
Abbildung 23: Anzahl Preisträger*innen der letzten zehn Jahre	37

II. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Mögliche Ausgestaltungskriterien von Auszeichnungen nach Gallus und Frey	11
Tabelle 2: Quelle der Informationen in der Datenbank der Auszeichnungen	18
Tabelle 3: Interviewpersonen für die Expert*inneninterviews	19
Tabelle 4: Teilnehmende an den Diskussionsgruppen	21

III. Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Beschreibung
BAG	Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen
BSG	Bundesstiftung Gleichstellung
bspw.	beispielsweise
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise



d. h.	das heißt
ebd.	ebenda
etc.	et cetera (und so weiter)
FLINT	Frauen, Lesben, Inter*personen, nicht binäre Personen, Trans*personen
FuB	Familie und Beruf
i. d. R.	in der Regel
ISG	ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH
o. ä.	oder ähnliches
o. g.	oben genannt
s. o.	siehe oben
s. u.	siehe unten
sog.	sogenannt
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel

IV. Zusammenfassung

Diese Studie umfasst eine Bestandsaufnahme der Preise, Wettbewerbe und Auszeichnungen/Awards (im Folgenden: Auszeichnungen) im Bereich Gleichstellung, indem existierende Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung, die in Deutschland innerhalb der letzten zehn Jahren vergeben wurden, dargestellt werden („Mapping“). Darüber hinaus wird die Forschungsfrage exploriert, ob und wie durch Auszeichnungen zur Verwirklichung von Gleichstellung beigetragen werden kann.

Insgesamt konnten **281 Auszeichnungen identifiziert werden**, von denen die überwiegende Mehrheit (221 Auszeichnungen) in regelmäßigen Abständen, meist jährlich (139 Auszeichnungen) vergeben wurden. Unter den identifizierten Auszeichnungen bilden Negativ- bzw. Schmähpriese mit lediglich acht Auszeichnungen die Ausnahme. Die übrigen 273 Auszeichnungen konzentrieren sich entweder auf die Förderung von Gleichstellungsthemen (157 Auszeichnungen) oder sie fördern Gleichstellung personell (89 Auszeichnungen). 35 Auszeichnungen verfolgen sowohl eine personelle als auch inhaltliche Gleichstellungsförderung. Viele Auszeichnungen konzentrieren sich inhaltlich auf das Themenfeld Wissenschaft und Forschung und 76 Auszeichnungen werden von Hochschulen an Hochschulen für Studien- und Forschungsleistungen vergeben. Hierbei werden überwiegend wissenschaftliche Leistungen von Frauen in männerdominierten Forschungsbereichen ausgezeichnet. Neben den Hochschulen sind es insbesondere Nichtregierungsorganisationen, darunter insbesondere Verbände und Vereine sowie staatliche Einrichtungen (Bundes- und Landesregierungen sowie Kommunen), die Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung vergeben.

Neben dem bereits erwähnten Themenfeld Wissenschaft und Forschung, in dem sich insgesamt 113 der 281 Auszeichnungen verorten, adressieren die Auszeichnungen insbesondere noch die Themenfelder Wirtschaft und Gewerkschaften (59 Auszeichnungen) und Zivilgesellschaft (53 Auszeichnungen). Hinsichtlich der Themenfelder ist es nicht überraschend, dass die Schwerpunktthemen insbesondere das berufliche Fortkommen von Frauen (86 Auszeich-



nungen), Partizipation (80), Vereinbarkeit von Familie und Beruf (71), Frauenrechte (60) und Forschung mit Genderbezug (58) aufgreifen.

In Bezug auf die Auswahlkriterien ist festzustellen, dass viele Auszeichnungen bewusst einen Ermessensspielraum lassen und nicht zu enge Kriterien definiert haben, um im Sinne der Zielsetzung der Auszeichnungen einen diskretionären Spielraum zu haben. Dementsprechend sind die Kriterien eher als Leitlinien für die Auswahl zu sehen. In den meisten Fällen wird die Entscheidung über die Vergabe einer Jury überlassen (213 Auszeichnungen). Der Kreis der Kandidat*innen rekrutiert sich meist auf Grundlage von Eigenbewerbungen (151 Auszeichnungen).

Ein Großteil der Auszeichnungen hat sich für ein Preisgeld als Gewinn entschieden (193 Auszeichnungen), das in 114 Fällen noch durch eine Urkunde und/oder eine Trophäe (z. B. Medaille, Statuette etc.) ergänzt wird. Die meisten Preisgelder bewegen sich dabei im dreistelligen bzw. niedrigen vierstelligen Bereich. Insbesondere geringe finanzielle Dotierungen sind in der Regel nicht zweckgebunden: lediglich 12 % der Auszeichnungen unter 1.000 Euro sind zweckgebunden. Sehr hoch dotierte Auszeichnungen finden sich insbesondere in den Themenfeldern Wissenschaft und Forschung sowie Wirtschaft und Gewerkschaften.

In den vergangenen zehn Jahren wurden überwiegend Frauen ausgezeichnet (1.451), die auch im Schnitt deutlich höhere Preisgelder als Männer und Nicht-binäre erhalten haben (rund 5.000 Euro mit und knapp 2.600 Euro ohne Zweckbindung). Im gleichen Zeitraum wurden 167 Männer und neun Nicht-binäre ausgezeichnet, deren durchschnittliche Preisgelder zwischen 600 Euro und 1.200 Euro schwankten.

Zur Frage der Wirksamkeit von Auszeichnungen wurde zunächst eine Literaturrecherche durchgeführt. Zwar wurden keine Publikationen zum Thema Wirkungen von Gleichstellungsauszeichnungen gefunden, allerdings lassen sich aus Studien zum Thema Wirkungen von Auszeichnungen im Allgemeinen interessante Befunde finden. Für Wirkungen von Auszeichnungen im Wissenschaftsbereich erfolgte eine Messung anhand von Indikatoren wie der Anzahl der Publikationen, Zitationen und dem weiteren Karriereverlauf. Allerdings ergibt sich kein eindeutiges Bild bezüglich der erzielten Wirkungen. Ein Schwerpunkt der Forschung zu Auszeichnungen liegt auf Wirkungen von Auszeichnungen, die innerhalb einer Institution vergeben werden. Die Institutionen verfolgen den Studien zufolge das Ziel die Motivation der Mitarbeitenden oder ehrenamtlich Tätigen zu stärken, die Unternehmenskultur zu verbessern und die Bindung an die Organisation zu stärken. Durch experimentelle Forschungsdesigns konnte gezeigt werden, dass nicht-monetäre Auszeichnungen die intrinsische Motivation stärker erhöhen können als monetäre Auszeichnungen. Ein weiterer Forschungsschwerpunkt beschäftigte sich mit Auszeichnungen an Produzent*innen von Konsumprodukten, wobei in der Literatur zwischen den Wirkungen auf eine bestimmte Branche oder auf die breitere Öffentlichkeit unterschieden wird. Bei diesen Untersuchungen stellte sich heraus, dass Konsument*innenverhalten zugunsten bestimmter Produkte oder Unternehmen durch Auszeichnungen beeinflusst werden kann, wenn die entsprechende Auszeichnung als Qualitätssignal wahrgenommen wird. Dieser führt jedoch nicht zwangsläufig zu einer besseren Bewertung des ausgezeichneten Produkts oder Unternehmens durch Konsument*innen.

Bei Negativauszeichnungen wird das gegenteilige Ergebnis durch die auszeichnende Organisation intendiert. Mit diesen wird beabsichtigt, dem Ruf eines bestimmten Unternehmens oder Produkts zu schaden oder die Öffentlichkeit zu kritischem Denken anzuregen. Als stilistische Mittel dienen dabei unter anderem humoristische oder satirische Darstellungen. Die Auszeichnungen können die öffentliche Aufmerksamkeit jedoch auch zu ihren eigenen Zwecken nutzen und die Bezeichnung als „worst performer“ zu einem Kultstatus umdeuten.



In den im Rahmen der Studie durchgeführten Interviews und Diskussionsgruppen mit Vertreter*innen preisverleihender Institutionen, Jury-Mitgliedern, Preisträger*innen sowie Akteur*innen mit einem guten Überblick über die in Deutschland vergebenen Auszeichnungen wurde das Thema der Wirkungen von Auszeichnungen speziell für den Bereich Gleichstellung eruiert. Hinsichtlich der Bedingungen, unter denen Auszeichnungen als gleichstellungspolitisch wünschenswert eingestuft werden können – was als Voraussetzung für das Erzielen von Wirkungen auf Gleichstellung gelten muss – wurden verschiedene Aspekte diskutiert. Einigkeit bestand darüber, unter welchen Bedingungen eine Auszeichnung nicht mehr als gleichstellungsfördernd gelten kann, nämlich, wenn rollenkonformes Verhalten honoriert wird, tradierte Rollenbilder widerspiegelt werden oder das Aussehen im Vordergrund steht.

Einigkeit bestand in den Diskussionsgruppen und Interviews ferner darüber, dass Auszeichnungen Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit für gleichstellungsbezogene Themen in der Öffentlichkeit erzeugen können. Die erzeugte Aufmerksamkeit erstreckt sich auf die Ausgezeichneten und das im Fokus der Auszeichnung stehende Thema, aber auch auf die auszeichnende Organisation. Als zentral für diesen Effekt wurden Preisverleihungsveranstaltungen genannt. Begleitende Medienarbeit, insbesondere die Nutzung neuer Medien (Social Media) können hierbei unterstützen. Als ‚Manko‘ von Auszeichnungen wurde von einigen der Diskutant*innen benannt, dass diese Momentaufnahmen oder Schlaglichter darstellten, aber nicht langfristig oder nachhaltig wirkten. Für Auszeichnungen, die (weitere) Gleichstellungsaktivitäten in Gang setzen – etwa durch eine Zweckbindung der Preisdotierungen für solche Aktivitäten – oder die durch weitere Maßnahmen wie Beratungen, begleitet werden, gilt dies demnach allerdings in geringerem Maße.

Eine systematische Auswertung von Wirkungen von Auszeichnungen wurde von allen Teilnehmenden als wünschenswert erachtet, auch wenn dies – so der Eindruck aus Interviews und Gruppendiskussionen – in der Praxis bisher kaum umgesetzt wird. Eine Voraussetzung für die Messung von Wirkungen, ist, dass entsprechend konkrete Ziele definiert und mit Indikatoren untersetzt werden. Diese Voraussetzung ist nicht bei allen Auszeichnungen gegeben. Eine Beobachtung dieser Indikatoren kann Anhaltspunkte für Wirkungen geben.

Für die konkrete Ausgestaltung von Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung wurden aus der Zusammenschau der Befunde Empfehlungen abgeleitet. Diese beziehen sich grundlegend auf die Entwicklung einer Gesamtstrategie, beginnend mit einer Klärung der Ziele und Rahmenbedingungen. Die konkrete Ausgestaltung (bspw. Festlegung des Wirkungskreises, Anzahl der Auszeichnungen und Dotierung) lässt sich dann anhand der Ziele ableiten. Darüber hinaus wird für die Begleitung die Entwicklung einer Medienstrategie empfohlen sowie die systematische Nachhaltung bspw. über ein Monitoring.

V. Abstract

In Deutschland werden zahlreiche Preise, Wettbewerbe und Auszeichnungen/Awards (im Folgenden: Auszeichnungen) im Bereich Gleichstellung vergeben. Ziel dieser Studie ist es, zum einen in Deutschland in den letzten zehn Jahren vergebene Auszeichnungen zu identifizieren und zu charakterisieren (Bestandsaufnahme/Mapping). Zum anderen ist eine zentrale Fragestellung der Studie, inwiefern durch Auszeichnungen Wirkungen auf Gleichstellung erzielt bzw. gemessen werden können.

Für die Bestandsaufnahme (Mapping) wurden eine Onlinerecherche durchgeführt sowie Gleichstellungsakteur*innen nach ihnen bekannten Auszeichnungen befragt. Für die so identifizierten Auszeichnungen wurden Informationen bei den vergebenden Organisationen abge-



fragt und recherchiert. Zur Exploration der Forschungsfrage bzgl. Wirkungen wurden Literatur recherchiert und analysiert sowie Interviews und Diskussionsgruppen durchgeführt.

Im Ergebnis konnten 281 Auszeichnung identifiziert werden, bei denen insgesamt eine große Heterogenität im Hinblick auf den Auszeichnungsgegenstand und die Themenfelder besteht. Zu Wirkungen, die mit Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung erzielt werden, gibt es (bislang) keine empirische Evidenz. Anhand der Befunde aus der Literatur sowie den Einschätzungen aus den qualitativen Erhebungen lassen sich jedoch Empfehlungen ableiten, wie Auszeichnungen ausgestaltet werden sollten, von denen angenommen werden kann, dass damit Wirkungen erzielt – und gemessen – werden können. Zentral ist dabei die initiale Klärung von Zielen und die Entwicklung einer Strategie, wie die Auszeichnung zu diesen Zielen beitragen soll. Hieraus lassen sich alle weiterer Ausgestaltungs- und Begleitschritte ableiten.



1. Einleitung

„Gleichberechtigung [ist] in der Gesellschaft noch keine Wirklichkeit“, wie die Bundesstiftung Gleichstellung (BSG) konstatiert (<https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/>). Eine Vielzahl an Akteur*innen in Deutschland engagiert sich für die Verwirklichung der Gleichstellung und setzt unterschiedlichste gleichstellungspolitische Maßnahmen um. Hierunter fallen auch zahlreiche Wettbewerbe, Preise, Awards und Auszeichnungen. Für diese Studie wurde zum einen eine Bestandsaufnahme existierender Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung, die in Deutschland innerhalb der letzten zehn Jahre vergeben wurden, erstellt (sog. „Mapping“). Zum anderen wurde die Forschungsfrage exploriert, ob und wie durch Auszeichnungen zur Verwirklichung von Gleichstellung beigetragen werden kann. Die Frage, inwiefern von den existierenden Auszeichnungen tatsächlich Wirkungen auf Gleichstellungen erzielt werden, konnte jedoch im Rahmen dieser Studie nicht beantwortet werden. Vielmehr soll die Studie als Ausgangspunkt bzw. Grundlage für die weitere Arbeit der Bundesstiftung dienen.

Nach Beauftragung nahm das ISG die Arbeiten für diese Studie am 01.12.2022 auf. Vereinbarungsgemäß legt das ISG am 02.06.2023 diesen Bericht vor und übergibt der Bundesstiftung parallel dazu das erarbeitete Vergleichsraster der identifizierten Auszeichnungen (Excel-Datensatz) sowie eine visualisierte Aufbereitung der Ergebnisse (jpg- und png-Grafiken).

In diesem Bericht wird zunächst die für die Auswahl der Auszeichnungen zugrunde gelegte Definition dargestellt (Kapitel 2). Im folgenden Kapitel 3 werden die forschungsleitenden Fragen und das Studiendesign dargestellt, bevor das methodische Vorgehen der Analyse- und Erhebungsschritte beschrieben wird (Abschnitte 3.1 bis 3.5). Die Ergebnisse des Mappings bilden das Kapitel 4. Zuerst wird in Form von aggregierten Auswertungen ein Überblick über die identifizierten Auszeichnungen gegeben (Abschnitt 4.1). Im Anschluss werden die Befunde bzgl. der Forschungsfrage nach Wirkungen von Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung dargestellt und Empfehlungen für die Ausgestaltung von Auszeichnungen gegeben (Abschnitt 4.2). Abschließend folgt ein zusammenfassendes Fazit in Kapitel 5.

2. Definitorische Grundlagen

Um den Untersuchungsgegenstand für dieses Mapping abgrenzbar zu machen, war es im ersten Schritt nötig, zum einen zu definieren, was unter Preisen, Wettbewerben und Auszeichnungen/Awards (im Folgenden kurz: „Auszeichnungen“) verstanden wird und zum anderen, unter welchen Voraussetzungen diese als Auszeichnung im Bereich Gleichstellung gefasst werden können. Gallus und Frey (2016: 1703) beschreiben ein breites Spektrum unterschiedlicher Ausgestaltungen, welche bei existierenden Auszeichnungen in unterschiedlichen Kombinationen der jeweiligen Ausprägungen existieren (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Mögliche Ausgestaltungskriterien von Auszeichnungen nach Gallus und Frey

Kriterium	Anzutreffende Ausprägungen
Dotierung	Mit oder ohne finanzielle(r) Dotierung oder Preisgegenstand („gift“)
Anreiz	Ex ante (vordefinierte Kriterien) vs. ex post
Intervall	Regelmäßige vs. unregelmäßige Vergabe
Häufigkeit	Gering – hoch
Art der Vergabeentscheidung	Bestätigende vs. diskretionäre Vergabe vs. Verlosung
Erhalt	Erwartet vs. unerwartet
Entscheidung	Peers vs. Management vs. Expert*innen
Empfänger*innen	Individuen vs. Gruppen oder Organisationen Insider vs. Outsider Geringe vs. hohe Anzahl Ausgezeichneter

Quelle: eigene Darstellung nach Gallus und Frey (ebd., table 1)

Weitere Autor*innen grenzen Auszeichnungen insbesondere nach der Art der Vergabeentscheidung in zwei Gruppen ab: Unterschieden wird zwischen bestätigenden und diskretionären Auszeichnungen. Erstere basieren auf definierten Leistungskriterien. Es ist vorab bereits klar, dass die Auszeichnung verliehen werden wird, wenn diese Kriterien erfüllt wurden (Bruni et al. 2020: 644; Celse et al. 2022: 386; Leisin 2016: 9). Dies entspricht im deutschen Sprachgebrauch etwa dem Alltagsverständnis von Zertifikaten/Prädikaten oder Auditierungen (bspw. „Audit berufundfamilie“) und ist mitunter mit Kosten für eine Bewerbung bzw. das Durchlaufen des Auditierungs- bzw. Zertifizierungsvorgangs verbunden.

Für die diskretionären Auszeichnungen hingegen ist zentral, dass es bei der Vergabeentscheidung einen Ermessensspielraum auf Seiten der preisverleihenden Institution gibt. Für die Ausgezeichneten bedeutet dies, dass die Auszeichnung eine Überraschung darstellt bzw. dass auf Seiten der Nominierten eine Unsicherheit darüber besteht, ob sie ausgezeichnet werden oder nicht (Bruni et al. 2020: 644; Celse et al. 2022: 386; Leisin 2016: 9f.).

Nach Bruni et al. (2020) zählen bestätigende Auszeichnungen nicht zu den Preisen („prizes“). Für die vorliegende Studie wird dieser Abgrenzung gefolgt, d. h. es werden nur diskretionäre Auszeichnungen betrachtet (Kriterium „Art der Vergabeentscheidung“ in Tabelle 1). Für diese ist nach Bruni et al. (ebd.) u.a. zentral, dass damit herausragende Leistungen/Handlungen ausgezeichnet werden, die nicht im Detail vordefiniert waren, sondern bei deren Auswahl für die Auszeichnung ein gewisser Ermessensspielraum bestand. Die anderen von Gallus und Frey



(2016) beschriebenen Kriterien bzw. Ausprägungen (Tabelle 1) stellen für diese Studie keine weiteren Ausschlusskriterien dar.

Somit ergibt sich für die Eingrenzung von Preisen, Wettbewerben und Auszeichnungen/Awards im Rahmen dieser Studie folgende Definition: Es handelt sich um eine Auszeichnung monetärer, materieller oder ideeller Natur, die, i. d. R. wiederkehrend in einem bestimmten Intervall, von einer Institution ausgelobt und für eine bestimmte Errungenschaft oder Leistung verliehen wird, wobei die Entscheidung über die Preisträger*innen von einem dafür ausgewählten Gremium (Jury, Publikum, o. ä.) i. d. R. kriteriengestützt gefällt wird. Dafür ist zunächst unerheblich, ob diese Leistung oder Errungenschaft in Reaktion auf die Auslobung stattfindet (Wettbewerb) oder ob die Leistung/Errungenschaft unabhängig von der Auslobung stattgefunden hat und im Nachhinein – auf Vorschlag oder Bewerbung – ausgezeichnet wird (Preis/Auszeichnung/Award). Von dieser Definition ausgeschlossen sind bspw. Stipendien, die an bestimmte (Teil-)Zielgruppen vergeben werden, sofern diese nicht Gegenstand (die Dotierung) eines Preises darstellen, der für eine bestimmte Leistung ausgelobt wurde. Ebenfalls ausgenommen sind Zertifikate/Prädikate, die nach Bewerbung bei Erfüllung vordefinierter Mindeststandards gewissermaßen automatisch vergeben werden.

Als Preise, Wettbewerbe und Auszeichnungen/Awards im Bereich Gleichstellung fallen unserer Definition zu Folge solche, die insgesamt oder in einzelnen Kategorien einen Bezug dazu aufweisen, dass damit dazu beigetragen werden soll, geschlechtsbezogene Benachteiligungen bzw. Diskriminierungen abzubauen, gleiche gesellschaftliche Teilhabe und eine von tradierten geschlechtsbezogenen Rollenmustern freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung von Frauen, Männern und nicht binären Personen in ihrer Vielfalt zu ermöglichen. Dies kann entweder durch die Auszeichnung von Engagement, Forschung, Öffentlichkeitsarbeit, Projekten o. ä. für Gleichstellung oder aber durch die Auszeichnung von Personen (i. d. R., aber nicht ausschließlich, FLINT¹) in unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern (Wissenschaft, Kunst, Sport, etc.) erfolgen (zu methodischen Schwierigkeiten bei der Zuordnung der identifizierten Auszeichnungen siehe Abschnitt 3.1).

¹ Unter FLINT werden **F**rauen, **L**esben, **I**nter*personen, **n**icht binäre Personen und **T**rans*personen zusammengefasst.



3. Studiendesign und methodisches Vorgehen

Das Studiendesign orientiert sich an den beiden zentralen Zielen des Mappings. Für die *Identifikation und vergleichende Darstellung von Preisen, Wettbewerben und Auszeichnungen/Awards sowie Negativpreisen/Schmähpreisen im Bereich Gleichstellung, die in Deutschland innerhalb der letzten zehn Jahre vergeben wurden* standen folgende forschungsleitende Fragen im Zentrum:

- Welche Preise, Wettbewerbe und Auszeichnungen/Awards sowie Negativpreise gab es in den letzten zehn Jahren hierzulande?
- Durch wen wurden diese ausgeschrieben?
- Welche Themen wurden hierbei aufgerufen?
- Welche Kriterien für die Auswahl von Gewinner*innen der Preise gab es und wie wurden diese hergeleitet?
- Welche Form der Dotierung und, bei monetärer Dotierung, in welcher Höhe wurde diese vergeben?
- Wie viele Personen gab es als Preisträger*innen (davon Anzahl weiblich, nicht-binär, männlich) und sofern diese monetäre Preise erhielten, wie stellt sich die geschlechtsspezifische Verteilung in den letzten zehn Jahren dar? (Ausgenommen Organisationen/keine juristischen Personen).

Im Rahmen der Exploration der Forschungsfrage, inwiefern Wirkungen auf Gleichstellung erzielt und wie diese gemessen werden können, wurde folgenden forschungsleitenden Fragen nachgegangen:

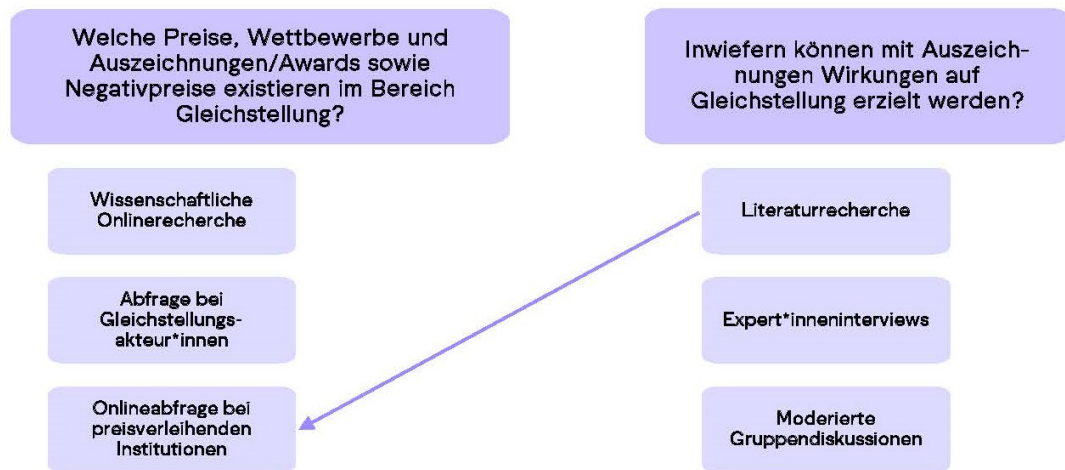
- Welche Kriterien gibt es bzw. werden entwickelt und vorgeschlagen für die Einschätzung der Wirksamkeit auf Gleichstellung dieser Preise, Wettbewerbe und Auszeichnungen/Awards?
- Welche der erhobenen Preise, Wettbewerbe und Auszeichnungen/Awards sind als besonders wirksam in Bezug auf Gleichstellung einzuschätzen? (Ableitung von Empfehlungen zur Ausgestaltung)

Schließlich lautete eine weitere forschungsleitende Frage, wie die Ergebnisse des Mappings der Preise, Wettbewerbe und Auszeichnungen/Awards aufbereitet werden kann, sodass sie verständlich übersichtlich und graphisch anschaulich präsentiert werden können – auch in digitaler Form.

Während für die Beantwortung der forschungsleitenden Fragen zu den ersten beiden Zielen der Studie ein Forschungsdesign entwickelt und umgesetzt wurde (Abbildung 1), findet die letzte forschungsleitende Frage ihren Ausdruck in dieser Berichtslegung sowie in der parallel dazu als Produkt des Mappings an die Bundesstiftung übergebenen graphischen Aufbereitung der Ergebnisse.



Abbildung 1: Studiendesign



Quelle: Eigene Darstellung

Das Forschungsdesign zur Identifikation und Charakterisierung der existierenden Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung (linke Hälfte von Abbildung 1) sah zunächst eine wissenschaftliche Onlinerecherche sowie eine Abfrage bei Gleichstellungsakteur*innen nach ihnen bekannten Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung vor. Als Grundlage für den späteren systematischen Vergleich der Auszeichnungen wurden zudem Vergleichskriterien für ein Vergleichsraster (Datenbank aller identifizierten Auszeichnungen) erarbeitet. In die Konzeption des Vergleichsrasters flossen die Erkenntnisse aus der Literaturrecherche (s. u.) hinsichtlich des Spektrums unterschiedlicher Ausgestaltungselemente von Auszeichnungen ein.

Die Kriterien des Vergleichsrasters bestimmten, welche Informationen zu den einzelnen identifizierten Auszeichnungen in der nachfolgend durchgeführten Onlineabfrage bei preisverleihenden Institutionen abgefragt wurden. Die Informationen wurden in das Vergleichsraster eingepflegt und bilden im Ergebnis eine filterbare Datenbank, die der Bundesstiftung parallel zu diesem Bericht übergeben wurde. Aggregierte Auswertungen zu den Auszeichnungen finden sich in diesem Bericht in Abschnitt 4.1.

Um der Frage nach der Wirksamkeit von Auszeichnungen auf Gleichstellung nachzugehen, wurde zunächst eine Literaturrecherche durchgeführt (siehe rechte Hälfte von Abbildung 1). Diese diente der Aufarbeitung des Forschungsstands, der Schärfung der Definition von Auszeichnungen und Erarbeitung von Vergleichskriterien (s. o.) sowie der konzeptionellen Vorbereitung der folgenden Erhebungsschritte. Diese bestanden aus Expert*inneninterviews mit Akteur*innen aus dem Feld sowie moderierten Diskussionsgruppen mit Gleichstellungsakteur*innen. Die Befunde dieser Schritte wurden schließlich zusammengeführt, um Erkenntnisse hinsichtlich der Forschungsfrage herauszuarbeiten sowie Handlungsempfehlungen zur Ausgestaltung von Auszeichnungen abzuleiten.

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen bei den einzelnen Schritten dargestellt.

3.1. Identifikation von Auszeichnungen

Zur Identifikation von Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung² wurde eine umfangreiche Onlinerecherche über die Suchmaschine Google durchgeführt. Hierfür wurden zunächst Suchbegriffe mit der Auftraggeberin abgestimmt. Unter der Verwendung von Suchoperatoren wurde dann eine systematische Recherche durchgeführt.

Hierbei wurden verschiedene Suchläufe durchgeführt. Die Suchläufe enthielten zum einen stets eine Reihe von (durch den Suchoperator „or“ getrennten) Bezeichnungen für Auszeichnungen (Preis, Award, Wettbewerb, Auszeichnung, Ehrung, Medaille) und jeweils einen der folgenden für das Themenfeld Gleichstellung als relevant erachteten Begriffe:

- Gleichstellung
- Gender
- Equal
- Geschlechtergerechtigkeit
- Frau
- Feminismus
- Sexismus
- Frauenfeindlich
- Antifeminismus
- Chancengleichheit
- Parität
- Nichtbinär
- Interperson
- Transperson
- transgender
- intersexuell
- Vereinbarkeit.

Da sich bei der Recherche zeigte, dass insbesondere von Universitäten bzw. Hochschulen besonders viele Gleichstellungspreise vergeben werden, wurde hier ergänzend zum beschriebenen Vorgehen ein zusätzlicher thematischer Suchlauf durchgeführt.³

Gefiltert wurden die angezeigten Beiträge für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2013, so dass damit die letzten zehn Jahre abgedeckt wurden. Sofern in einem Treffer eine noch nicht erfasste Auszeichnung erwähnt wurde, wurde diese in eine Rechercheliste aufgenommen.⁴ Die

² Mit einer vergleichbaren Vorgehensweise wurde von Gebhardt (2020) eine Bestandsaufnahme über Nachhaltigkeitswettbewerbe in Deutschland erstellt.

³ Hierbei wurde nach den genannten Bezeichnungen für Auszeichnungen plus dem Begriff Gleichstellung und den Begriffen Hochschule oder Universität gesucht.

⁴ Die angezeigten Treffer der Suchvorgänge wurden auf Gleichstellungsauszeichnungen hin durchsucht. Bei jedem Suchlauf wurden die angezeigten Ergebnisse so lange durchsucht, bis bei mindestens 50 aufeinanderfolgenden Treffern keine zusätzliche Gleichstellungsauszeichnung mehr identifiziert werden konnte, mindestens wurden jedoch 100 angezeigte Ergebnisse durchsucht. Ergänzend wurde zum Ende der Netzrecherche zusätzlich noch der Begriff „Gleichstellung“ sowohl mit dem Suchoperator @twitter als auch mit dem Suchbegriff @facebook kombiniert, um zu kontrollieren, inwiefern über eine Suche in den Sozialen Medien noch weitere Auszeichnungen identifiziert werden können. Dies war nicht der Fall. Im Zuge der Recherche wurden auch vereinzelt Treffer gefunden, die eine Liste von Auszeichnungen enthielten (bspw.



so identifizierten Auszeichnungen wurden im nächsten Schritt auf formale und inhaltliche Kriterien hin überprüft, die sich aus der Definition (siehe Kapitel 2) ergaben. Die formalen Kriterien bezogen sich auf den Vergabezeitraum (Vergabe innerhalb der letzten zehn Jahre), den Vergabeort (im Bundesgebiet) und die Art der Vergabeentscheidung (diskretionär). Auszeichnungen, die den formalen Kriterien nicht entsprachen, wurden aus der Rechercheliste wieder entfernt.

Inhaltlich wurde geprüft, ob ein klarer Bezug zu Gleichstellung vorlag. Diese Bedingung wurde als gegeben angenommen, wenn in der Beschreibung der Auszeichnung die o. g. Begriffe vorkamen. Kamen diese Begriffe nicht vor, wurden die Auszeichnungen aus der Liste entfernt. Auszeichnungen, die diesem inhaltlichen Kriterium entsprachen, wurden in der Liste beibehalten und in einem weiteren Schritt daraufhin geprüft, ob die Beschreibung der Auszeichnung (Selbstdarstellung der auslobenden Institution im Internet) darauf schließen ließ, dass mit mindestens einer Kategorie der Auszeichnung darauf hingewirkt wird, geschlechtsbezogene Benachteiligungen bzw. Diskriminierungen abzubauen, gleiche gesellschaftliche Teilhabe und eine von tradierten geschlechtsbezogenen Rollenmustern freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung von Frauen, Männern und nicht binären Personen in ihrer Vielfalt zu fördern. Von einem Bezug wurde immer dann ausgegangen, wenn aus der Beschreibung der Auszeichnungen hervorging, dass

- auf eine Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, Chancengleichheit unabhängig vom Geschlecht oder Geschlechtergerechtigkeit abgezielt wird,
- bestehenden Unterrepräsentanzen oder Benachteiligungen (mit Bezug zur Kategorie Geschlecht) durch die Auszeichnung von Personen aus geschlechtsbezogen unterrepräsentierten oder benachteiligten Gruppen entgegengewirkt oder abgebaut werden sollen,
- Ansätze oder Engagement ausgezeichnet werden, mit denen bzw. über das geschlechtsbezogene Rollenmuster oder stereotype Zuweisungen aufgebrochen werden sollen,
- Ansätze oder Engagement ausgezeichnet werden, die eine von geschlechtsbezogenen Rollenmustern freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung ermöglichen sollen
- Engagement für aufgrund ihres Geschlechts benachteiligte Personen ausgezeichnet wird (bspw. „Engagement von Frauen für Frauen“)

Hierbei bestand mitunter die methodische Schwierigkeit, anhand der öffentlich zugänglichen Informationen der auslobenden Organisationen zu den Auszeichnungen klar zu definieren, ob eines dieser Kriterien zutraf. Nicht immer ließ sich bspw. eindeutig ableiten, inwiefern eine Auszeichnung, mit der Frauen für ehrenamtliche Arbeit ausgezeichnet werden, darauf abzielt, geschlechterstereotype Zuweisungen aufzubrechen oder ob damit eher klassische Rollenmuster wie ‚Hausfrauenehen‘ tradiert werden, wenn Frauen sich nicht beruflich, sondern rein im sozialen Bereich und ohne Bezahlung verdient machen können. Da es im Rahmen dieser Studie nicht möglich war, bei den Selbstdarstellungen fehlende Informationen in Erfahrung zu bringen, wurde eine breite Auslegung der Kriterien vorgenommen. Lediglich Auszeichnungen, bei denen anhand der Beschreibung sehr deutlich wurde, dass sie tradierte geschlechtsbezogene Denk- und Rollenvorstellungen reproduzieren, wurden als potenziell nicht

https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Frauenpreisen). Die dort genannten Auszeichnungen wurden mit den bestehenden Suchtreffern abgeglichen; neue Treffer wurden, sofern sie der Definition entsprachen, aufgenommen.



gleichstellungsfördernd eingestuft. Dementsprechend wurde lediglich eine recherchierte Auszeichnung ausgeschlossen.⁵

Alle anderen Auszeichnungen wurden in der Rechercheliste als potenziell gleichstellungsfördernd eingestuft; diese fanden Einzug in die aggregierten Darstellungen in Abschnitt 4.1. Eine Einschätzung darüber, ob mit den identifizierten Auszeichnungen *tatsächlich* Wirkungen auf Gleichstellung erzielt werden, bedeutet dies nicht. Dies war auf Grundlage der vorliegenden Informationen nicht möglich und war ohnehin nicht Gegenstand dieser Studie.

Über die Netzrecherche hinaus wurden im Rahmen einer Onlinebefragung im zeitgleich vom ISG im Auftrag der Bundesstiftung Gleichstellung durchgeführten Projekt „Überblick über Gleichstellungsakteur*innen in Deutschland und deren Themen (Mapping)“ befragte Gleichstellungsakteur*innen nach ihnen bekannten Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung befragt. Die in dieser Befragung genannten Auszeichnungen wurden mit den Ergebnissen der Netzrecherche abgeglichen und zusätzlich genannte Auszeichnungen wurden gezielt online nachrecherchiert, um die benötigten Informationen zu erhalten. Ließen sich auf diese Weise weitere Informationen im Netz finden, wurden für diese Auszeichnungen die o.g. Prüfungen (formal und inhaltlich) durchgeführt und entsprechend des Ergebnisses dieser Prüfungen wurde mit diesen Auszeichnungen wie oben für die Treffer aus der Onlinerecherche beschrieben verfahren.

Die Gesamtheit der auf die beschriebene Weise identifizierten Preise wurde schließlich durch die Bundesstiftung mit der Liste einer 2016 von der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) durchgeführten Recherche nationaler Gleichstellungspreise abgeglichen, für deren Überlassung der BAG an dieser Stelle gedankt sei. Auch für die 21 auf diese Weise zusätzlich identifizierten Auszeichnungen wurden die benötigten Informationen online nachrecherchiert und das gleiche Vorgehen angewendet.

Ergänzt wurde die Liste nachträglich um weitere Auszeichnungen, die über eine Onlineabfrage bei den Mitgliedern des E-Mail-Verteilers der BAG (siehe hierzu unter Abschnitt 3.2) zusätzlich benannt wurden und die den beschriebenen Kriterien entsprachen.

3.2. Standardisierte Abfrage bei preisverleihenden Institutionen

Um vergleichbare Informationen über die einzelnen Preise zu erhalten, wurden die Institutionen der recherchierten Auszeichnungen mit der Bitte angeschrieben, eine Onlineabfrage auszufüllen (personalisierte Abfrage). Parallel dazu wurde ein Angebot der BAG angenommen, über deren Verteiler auf die Onlineabfrage aufmerksam zu machen und so weitere Auszeichnungen zu identifizieren. Über den Verteiler wurde ein allgemeiner anonymer Link zur Verfügung gestellt.

Die personalisierte Onlineabfrage wurde am 28. März 2023 für die recherchierten Institutionen gestartet, am 30. März 2023 wurde der Hinweis über den BAG-Verteiler versandt. Beide Abfragen wurden offiziell am 21. April 2023 geschlossen, wobei sie danach noch aktiv

⁵ Bei dieser Auszeichnung wurden – ursprünglich ausschließlich weibliche – mithelfende Ehepartner*innen und Familienangehörige in einem Handwerksbetrieb ausgezeichnet (Die Auszeichnung wurde zwar umbenannt (in „Mittelfränkische/r Meisterfrau/-mann des Jahres“), um auch mithelfende Ehemänner aufzunehmen, die Beschreibung der Auszeichnung impliziert aber weiterhin die Stärkung klassischer Rollenmuster, so dass auf Grundlage der Datenlage keine gleichstellungsfördernde Wirkung attestiert werden kann



geschaltet blieben und bis zum 28. April 2023 weitere Rückmeldungen eingingen und berücksichtigt wurden. Während der Feldphase der Abfrage wurde bei der personalisierten Abfrage drei Mal an eine Teilnahme erinnert,⁶ es wurde allerdings nicht erneut über den BAG-Verteiler auf die Abfrage aufmerksam gemacht.

Insgesamt konnten über die personalisierte Abfrage Informationen zu 168 der 272 recherchierten Auszeichnungen (61,8 %) gesammelt werden, wovon 143 die Abfrage beendet haben. Dementsprechend wurde die Onlineabfrage von 52,6 % der recherchierten Auszeichnungen abgeschlossen. Hinzu kommen sieben recherchierte Auszeichnungen, zu denen über den anonymen Abfragelink Informationen eingegangen sind. Neben diesen sieben bereits recherchierten Auszeichnungen konnten über die anonyme Abfrage weitere zehn Auszeichnungen identifiziert und in die Datenbank aufgenommen werden.

Um einen möglichst vollständigen Überblick zu erhalten, wurden zu den recherchierten Auszeichnungen, zu denen keine Informationen aus der Onlineabfrage vorlagen, Nachrecherchen getätigt. Dementsprechend enthält die finale Datenbank insgesamt 282 Auszeichnungen, von denen zu 155 bereits aus der Netzsuche bekannten Auszeichnungen (55,0 %) und zu zehn aus der anonymen Abfrage zusätzlich identifizierten Auszeichnungen (3,5 %) Informationen gewonnen werden konnten. Die übrigen 117 Auszeichnungen (41,5 %) wurden per Netzsuche ergänzt (Tabelle 2).

Tabelle 2: Quelle der Informationen in der Datenbank der Auszeichnungen

Quelle	Anzahl	Anteil
Personalisiert	155	55,0%
Anonym	10	3,5%
Netzsuche	117	41,5%
Gesamt	282	100,0%

Quelle: Eigene Darstellung

Von den insgesamt 282 in der Datenbank befindlichen Auszeichnungen wurden für die Auswertungen ausschließlich die 281 Auszeichnungen berücksichtigt, die gemäß der im Abschnitt 3.1 beschriebenen Abgrenzung in die Definition von Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung fallen.

3.3. Literaturrecherche zu Wirkungen von Auszeichnungen

Hinsichtlich der Forschungsfrage nach der Wirksamkeit von Auszeichnungen wurde eine Literaturrecherche durchgeführt, über die der Forschungsstand bezüglich dieser Frage aufgearbeitet wurde. Dies diente als Vorbereitung für die weiteren Schritte, insbesondere für die Operationalisierung von entsprechenden Fragen für die Expert*inneninterviews (siehe Abschnitt 3.4) und die Konzeptionierung der fachlichen Workshops (siehe Abschnitt 3.5). Darüber hinaus wurden anhand der Literaturrecherche Merkmale bzw. Charakteristika von Auszeichnungen herausgearbeitet, die in die Definition (siehe Kapitel 2) einfließen.

⁶ Die Erinnerungen erfolgten am 4. April 2023, am 12. April 2023 sowie am 19. April 2023.



Hierfür wurden über Literaturdatenbanken⁷ entsprechende Publikationen recherchiert und gesichtet. Ergänzend wurden ausgehend von der gefundenen Literatur nach dem Schneeballsystem weitere Veröffentlichungen identifiziert. Die relevanten Treffer wurden in eine Literaturverwaltungssoftware eingepflegt und auf Informationen bezüglich der Forschungsfrage hin ausgewertet (siehe Abschnitt 4.2.1).⁸

3.4. Expert*inneninterviews

Hinsichtlich der Forschungsfragen bzgl. der Wirksamkeit von Auszeichnungen auf Gleichstellung und Möglichkeiten, diese Wirksamkeit zu messen, wurden leitfadengestützte Interviews mit Expert*innen geführt. Als Expert*innen gelten Meuser und Nagel (2009: 443) zufolge Personen, die „über einen privilegierten Zugang zu Informationen [...] verfüg[en]“. Expert*innen werden somit über ihr Sonderwissen definiert (vgl. Kruse 2015: 176). Die Interviews sollten dazu dienen, Einblicke in die Praxiserfahrungen im Feld der Gleichstellungsauszeichnungen zu erhalten. Daher wurden für die Interviews Vertreter*innen preisverleihender Institutionen, Jury-Mitglieder, Preisträger*innen sowie ‚Überblicksakteur*innen‘ (Vertretungen von Institutionen, von denen aufgrund ihrer Tätigkeit in Netzwerken oder für Verbände ein gewisser Überblick über die ‚Szene‘ der Auszeichnungen erwartet werden konnte) angesprochen. Der Leitfaden der Interviews findet sich im Anhang.

Mit den acht schließlich realisierten Interviews konnten sieben thematische Bereiche abgedeckt werden (siehe

Bereich	Verleihende Organisation	Jury-Mitglied	Preis-träger*innen	Überblicks-akteur*innen
Gleichstellungsbeauftragte		x		x
Wissenschaft/Forschung	x			
Zivilgesellschaftliches Engagement	x			
Politik			x	
Unternehmen/Wirtschaft	x			
Kunst/Kultur/Sport	x			
Öffentliche Hand	x			

Tabelle 3). Da es sich als schwierig herausstellte, Jury-Mitglieder und Preisträger*innen für die Interviewteilnahme zu gewinnen, waren Vertreter*innen preisverleihender Institutionen mit fünf Interviews stark vertreten.

Bereich	Verleihende Organisation	Jury-Mitglied	Preis-träger*innen	Überblicks-akteur*innen
Gleichstellungsbeauftragte		x		x
Wissenschaft/Forschung	x			

⁷ Recherchiert wurde vornehmlich über die Datenbanken, SSOAR, Google Scholar und Econstore. Hierbei wurde sowohl englisch- als auch deutschsprachige Literatur einbezogen.

⁸ Die Literaturdatenbank der verwerteten Publikationen wird der Auftraggeberin zusammen mit diesem Bericht im BibTex-Format zur Verfügung gestellt.



Zivilgesellschaftliches Engagement	x	
Politik		x
Unternehmen/Wirtschaft	x	
Kunst/Kultur/Sport	x	
Öffentliche Hand	x	

Tabelle 3: Interviewpersonen für die Expert*inneninterviews

Quelle: eigene Darstellung

Zur Durchführung der Interviews wurde es der Präferenz der Interviewten überlassen, diese über eine Videokonferenzsoftware (BigBlueButton, WebEx, Zoom, Teams) oder telefonisch durchzuführen. Sieben Interviews wurden videogestützt durchgeführt, eines telefonisch. Die Interviews wurden zwischen dem 17. Februar und dem 21. März 2023 durchgeführt. Das kürzeste Interview ging 26 Minuten, das längste 38 Minuten (Durchschnitt: 32 Minuten). Die Interviews wurden mit Zustimmung der Interviewpersonen aufgezeichnet (Tonspur) und auf Grundlage der Aufzeichnungen wurden Gesprächsprotokolle angefertigt. Die Protokolle wurden inhaltsanalytisch ausgewertet.

3.5. Moderierte Gruppendiskussionen

Am 18. April 2023 und 20. April 2023 fanden zwei moderierte Diskussionsgruppen mit Gleichstellungsakteur*innen statt (zu Gruppendiskussionen als Methode in der Geschlechterforschung siehe Granzner-Stuhr 2014). Ziel der Diskussionsgruppen war es, mit den Teilnehmenden in einen Gedankenaustausch über die Wirksamkeit von Auszeichnungen auf Gleichstellung und Möglichkeiten, diese Wirksamkeit zu messen, zu treten. Die Rolle des Forschungsteams beschränkte sich dabei auf einen Informationsinput zu Beginn, der zur Diskussion anregen sollte und im Verlauf der Diskussion auf die Moderation. Die Moderation hielt sich inhaltlich aus dem Diskussionsverlauf heraus.

Während bei den Expert*inneninterviews gezielt Akteur*innen ausgewählt wurden, die einen klaren Bezug zu bestimmten Auszeichnungen hatten, wurden für die Diskussionsgruppen auch Akteur*innen ausgewählt, bei denen ein solcher Bezug nicht bekannt war, die aber über Expertise im Bereich der Konzeption, Durchführung oder Evaluierung von Gleichstellungsmaßnahmen bzw. Gleichstellungsarbeit verfügten. In der Einladung wurde daher darauf hingewiesen, dass spezifische Kenntnisse über bestimmte Auszeichnungen keine Vorbedingung für eine Teilnahme darstellen.

Insgesamt wurden 30 Akteur*innen aus den folgenden Bereichen eingeladen:

- Gleichstellungsbeauftragte (Kommunal und Hochschulen/Forschungseinrichtungen)
- Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände
- Frauenverbände (darunter auch migrantische Frauenverbände)
- Verbände/Selbstorganisationen von und für trans*Personen
- Forschungsnetzwerke
- Gleichstellungsberatung und -forschung



- Öffentliche Verwaltungen (für Gleichstellung zuständige Ressorts)

Unter den Eingeladenen befanden sich auch Mitglieder des Stiftungsbeirat der Bundesstiftung Gleichstellung.

Die Eingeladenen konnten selbst zwischen den beiden Terminen wählen. Nach Ablauf der gesetzten Anmeldefrist lagen 14 Anmeldungen vor. Aufgrund von drei kurzfristigen Absagen nahmen letztendlich elf Personen teil (Gruppe 1 bestand aus sieben Teilnehmenden und Gruppe 2 aus vier Teilnehmenden). Drei dieser Teilnehmenden waren hauptamtlich an der Vergabe von Gleichstellungsauszeichnungen beteiligt; alle anderen (bis auf eine) Teilnehmenden hatten durch berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeiten enge Berührungspunkte zu einem oder i. d. R. sogar mehreren Auszeichnungen.

Tabelle 4: Teilnehmende an den Diskussionsgruppen

Bereich	18.04.23	20.04.23
Gleichstellungsbeauftragte	2	2
Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände		1
Frauenverbände	1	
Verbände/Selbstorganisationen von und für trans*Personen	1	
Forschungsnetzwerke	1	
Gleichstellungsberatung und -forschung		1
Öffentliche Verwaltungen	1	

Quelle: eigene Darstellung

Der Ablauf war für beide Diskussionsgruppen der gleiche. Nach einer Begrüßung durch die Projektverantwortlichen und einer kurzen Vorstellungsrunde durch die Teilnehmenden wurde das methodische Vorgehen und das Forschungsdesign der Studie vorgestellt und diesbezügliche Rückfragen beantwortet. Anschließend wurden vier vom Forschungsteam ausgewählte, anonymisierte Beispiele von Auszeichnungen⁹ präsentiert, die den Teilnehmenden eine Vorstellung der Bandbreite vorhandener Auszeichnungen geben und in der Diskussion als gemeinsame Grundlage dienen sollten.

Für die Diskussion wurden mit den Teilnehmenden zu Beginn die Regeln besprochen.¹⁰ Die Diskussion wurde von der Moderation in drei Runden aufgeteilt. Für jede Runde stellte die Moderation Leitfragen vor, die eine Orientierungshilfe für die Diskussion darstellten. Für die erste Diskussionsrunde zum Thema „Wirkungen“ waren dies die folgenden Leitfragen:

- Für wen oder auf was entstehen durch Auszeichnungen Wirkungen auf Gleichstellung?
- Inwiefern kommt es zu unerwünschten Wirkungen oder auch zu unerwünschten Effekten?

Die zweite Diskussionsrunde hatte das Thema „Wirkungen messen“ mit folgenden Leitfragen:

⁹ Vorgestellt wurde ein Wettbewerb, eine Auszeichnung für engagierte Einzelpersonen, eine Auszeichnung im Bereich Forschungsarbeiten und eine Auszeichnung für Projekte.

¹⁰ Die Regeln lauteten, dass die Moderation keine Beitragsliste führt, sondern die Diskussionsbeiträge unaufgefordert und in Abstimmung mit den anderen Teilnehmenden erfolgen sollen. Die Diskussion folgt dem Bedarf der Gruppe. Die Moderation informiert lediglich über das Ende der Diskussionszeit, beendet die jeweilige Diskussionsrunde und leitet in die nächste Runde.



- Braucht es eine Wirkungsmessung? Warum (nicht)?
- Wie können Wirkungen von Preisen auf Gleichstellung gemessen werden?
- Was können Indikatoren dafür sein?

Die letzte Diskussionsrunde war mit „Chancen und Grenzen“ überschrieben. Die Leitfragen lauteten:

- Was können und sollten Auszeichnungen leisten?
- Was können sie nicht leisten?
- Im Vergleich mit anderen Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung: Was sind Vor- und Nachteile von Auszeichnungen?

Für jede Diskussionsrunde waren rund 20 Minuten veranschlagt. In beiden Veranstaltungen wurde rund 60 Minuten diskutiert.¹¹ Die Dauer der Veranstaltungen betrug am 18. April 2023 etwa 90 Minuten und am 20. April 2023 etwa 75 Minuten. Die kürzere Gesamtdauer der zweiten Veranstaltung ist vornehmlich der geringeren Teilnehmendenzahl geschuldet, wodurch für Vorstellung und Rückfragen weniger Zeit benötigt wurde.

Von beiden Gruppendiskussionen wurde jeweils ein Verlaufsprotokoll angefertigt und inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Ergebnisse sind in Abschnitt 4.2.2 dargestellt.

¹¹ Anders als die Teilnehmendenzahlen es vermuten lassen könnte, gab es in beiden Diskussionsgruppen eine rege Diskussion, d. h. auch in der kleineren Gruppe mit 4 Diskutant*innen gab es einen gegenüber der 7er Gruppe einen ebenso lebendigen Gedanken- und Argumentationsaustausch.



4. Ergebnisse des Mappings

4.1. Identifizierte Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung

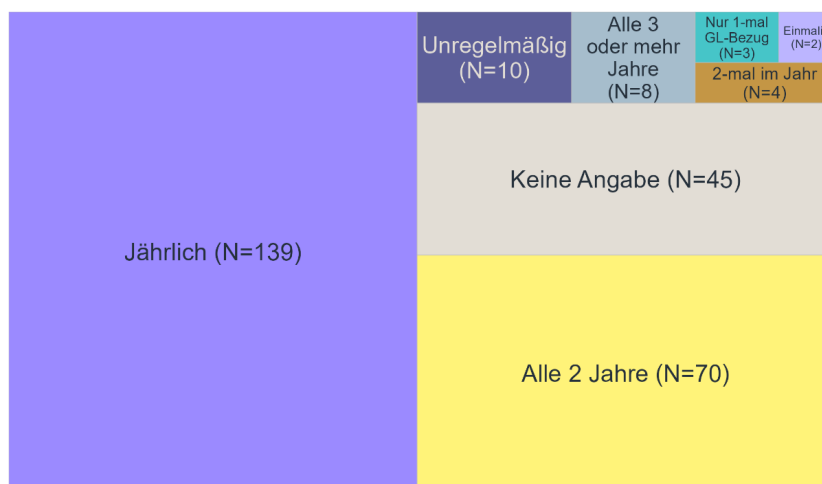
Im Folgenden wird die Struktur der über die Netzrecherche und Onlineabfrage identifizierten Auszeichnungen beschrieben. Im Abschnitt 4.1.1 werden zunächst die Eckdaten der Auszeichnungen, wie Art der Auszeichnung, Frequenz der Vergabe, die Ausgestaltung der Auszeichnung mit Unterkategorien sowie der geografische Wirkungskreis der Auszeichnungen beschrieben. Weiterhin wird die Struktur der preisverleihenden Organisationen (Abschnitt 4.1.2) dargestellt sowie die verschiedenen Themenfelder und Schwerpunktthemen präsentiert, in denen Auszeichnungen vergeben werden (Abschnitt 4.1.3). Weiterhin wird im Abschnitt 4 die Ermittlung der Träger*innen von Auszeichnungen beschrieben, wozu neben den Möglichkeiten zur Nominierung auch die Auswahlkriterien für die Auszeichnungen und die Entscheidungsinstanzen zählen. Abschließend werden im Abschnitt 4.1.5 die Art der Dotierung und, bei finanziellen Dotierungen, die Höhe dieser dargestellt, bevor im Abschnitt 5 ein Überblick über die Verteilung der Träger*innen der Auszeichnungen gegeben wird.

4.1.1. Bestandsaufnahme der identifizierten Auszeichnungen

Die Gesamtanzahl der identifizierten Auszeichnungen entsprechend der Definition (siehe Kapitel 2) beträgt 281. Darunter befinden sich 273 Positiv- und acht Negativauszeichnungen.¹² Des Weiteren haben 124 Auszeichnungen das Ziel personelle Gleichstellung entweder ausschließlich (89 Auszeichnungen) oder gemeinsam mit einem inhaltlichen Gleichstellungsbezug (35 Auszeichnungen) zu fördern. Inhaltliche Gleichstellungsförderung wird von insgesamt 192 Auszeichnungen verfolgt, von denen 157 Auszeichnungen einen ausschließlichen inhaltlichen Gleichstellungsbezug haben. Die meisten Auszeichnungen werden in einem regelmäßigen Turnus vergeben: Von den 236 Auszeichnungen, für die Informationen zur Häufigkeit der Verleihungen vorliegen, werden 226 regelmäßig vergeben, darunter 139 Auszeichnungen jährlich und 70 alle zwei Jahre (siehe Abbildung 2).

¹² Darunter sind zwei Positivauszeichnungen, die nur einmalig vergeben wurden sowie drei Positivauszeichnungen, die zwar wiederholt vergeben werden, aber – bei regelmäßig wechselnden Themenschwerpunkten lediglich zu einem Zeitpunkt einen (thematischen) Gleichstellungsbezug aufweisen, siehe Abbildung 2.

Abbildung 2: Frequenz der Verleihung der Auszeichnungen

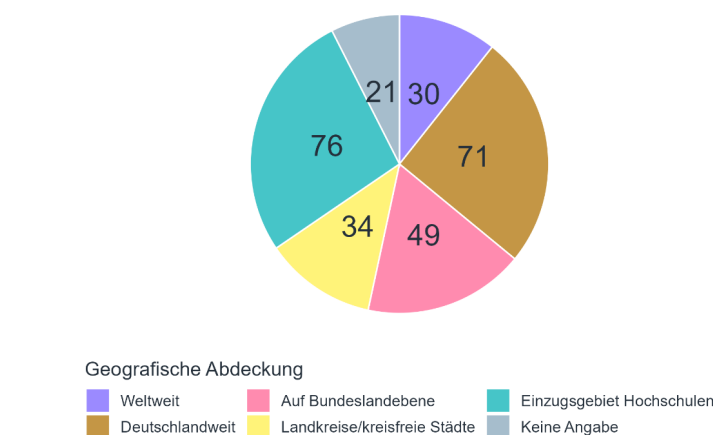


Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 281 Auszeichnungen)

Ein großer Teil der Positivauszeichnungen wird dabei auf eigenen Preisverleihungsveranstaltungen überreicht (150 Auszeichnungen). Weitere 65 Auszeichnungen werden auf anderen Veranstaltungen verliehen. Somit findet bei 215 der 281 Auszeichnungen eine öffentliche Verleihung statt. Lediglich bei acht Auszeichnungen wird sich auf eine schriftliche Bekanntmachung der Gewinner*innen beschränkt.¹³

Hinsichtlich des Wirkungskreises, also des regionalen Bereichs oder des Bereichs der Zugehörigkeit zu einer Organisation, aus dem Kandidat*innen¹⁴ für eine Auszeichnung kommen können, zeigt sich eine große Heterogenität (siehe Abbildung 3). Für die meisten Auszeichnungen konnte dabei eine geografische Abgrenzung gewählt werden. Da sich aber die überwiegende Mehrheit der von Hochschulen vergebenen Auszeichnungen auf die Mitglieder der jeweiligen Hochschule (Studierende, Lehrende, Beschäftigte) unabhängig von deren Wohnort beziehen, wurden diese als gesonderte Kategorie ausgewiesen. Bei der Betrachtung des Wirkungskreises ist zu berücksichtigen, dass dieser keine Rückschlüsse auf den Sitz oder Tätigkeitsbereich der auslobenden Organisation zulässt. So gibt es bspw. Auszeichnungen, die von einer Kommune vergeben werden, zu der aber Bewerbungen aus ganz Deutschland eingereicht werden können.

Abbildung 3: Geografischer Wirkungskreis der Auszeichnungen



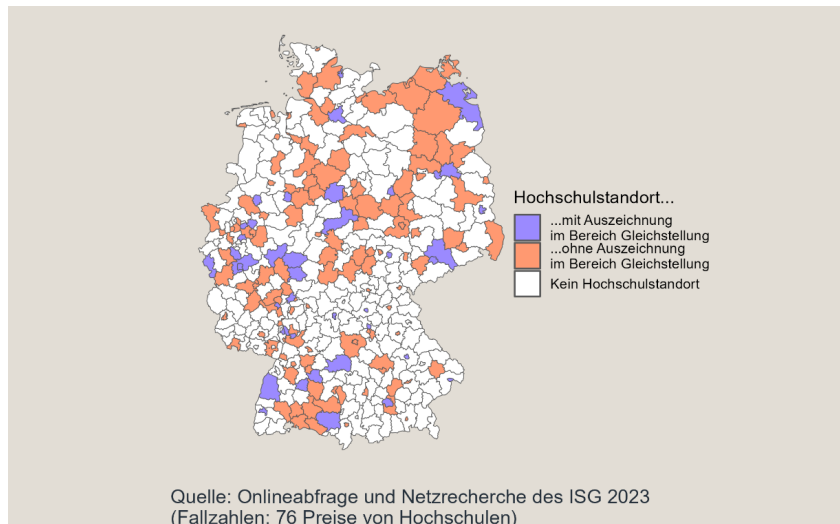
Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 281 Auszeichnungen)

¹³ Zu 50 Auszeichnungen liegen keine Informationen hierzu vor.

¹⁴ Dies können neben Personen auch Organisationen wie Vereine, Initiativen oder auch Kommunen sein.

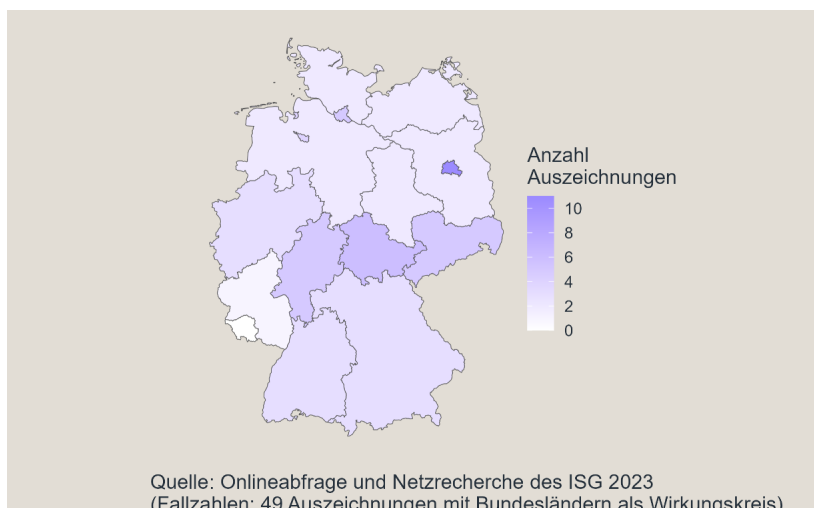
Bei 76 von 260 Auszeichnungen, für die hierzu Angaben vorliegen, bezieht sich der Wirkungskreis auf die Zugehörigkeit zu einer Hochschule. Abbildung 4 zeigt die Verteilung der Hochschulstandorte der insgesamt 423 Hochschulen in Deutschland differenziert nach Hochschulstandorten, an denen Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung existieren (Flieder) und Standorte ohne eine solche Auszeichnung (Koralle). In den weiß eingefärbten Städten und Landkreisen sind keine Hochschulen angesiedelt. Hierbei ist zu beachten, dass es in einigen Stadt- und Landkreisen mehrere Hochschulen gibt und die Karte ausschließlich wiedergibt, ob mindestens eine Hochschule an diesem Standort eine Auszeichnung im Bereich Gleichstellung vergibt.

Abbildung 4: Hochschulstandorte mit und ohne Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung



Fast genauso viele Auszeichnungen (71, siehe Abbildung 3) werden deutschlandweit vergeben. Die Ebene der Bundesländer ist für ein Fünftel der Auszeichnungen relevant (49). Abbildung 5 zeigt die Verteilung der auf Bundeslandebene aktiven Auszeichnungen auf die jeweiligen Bundesländer, wobei die Helligkeit des Fliedertons die Anzahl der Auszeichnungen anzeigt. Dabei sind einige Auszeichnungen auch in bis zu drei Bundesländern aktiv. So rekrutieren zwei Auszeichnungen in jeweils drei Bundesländern ihre Preisträger*innen. Dies sind der Community Pride Award des Vereins Hamburg Pride e.V. mit Preisträger*innen aus Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sowie der Isolde-Hamm-Preis, der gemeinsam von der Isolde-Hamm-Stiftung und dem GEDOK Mitteldeutschland e.V. vergeben wird und der in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen aktiv ist. Drei weitere Auszeichnungen werden in jeweils zwei Bundesländern verliehen.

Abbildung 5: Verteilung der auf Bundeslandebene wirksamen Auszeichnungen



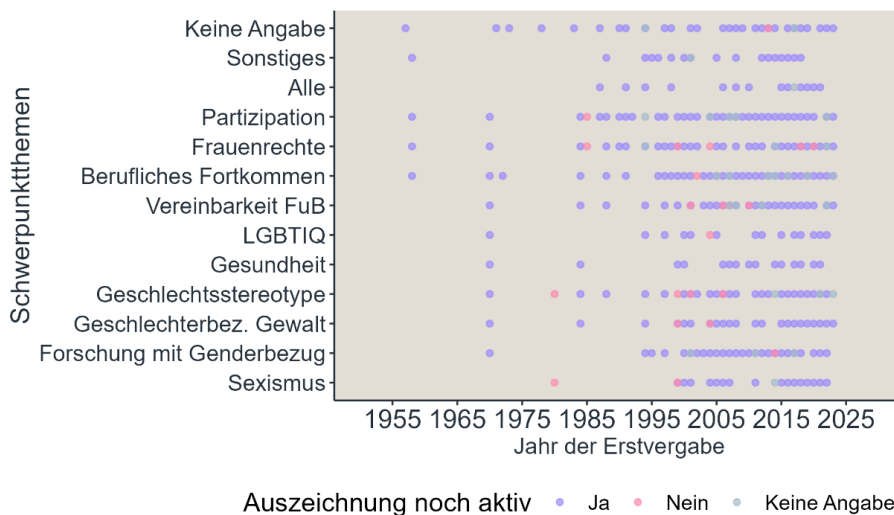
Die Karte zeigt, dass in Berlin mit elf der 49 Auszeichnungen die mit Abstand meisten Auszeichnungen auf Bundeslandebene vergeben werden. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass Auszeichnungen der Berliner Stadtbezirke auf Landesebene verortet sind, also nicht von allen elf Auszeichnungen der Wirkungskreis das gesamte Stadtgebiet umfasst. In den übrigen Bundesländern existieren auf Bundeslandebene zwischen keiner (Saarland) und sechs Auszeichnungen (Thüringen).

Die kommunale Ebene (Landkreis/kreisfreie Stadt) ist lediglich bei 34 der 281 Auszeichnungen ein Zugangskriterium (siehe Abbildung 3). In Deutschland werden darüber hinaus 30 Auszeichnungen vergeben, für die weltweite Bewerbungen eingehen können.

Für 247 Auszeichnungen liegen Angaben dazu vor, in welchem Jahr diese zum ersten Mal vergeben wurden. Die älteste Auszeichnung wurde erstmalig im Jahr 1957 vergeben.¹⁵ Wie Abbildung 6 zeigt, entstand der Großteil der (heute noch vergebenen) Auszeichnungen ab Mitte der 1990er-Jahre (233 der 247 Auszeichnungen mit Angabe zur ersten Vergabe). Auffällig ist, dass keine der Auszeichnungen, die in den letzten zehn Jahren noch vergeben wurde, in den Jahren zwischen 1958 und 1970 sowie zwischen 1972 und 1978 entstand. Daraus kann allerdings nicht geschlossen werden, dass es in dieser Zeit keine entsprechenden Auszeichnungen (neu oder bereits bestehend) gegeben hat, sondern nur, dass keine der in den letzten zehn Jahren vergebenen Auszeichnungen bis in diese Zeit zurückreicht. Denn nur solche Auszeichnungen wurden für diese Studie recherchiert.

¹⁵ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nur Auszeichnungen aufgenommen wurden, die in den letzten zehn Jahren noch vergeben wurden. Es lässt sich also aus der Angabe nicht schließen, dass es vorher keine Auszeichnungen gab, sondern nur, dass die älteste der noch bestehenden Auszeichnungen, die identifiziert werden konnte, seit 1957 vergeben wird.

Abbildung 6: Zeitspanne der Auszeichnungsverleihungen differenziert nach



Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 247 Auszeichnungen)

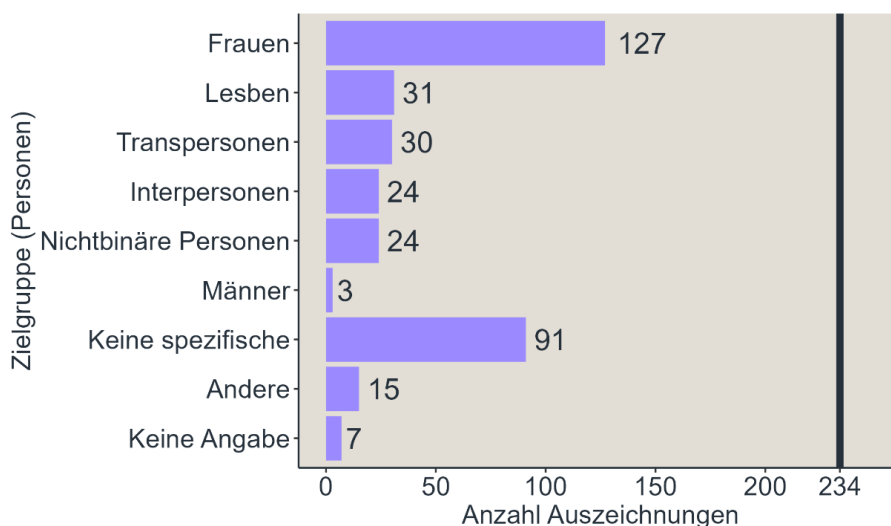
Schwerpunktthemen

Eine Konzentration neuer Auszeichnungen zu bestimmten Schwerpunktthemen (beide Informationen liegen für 247 Auszeichnungen vor) lässt sich für bestimmte Jahre jedoch nicht eindeutig feststellen, vielmehr sind Auszeichnungen breit über die Schwerpunktthemen hinweg zu finden (Abbildung 6).¹⁶

Für die identifizierten Auszeichnungen wurde abgefragt bzw. recherchiert, ob sie an Einzelpersonen oder an Organisationen/Vereine/Unternehmen/Personengruppen vergeben werden. Dies konnte für 273 Auszeichnungen in Erfahrung gebracht werden. 163 Auszeichnungen werden demnach ausschließlich an Einzelpersonen und 39 Auszeichnungen ausschließlich an Organisationen/Vereine/Unternehmen/Personengruppen vergeben. Bei 71 Auszeichnungen ist beides möglich. Unter den 234 Auszeichnungen, die (auch oder ausschließlich) an Einzelpersonen vergeben werden, sind 91 Auszeichnungen (siehe Abbildung 7), bei denen keine Einschränkung nach Personengruppen gemacht wird. Unter den Auszeichnungen, die sich nur an bestimmte Personengruppen richten, gehen die meisten (auch oder ausschließlich) an Frauen (127 von 234 Auszeichnungen). Den Angaben zufolge haben nur zwischen 24 und 30 der 234 Auszeichnungen auch oder ausschließlich Trans*- Inter* und nichtbinären Personen als explizite Zielgruppe.

¹⁶ Mehr zur Verteilung der Auszeichnungen über die Schwerpunktthemen folgen in Abschnitt 4.1.3.

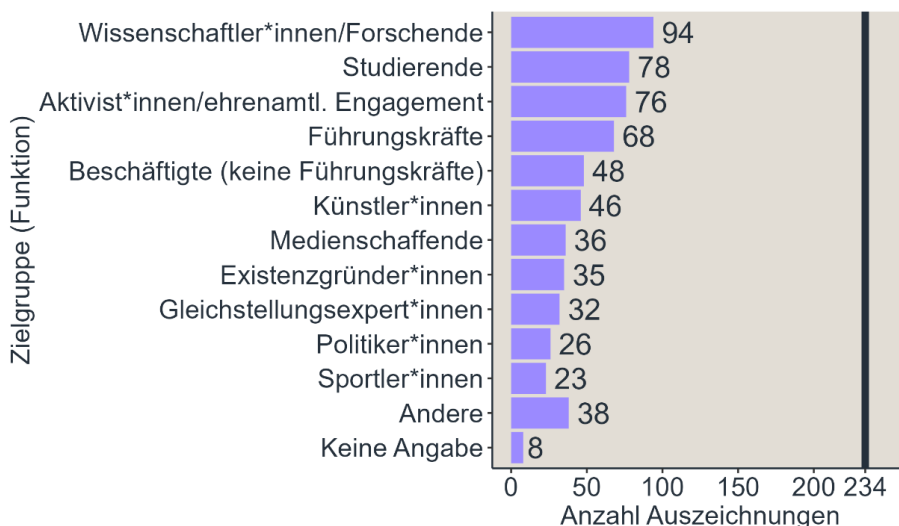
Abbildung 7: Zielgruppen der Auszeichnungen (Personen)



Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 234 Auszeichnungen)

Für die Auszeichnungen, die an Einzelpersonen vergeben wurden, zeigt sich, dass insgesamt 123 der 234 Auszeichnungen an Einzelpersonen (auch oder ausschließlich) an Wissenschaftler*innen/Forschende und/oder Studierende vergeben werden, wobei 94 von 234 der Auszeichnungen (auch oder ausschließlich) Wissenschaftler*innen/Forschende und 78 von 234 (auch oder ausschließlich) Studierende prämiieren. Dies zeigt eine Konzentration der Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung auf den Wissenschafts- bzw. Hochschulbereich. Wie in Abbildung 8 dargestellt sind weitere häufige Funktionen, in denen Auszeichnungen vergeben werden Aktivist*innen bzw. ehrenamtlich Engagierte (76 der 234 Auszeichnungen) sowie Führungskräfte (68 der 234 Auszeichnungen).

Abbildung 8: Funktionen, für die Auszeichnungen existieren

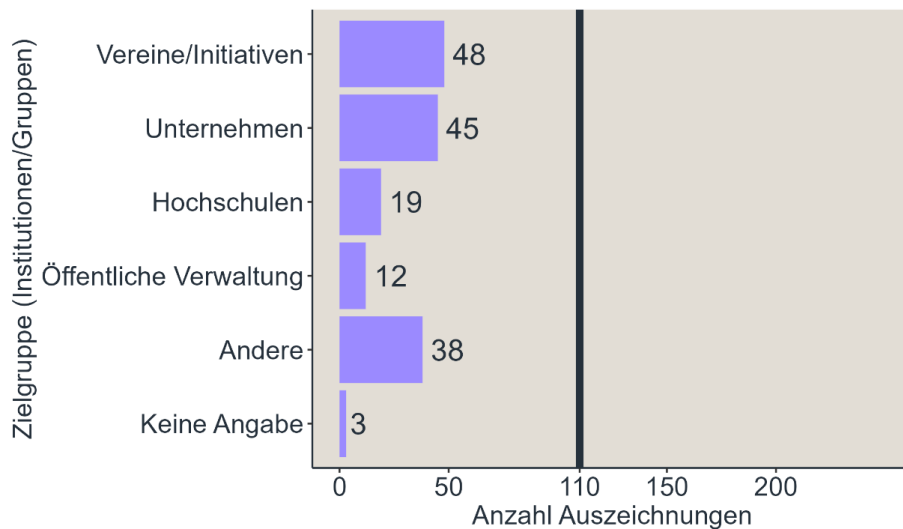


Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 234 Auszeichnungen)

Für knapp zwei Fünftel der 281 Auszeichnungen (110) liegen eindeutige Informationen dazu vor, an welche Zielgruppen diese vergeben werden. Darunter werden 39 Auszeichnungen ausschließlich und weitere 71 auch an Organisationen/Vereine/Unternehmen/Personengruppen vergeben (110 Auszeichnungen insgesamt). Die meisten dieser Auszeichnungen richten sich (auch oder ausschließlich) an Vereine und Initiativen (48 von 110) sowie (auch oder aus-

schließlich) an Unternehmen (45 von 110). Hochschulen sowie öffentliche Verwaltungen gehören demgegenüber bei deutlich weniger Auszeichnungen zur Zielgruppe (19 bzw. 12 von 110 Auszeichnungen, siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Zielgruppen der Auszeichnungen (Institutionen/Gruppen)

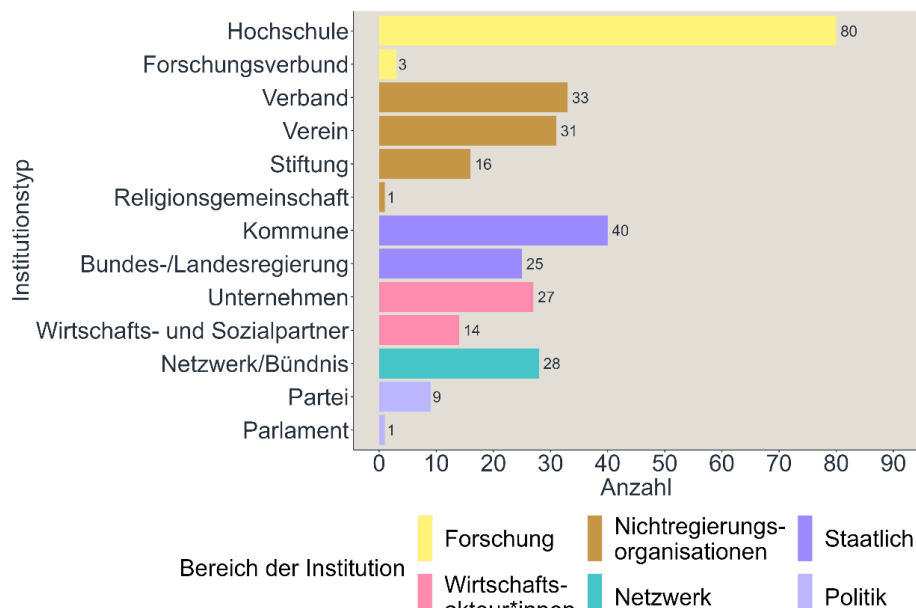


Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 110 Auszeichnungen)

4.1.2. Organisationen, die Gleichstellungsauszeichnungen vergeben

Für alle identifizierten 281 Auszeichnungen nahm das Forschungsteam eine Zuordnung des Organisationstyps der preisverleihenden Organisation vor. Von Organisationen aus dem Bereich „Forschung“ werden 83 Auszeichnungen vergeben (gelbe Balken in Abbildung 10). 81 Auszeichnungen werden von Nichtregierungsorganisationen vergeben (braune Balken) und 65 von staatlichen Organisationen (flügelte Balken).

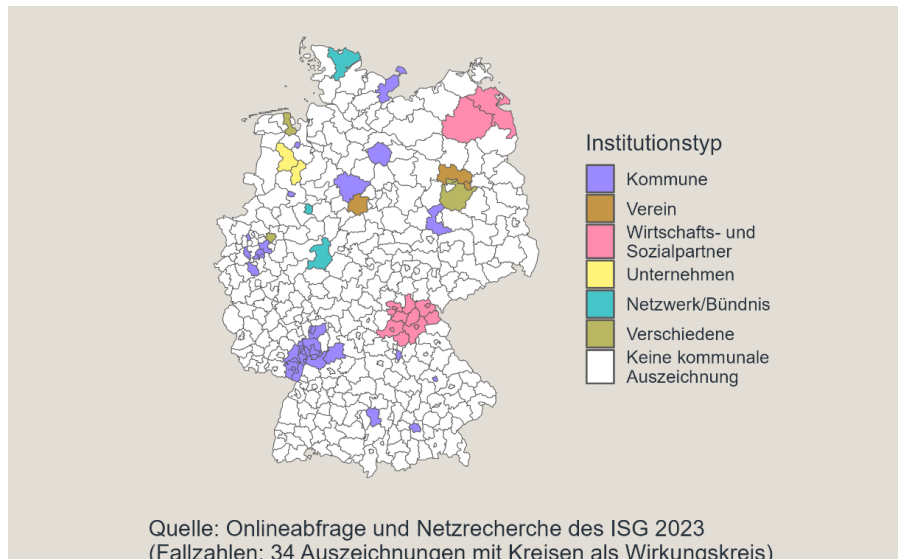
Abbildung 10: Organisationstyp der preisverleihenden Institutionen



Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 281 Auszeichnungen)

Für die 34 der 281 Auszeichnungen, die auf kommunaler Ebene¹⁷ vergeben werden, zeigt sich eine Dominanz der von Kommunalverwaltungen selbst vergebenen Auszeichnungen (flüchtig eingefärbte Kreise bzw. kreisfreie Städte, siehe Abbildung 11). Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass acht der 34 Auszeichnungen in einer Region vergeben werden, die mindestens zwei Landkreise bzw. kreisfreie Städte umfassen. So wird der „BVMW Unternehmerinnen Award Oberfranken“ in den 13 Stadt- und Landkreisen des Regierungsbezirks Oberfranken vergeben, während der „Helene Hecht-Preis und Helene-Hecht-Nachwuchspreis“ die Metropolregion Rhein-Neckar mit insgesamt 15 Stadt- und Landkreisen in Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz abdeckt.

Abbildung 11: Preisverleihende Institutionen auf kommunaler Ebene

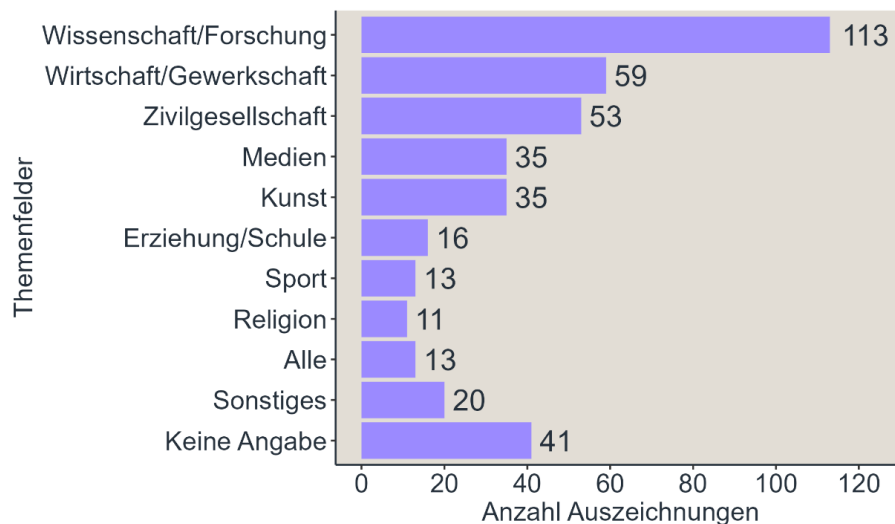


4.1.3. Themenfelder und Schwerpunktthemen, in denen Auszeichnungen vergeben werden

Während 13 der 281 Auszeichnungen keine Einschränkung der Themenfelder vornehmen – d. h. themenunabhängig ausgezeichnet wird, stehen bei mit Abstand den meisten Auszeichnungen (auch oder ausschließlich) das Themenfeld Wissenschaft/Forschung im Fokus (113 von 281 Auszeichnungen). Weitere 59 der 281 Auszeichnungen ließen sich dem Feld „Wirtschaft/Gewerkschaft“ zuordnen und 53 der 281 Auszeichnungen dem Feld „Zivilgesellschaft“ (siehe Abbildung 12).

¹⁷ Unterhalb der Bundeslandebene.

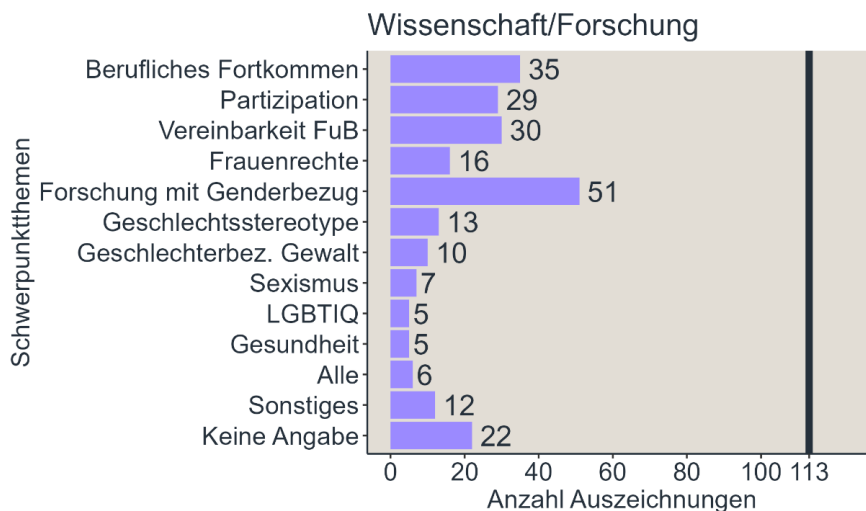
Abbildung 12: Themenfelder der Auszeichnungen



Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 281 Auszeichnungen)

Die 113 Auszeichnungen, die (auch oder ausschließlich) im Themenfeld Wissenschaft/Forschung vergeben werden, haben am häufigsten (auch oder ausschließlich) „Forschung mit Genderbezug“ als Schwerpunktthema (51 Auszeichnungen). Sechs Auszeichnungen werden hingegen ohne eine inhaltliche Fokussierung vergeben (alle Themen möglich). Weitere häufig ausgezeichnete Schwerpunkte im Themenfeld Wissenschaft/Forschung sind berufliches Fortkommen (35 Auszeichnungen), Vereinbarkeit von Familie und Beruf (30 Auszeichnungen) und Partizipation (29 Auszeichnungen, siehe Abbildung 13).

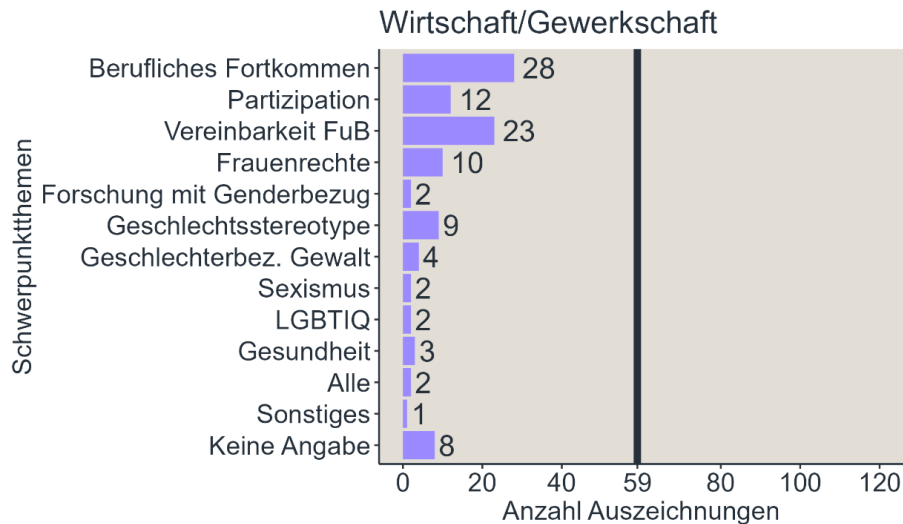
Abbildung 13: Schwerpunktthemen im Themenfeld Wissenschaft/Forschung



Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 113 Auszeichnungen)

Die 59 Auszeichnungen, die (auch oder ausschließlich) im Themenfeld Wirtschaft/Gewerkschaft vergeben werden, adressieren am häufigsten das berufliche Fortkommen (28 Auszeichnungen) sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf (23 Auszeichnungen, siehe Abbildung 14). Beim beruflichen Fortkommen werden dabei hauptsächlich Führungskräfte (19 der 28 Auszeichnungen) und Existenzgründer*innen (11 der 28 Auszeichnungen) gewürdigt.

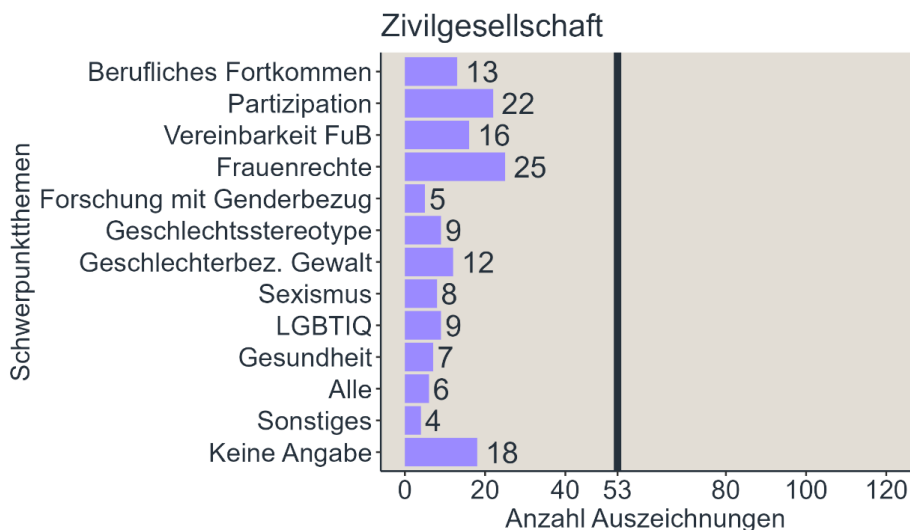
Abbildung 14: Schwerpunktthemen im Themenfeld Wirtschaft/Gewerkschaft



Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 59 Auszeichnungen)

Auszeichnungen, die (auch oder ausschließlich) dem Themenfeld „Zivilgesellschaft“ zugeordnet sind (53) adressieren am häufigsten (auch oder ausschließlich) die Schwerpunktthemen Frauenrechte (25 der 53 Auszeichnungen) sowie Partizipation (22 der 53 Auszeichnungen, siehe Abbildung 15)

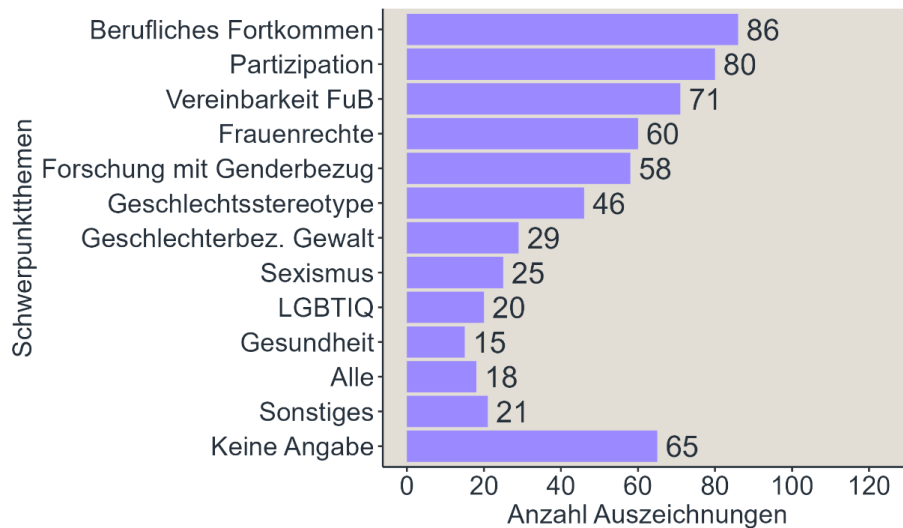
Abbildung 15: Schwerpunktthemen im Themenfeld Zivilgesellschaft



Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 53 Auszeichnungen)

Eine Betrachtung der Schwerpunktthemen für alle Auszeichnungen (unabhängig von den Themenfeldern, die für diese Auszeichnungen angegeben wurden) zeigt, dass die Themen Gesundheit (15 der 281 Auszeichnungen), LGBTIQ-Rechte bzw. -Sichtbarkeit (20 der 281 Auszeichnungen), Sexismus (25 der 281 Auszeichnungen) sowie geschlechterbezogene Gewalt (29 der 281 Auszeichnungen) am seltensten im Fokus von Auszeichnungen stehen. 18 der 281 Auszeichnungen nehmen keine Eingrenzung auf eines oder mehrere Schwerpunktthemen vor (d. h. sie werden themenübergreifend vergeben; siehe Abbildung 16).

Abbildung 16: Schwerpunktthemen der Auszeichnungen



Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 281 Auszeichnungen)

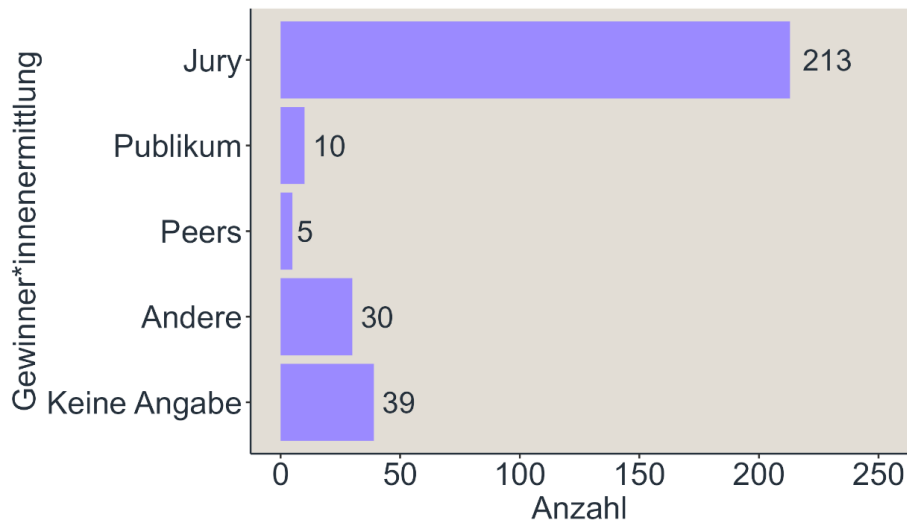
4.1.4. Kriterien für die Auswahl von Gewinner*innen

Für die in dieser Studie betrachteten Auszeichnungen ist charakteristisch, dass es bei der Vergabeentscheidung einen Ermessensspielraum auf Seiten der preisverleihenden Institution gibt (siehe Kapitel 2). Die Kriterien, die zur Nominierung und Auswahl von Personen, Organisationen bzw. Leistungen oder Handlungen führen, müssen daher per Definition diesen Spielraum ermöglichen und können nicht zu eng gefasst werden.

In den Expert*inneninterviews wurde deutlich, dass die Kriterien für die Auswahl der Gewinner*innen in den meisten Fällen direkt von den mit der jeweiligen Auszeichnung verfolgten Zielen abgeleitet werden. Die Bewerber*innen oder Nominierten, deren Beiträge oder Leistungen besonders gut die beschriebenen Ziele abdecken, werden demnach ausgewählt. Bei einigen Auszeichnungen, auf die in den Interviews Bezug genommen wurde, gibt es zusätzlich zu den Kriterien, die sich direkt aus den Zielen ableiten lassen, noch weitere Auswahlkriterien: So werde bspw. im Hinblick auf besonders überzeugende Leistungen von Frauen im akademischen Bereich oder im Berufsleben ein besonderes Augenmerk auf Kriterien wie Innovation, Alleinstellungsmerkmal und Zukunftsvision gelegt. Bei der Auszeichnung von Akteur*innen für Gleichstellungsarbeit spiegelt sich den Aussagen zufolge der Fokus auf strategische Gleichstellungsarbeit in den Kriterien, indem diese auf Strukturveränderungen abstellen.

Dies spiegelt sich auch in der Wahl des Verfahrens bei der Ermittlung der Gewinner*innen wider. Fast alle Auszeichnungen (213 der 281 Auszeichnungen) nutzen eine Jury für die Entscheidung, während nur wenige Auszeichnungen das Publikum (10 der 281 Auszeichnungen) oder Peers (5 der 281 Auszeichnungen) einbinden (siehe Abbildung 17).

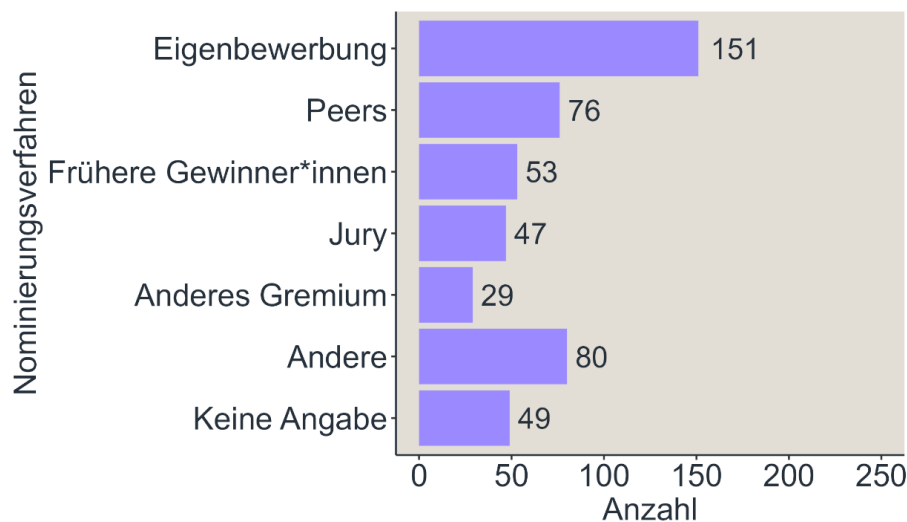
Abbildung 17: Verfahren der Gewinner*innenermittlung



Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 281 Auszeichnungen)

Abbildung 18 zeigt, dass bei der gewählten Form der Nominierung deutlich mehr Unterschiede in der Vorgehensweise zu sehen sind als bei der Ermittlung der Gewinner*innen. Allerdings dominiert die Eigenbewerbung, die 151 der 281 Auszeichnungen ermöglichen. Insbesondere Auszeichnungen, die sowohl Einzelpersonen als auch Institutionen auszeichnen, haben ein sehr breites Nominierungsverfahren und lassen neben Eigenbewerbungen (45 der 71 Auszeichnungen mit Einzelpersonen und Institutionen als Zielgruppe) auch Nominierungen insbesondere durch Peers (39 der 71 Auszeichnungen) und/oder ehemaliger Gewinner*innen (32 der 71 Auszeichnungen) zu.

Abbildung 18: Nominierungsrecht



Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 281 Auszeichnungen).

Im Zuge der Onlineabfrage wurden die preisverleihenden Institutionen ebenfalls gebeten, die zentralen Kriterien, nach denen die Gewinner*innen ausgewählt werden, zu benennen oder alternativ, die Herangehensweise bei der Auswahl der Gewinner*innen zu beschreiben. Für 142 der 164 Auszeichnungen wurden in der Onlineabfrage Einträge gemacht; für weitere 31 der 117 Auszeichnungen, die sich nicht an der Onlineabfrage beteiligt hatten, konnten entsprechende Auswahlkriterien auf den jeweiligen Homepages recherchiert werden, so dass

insgesamt Einträge für 173 der 281 Auszeichnungen vorlagen. Die Auswertung dieser zeigt, dass die Kriterien in allen Fällen einen Ermessensspielraum zulassen, gleichzeitig aber einen Bereich abstecken, innerhalb dessen das Auswahlgremium seine Entscheidung fällen kann. In fast der Hälfte aller Einträge wurde in den Beschreibungen als Kriterium für die Auswahl auf erbrachte Leistungen bzw. auf die Qualität einer erbrachten Leistung Bezug genommen (81 der 173 Auszeichnungen). Auch auf „Engagement“ wurde häufig, nämlich bei etwas mehr als einem Drittel der Auszeichnungen Bezug genommen (61 der 173 Auszeichnungen). Ein weiteres annähernd so häufig auftretendes Kriterium war das der Innovation oder des innovativen Charakters (55 der 173 Auszeichnungen). Auf den Aspekt, dass für die Auswahl (auch) eine Vorbildfunktion relevant ist, ließ sich für 29 der 173 Auszeichnungen schließen; 14-mal wurde unter der Beschreibung der Kriterien auf das Anstreben struktureller Veränderungen hingewiesen.

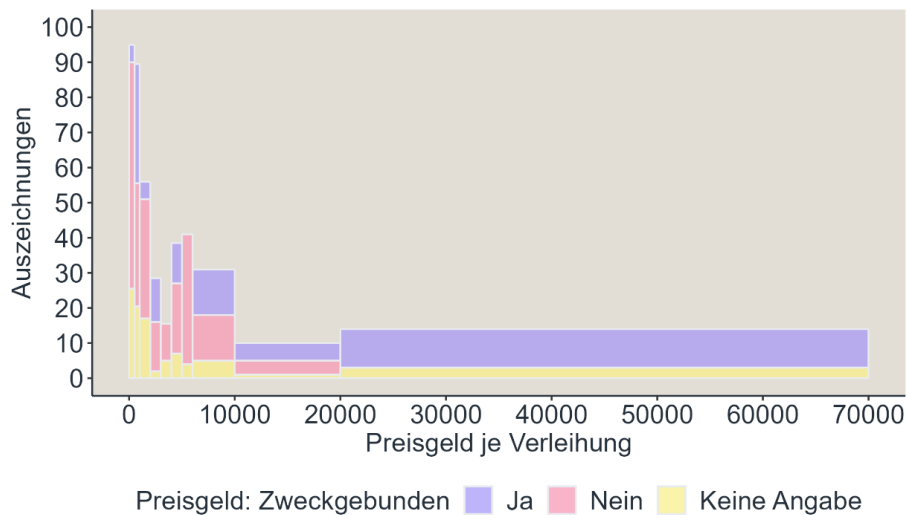
4.1.5. Überblick über vergebene Dotierungen

Der überwiegende Teil der Auszeichnungen vergibt ein Preisgeld oder finanzielle Dotierung (193 der 281 Auszeichnungen), gefolgt von Urkunden (129 der 281 Auszeichnungen) oder einer Trophäe wie Stelen, Medaillen, Pokale oder ähnlichem (74 der 281 Auszeichnungen). Allerdings werden Urkunden und auch Trophäen in der Regel in Kombination mit einem Preisgeld vergeben. So kombinieren 77 der 281 Auszeichnungen das Preisgeld mit einer Urkunde, bei 16 der 281 Auszeichnungen gibt es neben dem Preisgeld noch eine Trophäe und 21 der 281 Auszeichnungen haben neben einem Preisgeld sowohl eine Urkunde als auch eine Trophäe. Lediglich 25 der 281 Auszeichnungen bieten den Gewinner*innen einen Zugang zu einem Netzwerk an und fünf Auszeichnungen bieten den Gewinner*innen weitere Unterstützungsangebote, wie ein Coaching oder Mentoring, an.

Betrachtet man die Preisgelder etwas detaillierter, so stellt man fest, dass bei den 168 Auszeichnungen, zu denen Angaben zur Höhe der Preisgelder vorliegen, der überwiegende Teil der Preisgelder im dreistelligen bzw. niedrigen vierstelligen Bereich liegt: Die Hälfte der 168 Auszeichnungen schütten ein Preisgeld von maximal 1.666,67 Euro aus.¹⁸ Lediglich 15 der 168 Auszeichnungen haben ein Preisgeld über 10.000 Euro. Abbildung 19 zeigt die Verteilung der Auszeichnungen nach Preisgeldhöhe. Auffällig dabei ist, dass mit Höhe der Preisgelder der Anteil der Preisgelder mit einer Zweckbindung zunimmt: So sind lediglich 12 % der Preisgelder unter 1.000 Euro zweckgebunden, während dies bei 28 % der Preisgelder ab 1.000 Euro der Fall ist.

¹⁸ Für die Berechnungen wurden die Anzahl der vergebenen Preise innerhalb einer Auszeichnung berücksichtigt.

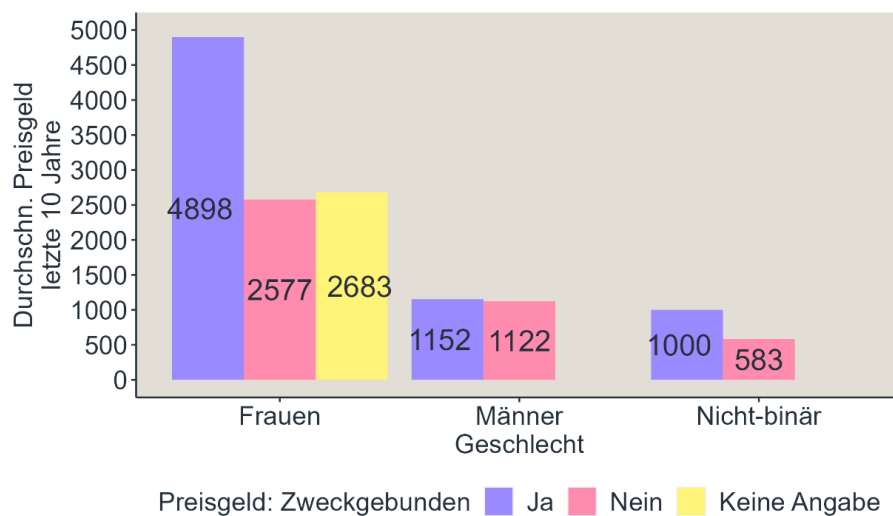
Abbildung 19: Verteilung der Auszeichnungen nach Höhe der finanziellen Dotierung



Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 168 Auszeichnungen)

Betrachtet man das durchschnittliche Preisgeld, was in den vergangenen zehn Jahren ausgeschüttet wurde differenziert nach Geschlechtern je Gewinner*in, so zeigt sich, dass insbesondere Frauen hohe Preisgelder erhalten haben (Abbildung 20).

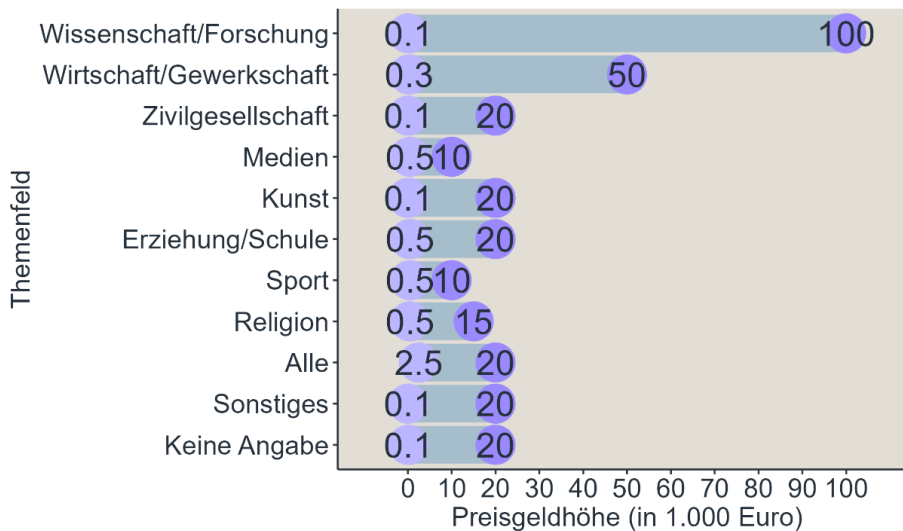
Abbildung 20: Durchschnittliches geschlechtsspezifisches Preisgeld (letzte zehn Jahre)



Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 77 Auszeichnungen)

Eine Betrachtung der Spanne der ausgezahlten Preisgelder nach Themenfeldern zeigt, dass es in fast allen Themenfeldern relativ gering dotierte Auszeichnungen mit Preisgeldern zwischen 75 Euro (Wissenschaft/Forschung) und 500 Euro (Medien, Erziehung/schule, Sport und Religion) gibt. Bei den maximalen Preisgeldern zeigt sich allerdings, dass insbesondere in den Themenfeldern Wissenschaft/Forschung (100.000 Euro) und Wirtschaft/Gewerkschaften (50.000 Euro) sehr hoch dotierte Preisgelder vergeben werden (Abbildung 21).

Abbildung 21: Spanne der finanziellen Dotierungen nach Themenfeldern

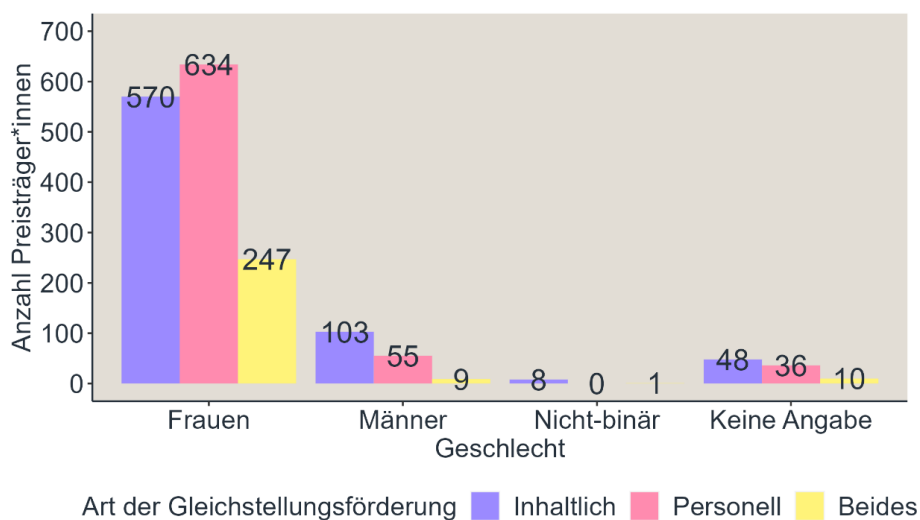


Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 182 Auszeichnungen)

4.1.6. Überblick über Preisträger*innen

Von den 234 Auszeichnungen, die entweder ausschließlich oder auch an Personen verliehen werden, liegen für 140 Auszeichnungen eine Differenzierung der Preisträger*innen der letzten zehn Jahre nach dem Geschlecht vor (Abbildung 22). Wenig überraschend werden im Wesentlichen Frauen, insgesamt 1.451, ausgezeichnet, davon 570 aufgrund einer inhaltlichen und 634 in Bezug auf personelle Gleichstellungsförderung. Die übrigen 247 Frauen wurden sowohl aufgrund einer inhaltlichen als auch einer personellen Gleichstellungsförderung ausgezeichnet. Von den 167 in den letzten zehn Jahren ausgezeichneten Männern wurden 55 ebenfalls im Rahmen einer personellen Gleichstellungsförderung und 103 wegen inhaltlicher Gleichstellungsförderung ausgezeichnet. Die übrigen 9 Männer wurden sowohl aufgrund einer inhaltlichen als auch einer personellen Gleichstellungsförderung ausgezeichnet. Die übrigen 9 Männer wurden sowohl aufgrund einer inhaltlichen als auch einer personellen Gleichstellungsförderung ausgezeichnet.

Abbildung 22: Anzahl Preisträger*innen der letzten zehn Jahre



Quelle: Onlineabfrage und Netzrecherche des ISG 2023 (Fallzahlen: 234 Auszeichnungen)

4.2. Wirkungen von (Gleichstellungs-) Auszeichnungen

Zunächst wird ein Überblick zur Forschungslage in Bezug auf Wirkungen von Auszeichnungen aus der Literaturrecherche gegeben (Abschnitt 4.2.1). Anschließend werden die Befunde aus den Expert*inneninterviews und Gruppendiskussionen hinsichtlich der Forschungsfrage, inwiefern von Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung Wirkungen angenommen – und gemessen – werden können, beleuchtet (Abschnitt 4.2.2). In den Diskussionsgruppen wurden konkrete Wünsche und Anregungen geäußert, wie die Bundesstiftung Gleichstellung preisverleihende Organisationen unterstützen könnte, um eine stärkere Ausrichtung bestehender oder neuer Auszeichnungen zu befördern. Diese Wünsche und Anregungen finden sich in Abschnitt 4.2.3. Abschließend werden die vom Forschungsteam aus der Zusammenschau der Befunde abgeleiteten Empfehlungen für die Ausgestaltung von Gleichstellungsauszeichnungen dargestellt (Abschnitt 4.2.4).

4.2.1. Wie wirken Auszeichnungen? Ein Forschungsüberblick

Zur Frage der Wirksamkeit von Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung entsprechend der vorliegenden Definition (siehe Kapitel 2) konnten keine Veröffentlichungen identifiziert werden.¹⁹ Neben Literatur zu Auszeichnungen im Bereich der Gleichstellung wurde daher Forschungsliteratur zur Wirksamkeit von Auszeichnungen allgemein recherchiert, um diesbezügliche Befunde auf deren Übertragbarkeit auf das hier im Fokus stehende Thema zu prüfen. Die Anzahl relevanter Treffer war insgesamt überschaubar – die folgend zitierte Feststellung von Gallus und Frey aus dem Jahr 2016 hat ihre Aktualität noch nicht gänzlich eingebüßt: „*The literature on awards is still in its beginnings*“ (Gallus/Frey 2016: 1701).

Literatur bezüglich der Wirkungen von Auszeichnungen bezieht sich häufig auf die Wirkung von Auszeichnungen von Arbeitgebern an deren Mitarbeitende oder Auszeichnungen von Vereinen an ehrenamtlich Tätige. Behandelt wird bspw. die Frage nach der „performance value“ von Auszeichnungen bzw. die Frage, inwiefern Auszeichnungen motivationssteigernd wirken (siehe bspw. Bruni et al. 2020; Gallus 2017; Gallus/Frey 2016; Kosfeld/Neckermann 2011; Li/Lu 2022; Neckermann et al. 2014; Neckermann/Frey 2008). Darüber hinaus existieren Veröffentlichungen zu Wirkungen von Auszeichnungen für Wissenschaftler*innen auf deren Karriereentwicklung (siehe bspw. Alber et al. 2009; Chan et al. 2014; Hou et al. 2021). Weitere Studien behandeln den Einfluss von Auszeichnungen in der Medienbranche (Kovács/Sharkey 2014; Wellbrock/Wolfram 2020). Gebhardt untersucht Wirkungen von Nachhaltigkeitsauszeichnungen auf das Konsument*innenverhalten (Gebhardt 2016, 2018). Speziell zur Frage der Wirkungen von Negativpreisen konnte eine relevante Publikation identifiziert werden (Celse et al. 2022). Einige der Studien enthalten Empfehlungen für die Ausgestaltung von Auszeichnungen (ebd.; Frey/Gallus 2017; Gebhardt 2018; Wellbrock/Wolfram 2020).

¹⁹ Studien zur Frage nach der Wirkung von Zertifikaten/Prädikaten (im Englischen ebenfalls als „award“ bezeichnet) auf Gleichstellung existieren hingegen. Insbesondere zum „Athena SWAN Award“, einem Prädikat bzw. Zertifikat für wissenschaftliche Institutionen, die bestimmte Kriterien zur Gleichstellungsförderung erfüllen, gibt es mehrere Artikel und Berichte (Caffrey et al. 2016; Gregory-Smith 2018; Munir et al. 2014; Ovseiko et al. 2017). Eine Studie der Equality Change Unit stellt vergleichend Prädikate/Zertifikate im Bereich Gleichstellung, die an Forschungsinstitutionen in Europa existieren, dar (darunter auch „Athena SWAN“) und untersucht Bedingungen für deren Wirksamkeit in Bezug auf strukturellen Wandel (Equality Challenge Unit 2015). Da in der vorliegenden Studie jedoch solche Prädikate/Zertifikate nicht untersucht werden, wird hierauf nicht näher eingegangen.



In den Studien wurden v. a. quantitative Forschungsdesigns verwendet, um Wirkungen zu messen, darunter sowohl kontrafaktische Analysen (bspw. Chan et al. 2018; Wellbrock/Wolf-ram 2020) als auch experimentelle Designs (bspw. Bruni et al. 2020; Gallus 2017).

4.2.1.1. Wirkungen von Auszeichnungen im Wissenschaftsbereich

Da viele der identifizierten Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung für wissenschaftliche Arbeiten vergeben werden, wird im Folgenden der Forschungsstand zu Wirkungen von Auszeichnungen für Wissenschaftler*innen – allgemein umrissen. Die identifizierten Untersuchungen zur Wirkung von Auszeichnungen auf die Karriereverläufe von Wissenschaftler*innen messen die Wirkung primär anhand der Anzahl an Publikationen und Zitationen vor und nach dem Erhalt des Preises bzw. im Vergleich zwischen Preisträger*innen und Nicht-Preisträger*innen mit vergleichbarem Profil. Für zwei US-amerikanische Wissenschaftspreise (die „John Bates Clark Medal“ und die „Fellowship of the Econometric Society“) wurde eine signifikant positive Wirkung auf die Preisträger*innen festgestellt: Die Produktivität und Anzahl der Zitationen war nach Erhalt des Preises signifikant höher als bei Wissenschaftler*innen mit vergleichbarem Profil, die keine Auszeichnung erhalten hatten (Chan et al. 2018). Für die „Derek John de Solla Price Medal“ (Hou et al. 2021) und den „Fritz Thyssen Preis“ (Alber et al. 2009) konnten – für die Zeit vor und nach dem Erhalt des Preises – hingegen kein signifikanter Effekt bzw. kaum Zusammenhänge in Bezug auf die Publikationen und Zitationen mit dem Erhalt des Preises nachgewiesen werden. Eine Untersuchung der Karriereverläufe von Empfänger*innen des Heinz Maier-Leibnitz-Preises ging der Frage nach, inwieweit der Erhalt des Preises dazu motiviert, weiter in der Wissenschaft tätig zu sein. Da nahezu alle Preisträger*innen des Untersuchungszeitraums im Wissenschaftssystem verblieben waren und überdurchschnittlich frühe Berufungen auf eine Professur erfolgten, schließen die Autor*innen, dass die Auszeichnung zur Weiterverfolgung der wissenschaftlichen Karriere motiviert (Heidler et al. 2017).²⁰

4.2.1.2. Wirkungen von Auszeichnungen innerhalb von Organisationen

Vergleichsweise stark vertreten sind unter den recherchierten Publikationen solche, in denen Forschungsergebnisse zu Wirkungen von Auszeichnungen dargestellt werden, die von Arbeitgebenden bzw. Organisationen an Mitarbeitende oder ehrenamtlich Tätige – also an Einzelpersonen *innerhalb* der jeweiligen Institution – vergeben werden. Hierbei werden zum einen eine mögliche Motivationssteigerung bei den Mitarbeitenden oder Ehrenamtlichen, zum anderen Effekte auf die Bindung an die jeweilige Organisation bzw. eine Erhöhung der Loyalität gegenüber dieser untersucht.

Unternehmen, die Auszeichnungen an Mitarbeitende vergeben, sowie Non-Profit-Organisationen, die Auszeichnungen an Ehrenamtliche vergeben, verfolgen damit, so Frey und Gallus, das Ziel, die intrinsische Motivation der Mitarbeitenden (seien sie angestellt oder ehrenamtlich) zu stärken und sie an die Organisation zu binden (Frey/Gallus 2017).

Die Wirkung ergebe sich nicht zuletzt aus der öffentlich gemachten Anerkennung, die mit der i. d. R. feierlichen Bekanntmachung und Preisverleihung einhergehe (Frey/Gallus 2016; Gallus 2017; Gallus/Frey 2017; siehe auch Bruni et al. 2020). Auszeichnungen stärken, darauf deuten auch die Ergebnisse eines von Bruni et al. durchgeführten Experiments hin, die bereits vorhandene intrinsische Motivation von Beschäftigten und damit deren Performance (ebd.). Aber auch bei Nicht-Ausgezeichneten, die zur potenziellen Zielgruppe der Auszeichnung gehören, wirken sich Auszeichnungen nach Gallus und Frey positiv auf die Motivation aus.²¹

²⁰ Anders als bei den weiteren zitierten Studien wurde hierbei allerdings kein Kontrollgruppenansatz verfolgt, so dass kein Vergleich mit ähnlich aufgestellten, aber nicht ausgezeichneten Wissenschaftler*innen durchgeführt wurde.

²¹ Gallus und Frey (2017) heben dies als positive Effekte für diskretionäre Auszeichnungen – die für diese Studie betrachtet werden – hervor. Bei bestätigenden Auszeichnungen bestehe dagegen das Risiko, dass es in Folge der Auslobung und



Durch die öffentlich bekundete Anerkennung werde deutlich, welches Verhalten und welche Normen von der Organisation gewünscht werden. Dies sende ein Signal darüber aus, was als erwünschtes Verhalten angesehen werde. Dies könne Andere innerhalb der Organisation zur Nachahmung anregen (Gallus/Frey 2017: 80; siehe auch Bruni et al. 2020) und trage zur Festigung der Unternehmenskultur bei (Gallus/Frey 2016).

Eine finanzielle Dotierung steigert dabei gemäß der Autor*innen nicht zwingend die Wirkung solcher Auszeichnungen. Vielmehr konnte – in einem experimentellen Setting – die Performance von Mitarbeitenden langfristig mit nicht-monetär dotierten Auszeichnungen stärker erhöht werden als mit monetär dotierten (Bruni et al. 2020: 651ff). Gallus und Frey kommen zu ähnlichen Ergebnissen: Vorhandene intrinsische Motivation könne sowohl bei Mitarbeitenden als auch im Bereich der Freiwilligenarbeit vermindert werden, wenn Geld als extrinsischer Faktor hinzukomme. Wirkungen ergäben sich mehr aus der öffentlichen Belobigung und dem damit einhergehenden visuellen, dokumentierenden Material (Gallus/Frey 2016: 1702). Bezogen auf ehrenamtlich Tätige sind Auszeichnungen nach Gallus eine Möglichkeit, das Engagement mittels einer „nonmonetary currency“ zu honorieren, die die dahinter liegenden Motivation – beispielsweise nach sozialer Anerkennung – mehr stärken könne als eine rein finanzielle Belohnung (Gallus 2017: 4000). Eine finanzielle Dotierung ist demnach weder im profit- noch im nonprofit-Bereich ein Garant für langfristige Effekte (Gallus/Frey 2016: 1702). Untersucht wurden hierbei allerdings Auszeichnungen für Einzelpersonen, nicht aber für Projekte oder Organisationen. Ob dieser Befund sich auch auf letztere übertragen lässt, ergibt sich aus den Studien nicht.

4.2.1.3. Wirkungen von Auszeichnungen auf Konsument*innen

Weitere Publikationen lassen sich zusammenfassen als Beiträge zu Wirkungen von Auszeichnungen, die an Produzent*innen von Konsumprodukten (hierunter auch Medienbeiträge) vergeben werden. Hierbei handelt es sich – anders als bei den zuvor behandelten – um Auszeichnungen, die nicht von Organisationen an die eigenen Angehörigen vergeben werden, sondern an andere Unternehmen sowie Kunst- und Kulturschaffende.

Wellbrock und Wolfram differenzieren für letztere Art der Auszeichnungen zwischen möglichen Wirkungen auf die jeweilige Branche und Wirkungen auf die ‚breitere‘ Öffentlichkeit. So würden renommierte Journalist*innenpreise in der Medienbranche zu Anerkennung führen, die „bis hin zu tangiblen monetären Vorteilen“ führen könnten, etwa indem Preisträger*innen leichter Zugang zu Filmförderprogrammen erhielten. Solche „positive[n] Reputationseffekte“ innerhalb der Medienbranche sehen die Autor*innen als „vermutlich allgemein anerkannt“ an. Über die Medienbranche hinaus aber würden diese Auszeichnungen häufig kaum wahrgenommen (Wellbrock/Wolfram 2020: 57). Die Auszeichnungen, die in der Öffentlichkeit bekannt sind, so die Annahme der Autor*innen, würden aber als „Qualitätssignale“ gelten und das Verbraucher*innenverhalten beeinflussen. Ähnlich stellt es auch Gebhardt für Nachhaltigkeitsauszeichnungen an Unternehmen²² dar: Solche Auszeichnungen könnten „nudges“ für Konsument*innenentscheidung sein – d. h. die Tatsache, dass ein bestimmtes Unternehmen mit einer Nachhaltigkeitsauszeichnung ausgezeichnet wurde, könne dazu beitragen, dass die Kaufentscheidung für ein Produkt dieses Unternehmens getroffen werde (Gebhardt 2018: 135). Dadurch, dass Auszeichnungen nur an eine*n oder wenige Preisträger*innen vergeben würden, stellten sie das „exklusivste aller vergleichenden Bewertungssysteme“ dar. Dies komme „den Menschen entgegen, die auf eindeutige und wenige Zeichen setzen, die vermitteln sollen

Vergabe zu übertriebenem Wettbewerb unter Kolleg*innen und Neid von Nicht-Ausgezeichneten als Nebeneffekt komme (siehe zu den Unterschieden zwischen diskretionär und bestätigend in Kapitel 2).

²² Weitere Befunde zu Wirkungen von Nachhaltigkeitsauszeichnungen siehe (2016).



was gut ist und was nicht, und wem sie vertrauen können, um ihren Wünschen entsprechend zu agieren“ (Gebhardt/Backes 2016).

Um im Bereich der Medien solche Effekte auf das Verbraucher*innenverhalten zu untersuchen, verglichen Wellbrock und Wolfram für den Grimme Preis mittels eines Differenz-von-Differenzen-Ansatzes Zuschauer*innenzahlen von ausgezeichneten und nominierten Beiträgen. Dabei konnten sie einen leicht positiven Effekt auf die Zuschauer*innenreichweite bei den ausgezeichneten Beiträgen feststellen. Insbesondere bei Zuschauer*innengruppen, die über tendenziell „weniger Erfahrung mit journalistischen und künstlerischen Sendungen und eine geringere Medienkompetenz“ verfügten, war die Reichweite der ausgezeichneten Beiträge höher. Die Autor*innen folgern daraus, dass der Gewinn des Preises tatsächlich „als Signal für Qualität“ fungiere (Wellbrock/Wolfram 2020: 70). Als notwendige Voraussetzung für diese Schlussfolgerung gelte aber, dass der Preis eine vergleichsweise hohe Bekanntheit aufweise (ebd.: 71). Auch Gebhardt geht auf das Kriterium der Bekanntheit als Voraussetzung für die Wirkung einer Auszeichnung auf die Konsumententscheidung ein: Dazu gehöre auch die eindeutige Kommunikation unter dem Schlagwort „Gewinnerin oder Gewinner“ (Gebhardt 2018: 138).

Steigende Verkaufszahlen zeigten sich auch bei mit dem renommierten Booker-Preis ausgezeichneten Büchern (Kovács/Sharkey 2014). Hinsichtlich der Bewertungen dieser Bücher auf Onlinebewertungsportalen aber sind die Ergebnisse der Studie von Kovács und Sharkey kontra-intuitiv: In ihrer Studie verglichen sie Bewertungen von mit dem Booker-Preis ausgezeichneten und für den Preis nominierten Büchern auf Onlineportalen. Die Durchschnittsbewertungen der ausgezeichneten Bücher sanken stärker als die der nominierten. Dies erklären sie dadurch, dass durch die Aufmerksamkeit, die mit dem Preis einhergehe, die Bekanntheit des Buchs steige und mehr Personen es läsen – auch solche, die ohne das ‚Qualitätssiegel‘ durch den Booker-Preis gar nicht davon Notiz genommen hätten, da es eigentlich nicht ihrem Geschmack entsprach. Eine weitere Erklärung sei, dass für manche Leser*innen der Erhalt des Preises nicht als Qualitätssiegel aufgefasst werde, sondern als etwas Abwertendes: denn das Buch sei ‚in aller Munde‘ und verlöre damit an Exklusivität. Beides zeige sich in den insgesamt schlechteren Bewertungen.

4.2.1.4. Wirkungen von Negativ-Auszeichnungen

Gänzlich andere Effekte als die dargestellten werden von den auszeichnenden Organisationen mit Negativauszeichnungen intendiert, wie Celse et al. (2022) darstellen. Ausgezeichnet werden Personen, Unternehmen oder Produkte für als besonders negative eingestuftes Verhalten oder besonders negativ eingestufte Eigenschaften. Die Ausgezeichneten sind i. d. R. nicht stolz auf den Erhalt, fordern ihn nicht ein und nehmen nur selten an der Verleihungszeremonie teil (ebd.). Negative Auszeichnungen sollen von den Empfangenden als nicht-finanzielle Bestrafung wahrgenommen werden und in der Folge zu reduzierten Einnahmen oder einem schlechten Ruf beitragen. Auch sollen sie in der Öffentlichkeit zum Nachdenken über das jeweilige Thema anregen. Dies gelinge mit Negativpreisen, so Celse, da es diese seltener gebe als Positivauszeichnungen. Sie würden dadurch als innovativer und attraktiver als Positivauszeichnungen wahrgenommen. Auch über Humor könnten die Negativpreise – insbesondere als Schmähpreise oder satirische Preise in der Öffentlichkeit zum kritischen Nachdenken und Lernen anregen (ebd.: 389).

Dabei parodierten negative Auszeichnungen meist positive, häufig entstünden sie sogar in Reaktion auf positive Auszeichnungen und nutzten die Bekanntheit dieser, indem sie als ‚Trittbrettfahrer*innen‘ von deren Ruf profitierten. Die Verleihung einer negativen Auszeichnung an



eine angesehene und bekannte Persönlichkeit könne dabei auch der preisverleihenden Institution selbst zu mehr Sichtbarkeit verhelfen (Celse et al. 2022).

Bei den Ausgezeichneten soll – nach Intention der Auszeichnenden – der ‚Gewinn‘ dazu führen, dass sie das als negativ hervorgehobene Verhalten oder Produkt ändern; aber auch bei den Personen oder Organisationen, die potenziell für eine Negativauszeichnung infrage kommen, soll das ‚Risiko‘, die Auszeichnung zu erhalten, zu Veränderungen motivieren. Diesen ‚Spieß‘ könnten diese aber auch umdrehen, indem sie das negativ gelabelte Verhalten nur scheinbar umgingen, ohne wirkliche Veränderungen zu implementieren. Auch komme es vor, dass negative Auszeichnungen sogar angestrebt würden: Denn mit der Auszeichnung gehe öffentliche Aufmerksamkeit einher, was dazu genutzt werden könne, die eigenen Ansichten zu platzieren und sich als „worst performer“ zu inszenieren. Auch könne – als Beispiel wird hier eine Negativauszeichnung für Filme herangezogen – die Auszeichnung als Anerkennung umgedeutet werden („trash“ als Kultstatus) (ebd.).

4.2.2. Wie wirken Gleichstellungsauszeichnungen? Befunde aus Expert*inneninterviews und Gruppendiskussionen

In den Expert*inneninterviews und Gruppendiskussionen wurde thematisiert, inwiefern von Gleichstellungsauszeichnungen Wirkungen auf Gleichstellung ausgehen können und wie solche Wirkungen gemessen werden könnten. In den Expert*inneninterviews lag der Fokus auf den jeweils eigenen Erfahrungen der Interviewpersonen mit der Vergabe, Bewertung (Jury) bzw. dem Erhalt von Auszeichnungen, die Interviewpersonen wurden jedoch auch gebeten, ausgehend von den eigenen Erfahrungen zu abstrahieren und zu reflektieren. In den Diskussionsgruppen hatten die meisten Teilnehmenden zwar keine ‚eigenen‘ Auszeichnungen vergeben, kannten aber durch ihre berufliche und/oder ehrenamtliche Tätigkeit meist mehrere Auszeichnungen genauer. Als Input für die Diskussion wurden mehrere Preise von der Moderation vorgestellt, auf die in der Diskussion wiederholt Bezug genommen wurde. In der Interaktion wurde von den eigenen sowie den vorgestellten Auszeichnungen abstrahiert und somit allgemeine, d.h. von konkreten Auszeichnungen unabhängige Aussagen bezüglich möglicher Wirkungen und Wirkmessungen getroffen. Weder in den Interviews noch den Diskussionsgruppen zeigten sich systematische Unterschiede hinsichtlich der Einschätzungen zwischen den unterschiedlichen Akteursgruppen bzw. Bereichen, nach denen diese im Zuge der Auswahl gruppiert wurden (siehe Abschnitte 3.4 und 3.5). Im Folgenden wird daher ein thematisch strukturiertes, aggregiertes Bild der Aussagen dargestellt.

4.2.2.1. Voraussetzungen für gleichstellungsfördernde Wirkungen von Auszeichnungen

Hinsichtlich der Frage, inwiefern über Auszeichnungen gleichstellungsfördernde Wirkungen erzielt werden können, wurden die in die Interviews und Diskussionsgruppen einbezogenen Personen um eine Einschätzung gebeten, unter welchen Bedingungen Auszeichnungen als gleichstellungspolitisch wünschenswert eingeordnet werden können. Einigkeit bestand bei den Diskutant*innen, dass Auszeichnungen dann nicht mehr als gleichstellungsfördernd gelten können, wenn damit rollenkonformes Verhalten honoriert werde, sie tradierte Rollenbilder widerspiegeln oder das Aussehen („Schönheitswettbewerbe“) im Vordergrund stünde. Gleichstellungsfördernd hingegen seien Auszeichnungen insbesondere dann, wenn durch sie ein Beitrag zur Überwindung von Rollenstereotypen oder zum Aufbau gleichstellungsfördernder Strukturen geleistet werde sowie wenn Vorbilder geschaffen würden. Negativpreise trügen dadurch zur Gleichstellung bei, dass bspw. Sexismus oder Genderstereotype öffentlich angeprangert würden. Grundsätzlich gab es divergierende Meinungen zum Thema Negativaus-



zeichnungen, wobei insgesamt die Auffassung überwog, dass positive Auszeichnungen besser geeignet seien als Negative, um Gleichstellung zu fördern. Denn eine Belohnung oder ein Hervorstellen guter Beispiele führe eher zu positiven Identifikations- und Nachahmungsprozessen als das Anprangern von Negativbeispielen.

In einer Diskussionsgruppe wurde von einer Diskutant*in die Frage aufgeworfen, ob es noch zeitgemäß sei, Auszeichnungen speziell für Frauen zu vergeben, oder ob nicht mehr Anstrengungen dahin gehen sollten, dass ‚allgemeine‘ Auszeichnungen gendersensibler gemacht würden. Die Mehrheit der Mitdiskutant*innen war jedoch der Auffassung, dass ‚separate‘ Gleichstellungsauszeichnungen ihre Berechtigung hätten, und zwar solange eine tatsächliche Gleichstellung in der Gesellschaft noch nicht erreicht sei. Dabei müssten Gleichstellungsauszeichnungen nicht zwingend auf Frauen abzielen. Denn das Ziel sei die Förderung der Gleichstellung, was das Infragestellen von Frauen- und Männerrollen beinhalte. Da Gleichstellungsarbeit im Allgemeinen bzw. eine gesellschaftliche Veränderung hin zu mehr Gleichstellung weder nur von Frauen gefordert noch nur durch Frauen bewältigt werden könne, müsse diese auch Männer- und Väterbilder infrage stellen. Es sei auch gerechtfertigt, dass ein Teil der Auszeichnungen sich an bestimmte (Teil-)Zielgruppen – bspw. nur an jüngere Frauen oder nur an Transpersonen richte. Problematisiert wurde allerdings, dass das Thema Trans* häufig nicht expliziter Teil von Zielgruppenbeschreibungen sei, auch wenn die Auszeichnungen diese miteinschließen. Wenn dies nicht explizit dargestellt werde, berge es das Risiko, dass Transpersonen nicht bzw. nur bei ‚speziellen‘ Auszeichnungen im Bereich Trans* in den Blick kämen.

Verschiedene Meinungen gab es mit Bezug zu einer Auszeichnung, mit der Väter für die Übernahme von familiärer Care-Arbeit zu Gunsten der Karriereentwicklung der Partnerin geehrt werden. Auf der einen Seite wurde kritisiert, dass Mütter für dieselben Tätigkeit keine Auszeichnung erhalten würden.²³ Auf der anderen Seite wurde aber argumentiert, dass das öffentlichkeitswirksame Sichtbarmachen von Vorbildern durch einen solchen Väterpreis durchaus sinnvoll sein könne. Denn es fehlten oft Beispiele für gesellschaftlich gewünschtes, aber noch nicht erreichtes Verhalten. Insbesondere innerhalb von Betrieben fehle es an Vorbildern. Außerdem mache eine solche Auszeichnung deutlich, dass Unternehmen die Übernahme von Care-Arbeit durch Männer wertschätzen.

4.2.2.2. Annahmen über die Wirksamkeit von Auszeichnungen auf Gleichstellung

In den Diskussionsgruppen bestand mit Bezug zur Frage nach Wirkungen von Gleichstellungsauszeichnungen Konsens darüber, dass nicht erwartet werden dürfe, dass mit Auszeichnungen eine grundsätzliche Veränderung der Gesellschaft erreicht werden könne. Gesellschaftlicher Wandel könne durch Auszeichnungen nur marginal unterstützt werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Diskutant*innen Gleichstellungsauszeichnungen jede Wirksamkeit absprachen. Vielmehr wurde betont, dass die Frage nach Wirkungen einer Auszeichnung nur sinnvoll beantwortet werden könne, wenn vorab eine Klärung dessen stattgefunden habe, welches konkrete Ziel oder welche konkreten Ziele mit der jeweiligen Auszeichnung anvisiert werden. Daher sei es von zentraler Bedeutung, dass preisauslobende Institutionen sich genau überlegten, welche Ziele mit der Auszeichnung verfolgt werden bzw. welche Veränderungen durch die Auszeichnung angestoßen oder gestützt werden sollten.

Grundsätzliche Unterschiede zwischen den Zielen, die mit Auszeichnungen verfolgt würden, wurden in mehreren Interviews und auch den Diskussionsgruppen thematisiert: Zum einen Auszeichnungen für Einzelpersonen und zum anderen Auszeichnungen für Institutionen,

²³ Dass diese Auszeichnung gleichzeitig noch mit einer vergleichsweise hohen finanziellen – und nicht zweckgebundenen – Dotierung verknüpft ist, wurde zusätzlich kritisiert. Denn damit werde die gesellschaftliche Realität des Gender-Pay-Gap gewissermaßen fortgeführt.



Unternehmen oder auch Projekte und Initiativen (im Folgenden unter dem Oberbegriff „Organisationen“ zusammengefasst). Inwiefern von **Auszeichnungen für Einzelpersonen** Wirkungen über die individuelle Förderung dieser Personen hinaus entfalten könnten, darüber unterschieden sich die Einschätzungen sowohl in den Diskussionsgruppen als auch den Interviews. Einerseits wurde die Meinung vertreten, dass bei Auszeichnungen für Einzelpersonen insbesondere Veränderungen auf individueller Ebene, meist die (Karriere-) Förderung von Frauen, als Ziel im Mittelpunkt stünde. Die Auszeichnung sei daher ein „netter Zugewinn“ für die Ausgezeichneten und könne auch direkt ihren beruflichen Erfolg fördern, da sie durch die Preisverleihung positive mediale Aufmerksamkeit erhielten. Dies gelte umso mehr, je anerkannter und damit ‚prestigeträchtiger‘ die entsprechende Auszeichnung in den jeweiligen Fachkreisen sei. So könnten bspw. Ausgezeichnete aus der Politik diese Aufmerksamkeit für mehr Wähler*innenstimmen nutzen; im akademischen Bereich seien Auszeichnungen hilfreich für wissenschaftliche Karrieren und die Bewerbung auf Stipendien. Auszeichnungen für Gründerinnen könnten sich förderlich auf die Entwicklung der gegründeten Unternehmen auswirken.

Wirkungen im Hinblick auf Gleichstellung über die Ausgezeichneten selbst hinaus wurden von einigen Diskutant*innen für marginal gehalten. Da Auszeichnungen nur Einzelne oder Wenige hervorheben, könnten sie nicht substanziell dazu beitragen, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert seien. Dafür bräuchte es vielmehr andere Maßnahmen, die die Förderung einer größeren Anzahl Personen ermöglichten, wie bspw. Mentoring-Programme. Dadurch könne eine stärkere Breitenwirkung entfaltet werden als mit Auszeichnungen.

Andererseits wurde auch die Meinung vertreten, dass durch Auszeichnungen für Einzelpersonen durchaus auch Wirkungen über diese hinaus entstehen würden: So würden bspw. mit der Auszeichnung der Leistung einzelner Personen – i. d. R. Frauen – in geschlechteruntypischen Berufen oder Studiengängen Positivbeispiele oder Rollenbilder geschaffen, die andere Frauen für die Wahl bzw. weitere Ausübung dieser Berufsfelder motivierten. Die Auszeichnung einzelner Akteur*innen innerhalb von Institutionen für bestimmtes Verhalten oder bestimmte Handlungen ferner trage dazu bei, auch weitere Personen innerhalb der jeweiligen Institution für gleichstellungspolitisch erwünschte Verhaltensweisen zu motivieren, was sich positiv auf Gleichstellung in der Institution als Ganzes auswirken könne. Mit der Auszeichnung von Einzelpersonen für gleichstellungspolitisches Engagement würden diese durch die Ehrung in ihrem Engagement – für welches sie im Alltag oft nur wenig Wertschätzung bekämen – bestärkt und damit werde ein Beitrag dazu geleistet, dass dieses Engagement fortbestehe, wovon wiederum Wirkungen auf Gleichstellung ausgingen. Dieser motivierende Effekt ergebe sich primär aus der mit der individuellen Auszeichnung einhergehenden sozialen Anerkennung. Ob die Art und Höhe der Dotierung der Auszeichnung dabei eine entscheidende Rolle spielen, dazu gab es unterschiedliche Einschätzungen. Einerseits wurde in einem Interview ausgeführt, dass der Effekt sich auch bei Auszeichnungen ohne finanzielle Dotierung einstelle. Andererseits wurde in einer der Diskussionsgruppen angemerkt, dass Geld eine wichtige Rolle für die Anerkennung spiele. Die Höhe der Dotierung sei daher relevant: ein geringes Preisgeld drücke auch eine geringe Anerkennung aus. Ein geringes Preisgeld – für Auszeichnungen für Frauen – sei daher problematisch, da darüber die Botschaft transportiert werde, dass Frauen ohnehin ehrenamtlich arbeiteten. Gleichzeitig wurde bei einer existierenden Auszeichnung, die sich an ‚vorbildliche‘ Männer richtet, kritisiert, dass diese vergleichsweise hoch dotiert sei. Denn dies transportiere die Botschaft, dass gleichstellungspolitisch vorbildliches Verhalten von Männern stärkerer Anerkennung bedürfe als das von Frauen und reproduziere somit bestehende Ungleichheiten.

Auszeichnungen für Organisationen zielten i.d.R. auf die Veränderung gesamtgesellschaftlicher Prozesse oder Normen, oder aber doch mindestens auf Veränderungsprozesse innerhalb



der ausgezeichneten Organisationen. Die öffentliche Wertschätzung durch Auszeichnungen für institutionelle Gleichstellungsarbeit beispielsweise zielt darauf ab, verschiedene Akteure innerhalb von Organisationen für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren. Denn Gleichstellungsarbeit/-politik werde nie durch einzelne Personen oder Stellen wirksam, sondern sei immer eine Kooperationsleistung. Daher sollte diese Kooperationsleistung auch gewürdigt werden. Auch hier, wie bei den Auszeichnungen für Einzelpersonen, wird davon ausgegangen, dass die Würdigung nicht nur die Motivation der Ausgezeichneten selbst erhöht und somit weitere Aktivitäten folgen werden, sondern auch, dass andere Organisationen dadurch zur Nachahmung inspiriert würden. Damit ist zudem die Hoffnung verbunden, dass in Folge einer Auszeichnung in der ausgezeichneten Organisation (mehr) Ressourcen für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung gestellt werden.

Einigkeit bestand in den Diskussionsgruppen und auch den Interviews darüber – und zwar unabhängig davon, ob sie an Einzelpersonen oder Organisationen verliehen werden –, dass Auszeichnungen **Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit für gleichstellungsbezogene Themen** in der Öffentlichkeit und im medialen Diskurs erzeugen. Bei Positivauszeichnungen ergebe sich dies durch die Hervorhebung der Ausgezeichneten und bei Negativauszeichnungen durch das Anprangern problematischer Tendenzen. Diese Aufmerksamkeit hänge nicht zuletzt von der Bekanntheit und des Prestiges der Auszeichnung ab – je etablierter und bekannter sie sei, desto leichter könne Aufmerksamkeit gewonnen werden. Auszeichnungen, die nicht kontinuierlich und langfristig bestünden, könnten kein solches Prestige entwickeln. In einem Interview wurde daher empfohlen, dass schon bei der Schaffung einer neuen Auszeichnung eine langfristige Planungssicherheit besteht, d.h. die Finanzierung über einen längeren Zeitraum gesichert sein sollte. Hinsichtlich der Frage, ob es für die Bekanntheit und das Prestige von Auszeichnungen förderlicher sei, wenn diese immer thematisch gleich ausgerichtet seien, oder ob wechselnde thematische Schwerpunkte zu mehr Bekanntheit führen würden, gab es in den Diskussionsgruppen unterschiedliche Auffassungen. Einerseits wurde darauf hingewiesen, dass Wirkungen umso mehr entstünden, wenn die Auszeichnung thematisch unverändert bliebe (im Sinne einer ‚Marke‘ oder eines ‚Kerns‘). Andererseits wurde die Meinung vertreten, dass über einen regelmäßigen Wechsel der inhaltlichen Schwerpunkte das Gewinnen von (medialer) Aufmerksamkeit leichter würde. Denn dann gebe es immer wieder Neues zu berichten.

Das wichtigste Mittel, um Aufmerksamkeit zu bekommen, seien, so waren sich die einbezogenen Personen einig, die **öffentlichen Preisverleihungsveranstaltungen**. Förderlich für eine hohe öffentliche Wahrnehmung sei es, wenn für die Vergabe an einer renommierten und bekannten Örtlichkeit stattfinden könne und eine einflussreiche Persönlichkeit (z. B. hochrangige Politiker*innen) für die Preisübergabe gewonnen werden könne. Mehrere Diskutant*innen und Interviewpersonen berichteten übereinstimmend, dass Preisverleihungen medial stark aufgegriffen würden. Dies wurde als wichtiger Aspekt von Auszeichnungen hervorgehoben. Denn es sei immer schwieriger geworden, mediale Aufmerksamkeit für Gleichstellungsthemen zu bekommen. Preisverleihungen seien für Redaktionen ein „Aufhänger“ für mediale Berichterstattung über Gleichstellungsthemen. So griffen bspw. lokale Medien Auszeichnungen für Akteur*innen aus der jeweiligen Region, die einen Preis auf Bundes- oder Landesebene erhalten hatten, häufig auf. Im Zuge der Berichterstattung über Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung würden die mit der Auszeichnung verfolgten Gleichstellungsthemen und -ziele mit thematisiert und häufig böte sich die Gelegenheit für Gleichstellungsakteur*innen, über Interviews Inhalte in Medien zu transportieren. Allerdings wurde einschränkend angemerkt, dass es in Großstädten auch mit Auszeichnungen nicht leicht sei, medial „durchzukommen“. Unterschiedliche Auffassungen gab es hinsichtlich der Frage, ob es für die Aufmerksamkeit förderlich oder hinderlich sei, die Preisverleihung mit anderen gleichstellungsbezogenen Veranstaltungen (wie bspw. Veranstaltungen zum internationalen Frauentag) zu koppeln, oder aber bewusst von diesen loszulösen. Dies könne – so die eine Meinung – die mediale Aufmerksamkeit



erhöhen oder aber – so die Gegenposition – mediale Erwähnungen erschweren, weil die Aufmerksamkeit mit den anderen ‚Events‘ geteilt werden müsse.

Um entsprechende mediale Aufmerksamkeit zu generieren, **wurden begleitende Kampagnen und Medienarbeit** der preisauslobenden Institution in der Fach-Öffentlichkeit (bspw. in themenspezifischen Netzwerken) sowie der allgemeinen Öffentlichkeit zur Bewerbung der Auszeichnung als wichtig erachtet. Dazu gehöre bspw. das Erstellen von Pressemitteilungen und eine Veröffentlichung von Berichten in Zeitungen oder anderen Kanälen der preisverleihenden Institution selbst. Eine – relativ neue – weitere Möglichkeit, Aufmerksamkeit für Auszeichnungen und die damit verbundenen Gleichstellungsthemen zu generieren, ergebe sich für die auslobenden Institutionen über Social Media. Über verschiedene Social-Media-Kanäle könnten Preisverleihende selbst Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit generieren, wenn sie, so wurde in einer Diskussionsrunde angemerkt, eine entsprechend professionelle Social-Media-Strategie verfolgten. Eine solche Strategie für die Medienarbeit – sowohl der ‚traditionellen‘ Medien als auch für Social Media – sollte, so wurde in einer Diskussionsgruppe angeregt, schon im Zuge der Preiskonzeptionierung entwickelt werden.

Weitere Wirkungen von Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung ergäben sich, wenn damit **Innovationen gefördert** würden. Denn, so wurde in einer Diskussionsrunde ausgeführt, für die Frauenbewegung sei es zentral, nicht auf der Stelle stehen zu bleiben und auf neue Entwicklungen einzugehen. Auszeichnungen seien ein wirksames Mittel, mit dem innovative Entwicklungen – bspw. neuartige Projektansätze zur Förderung von Gleichstellung – gefördert und sichtbar gemacht werden könnten.

Auszeichnungen könnten darüber hinaus Wirkungen entfalten, wenn durch sie neue **Gleichstellungsaktivitäten in Gang** gesetzt oder bestehende Aktivitäten verstärkt würden. So beispielsweise innerhalb von Betrieben oder, allgemeiner, innerhalb von Organisationen, die eine Auszeichnung für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen unter den Mitarbeitenden oder Abteilungen auslobten: Die Auszeichnung könne, so wurde in einer Diskussionsgruppe herausgearbeitet, einen innerbetrieblichen Wettbewerb erzeugen und damit zu mehr Gleichstellungsaktivitäten und letztlich auch zu einem Kulturwandel in den Organisationen beitragen. Auch eine zweckgebundene finanzielle Dotierung könne dazu beitragen, dass Gleichstellungsaktivitäten weitergeführt würden oder weitere entstünden, über die wiederum Wirkungen für Gleichstellung erzielt werden könnten.²⁴ Auch durch Negativauszeichnungen könnten Gleichstellungsaktivitäten entstehen, wie in einem Interview erläutert wurde: Durch die öffentliche Anprangerung von Fehlentwicklungen oder Negativbeispielen würden mehr Menschen für das jeweilige Thema sensibilisiert und dazu motiviert, selbst aktiv zu werden, um dem Missstand entgegenzuwirken.

In einzelnen Interviews und beiden Diskussionsgruppen wurden neben Wirkungen, die sich für die Preisträger*innen ergeben können, als weitere Ebene, auf der Wirkungen entstünden, **die auslobenden Institutionen selbst** benannt. Insbesondere für kleine Institutionen böten Auszeichnungen die Gelegenheit, selbst größere Bekanntheit zu erlangen. Wenn bspw. eine relativ unbekannte Organisation eine Auszeichnung an eine bekannte und renommierte Persönlichkeit oder Organisation vergebe, könne dies der auslobenden Organisation selbst zu mehr Sichtbarkeit verhelfen, während die – bereits etablierten – Preisträger*innen durch die Auszeichnung nicht unbedingt profitierten. Ausgezeichnete seien allerdings grundsätzlich immer auch Multiplikator*innen für die jeweilige Auszeichnung und damit auch für die auslobende

²⁴ Allerdings, so wurde in einem Interview ausgeführt, dürften Dotierungen nicht eine kontinuierliche, strukturelle Finanzierung ersetzen. Gleichstellungsarbeit dürfe nicht auf unsichere Finanzierungen (wie bspw. Preisgelder) angewiesen sein. In einem anderen Interview wurde berichtet, dass eine eher hohe Dotierung für zukünftige Projektaktivitäten auf kleine Organisationen oder Initiativen sogar abschreckend wirken könne, wenn bislang Projekte nur mit deutlich kleineren Beträgen umgesetzt worden seien.



Institution. Bezogen auf Auszeichnungen, die von Unternehmen vergeben werden, wurde in einer Diskussionsgruppe die Frage aufgeworfen, ob Unternehmenspreise mitunter eher der Publicity für das Unternehmen wegen und weniger der Gleichstellungswirkungen wegen vergeben würden. Bei Auszeichnungen, die von großen, bekannten oder bereits renommierten Organisationen vergeben würden, sei dieser Aspekt hingegen weniger relevant. Auszeichnungen von renommierten Organisationen dienten nicht primär der ‚Publicity‘ dieser Organisationen, sondern primär den Preisträger*innen.

In einigen Interviews wurde thematisiert, dass es bereits zu Veränderungen an der Ausgestaltung der eigenen Auszeichnung gekommen sei. Entweder sei aufgrund von Rückmeldungen deutlich geworden, dass die Kriterien, die zur Bewerbung oder Nominierung festgelegt worden waren, bestimmte – eigentlich zur Zielgruppe gehörende – Personen oder Institutionen ausschlossen. Beispielsweise seien Voraussetzungen gesetzt worden, die von kleinen Institutionen nur schwer erreicht werden konnten. In einem anderen Fall einer Auszeichnung im Bereich Kultur/Medien seien aufgrund neuer technischer Entwicklungen die Kategorien, in denen die Auszeichnung vergeben wurde, nicht mehr geeignet gewesen. In beiden Fällen wurden in Reaktion auf diese Beobachtungen die Kriterien verändert und neue bzw. veränderte Kategorien geschaffen.

Neben den bisher dargestellten möglichen gleichstellungsfördernden Wirkungen wurden in den Interviews und Gruppendiskussionen auch **unerwünschte ‚Nebenwirkungen‘ von Auszeichnungen thematisiert**. So wurde als eine ‚Kehrseite‘ der medialen Aufmerksamkeit benannt, dass antifeministische Akteur*innen Auszeichnungen als Anlass nehmen könnten, die Ablehnung von Gleichstellungsarbeit immer wieder auf ihre Agenda zu heben. Es wurde von einem Fall berichtet, in dem eine preisverleihende Institution durch die öffentliche Aufmerksamkeit, die über die Auszeichnung generiert wurde, zum Objekt einer Hasskampagne im Internet wurde. Diese Gefahr sei vor allem bei der Verleihung von Negativpreisen akut und werde vor allem durch die Nutzung von Social Media verstärkt. Gleichzeitig sei die Nutzung von Social Media für preisverleihende Institutionen aber ein zentrales Instrument für die eigene Öffentlichkeitsarbeit. Wichtig sei daher, Abwehrstrategien für den Fall solcher Hasskampagnen oder ‚Shitstorms‘ zu entwickeln.

Weitere unerwünschte Effekte wurden in Bezug auf Nicht-Ausgezeichnete thematisiert. Kontrastierend zu einem motivierenden Effekt könne sich die Auszeichnung von Einzelnen (oder Wenigen) auch demotivierend bei denen, die „leer“ ausgegangen seien, auswirken und weiterem gleichstellungspolitischen Engagement eher abträglich sein. Um möglichen demotivierenden Effekten vorzubeugen, wurde vorgeschlagen, auch die in die engere Auswahl gekommenen ‚Verlierenden‘ zu begleiten. So sollte ihnen gegenüber eine Begründung gegeben werden, warum sie nicht ausgezeichnet wurden und es sollte dargelegt werden, was sie hätten besser machen können und was der Jury (schon) besonders gut gefallen habe.

Eine weitere in einem Interview beschriebene Nebenwirkung bei Auszeichnungen für besondere Leistungen, die ausschließlich an Frauen bzw. nicht an Cis-Männer vergeben werden, bestand darin, dass **Neid und Unverständnis** bei Cis-Männern entstehe – die sich regelmäßig bei der Vergabestelle über ihre Benachteiligung beschwerten. Daraus ergäben sich mitunter Diskussionen über Gleichstellung und es könne Aufklärungsarbeit darüber geleistet werden, warum bspw. eine Auszeichnung für Frauen in einem frauenuntypischen Berufsfeld ihre Berechtigung habe. Ähnliches wurde am Beispiel eines Negativpreises berichtet. Dort gebe es immer wieder Nachfragen, was an den nominierten oder ausgezeichneten Produkten genau problematisch sei. Auch daraus ergäben sich hin und wieder produktive Diskussionen, meist jedoch sei ein wirkliches Interesse, der Argumentation der preisverleihenden Institution zu folgen, nicht gegeben.

Hinsichtlich finanziell dotierter Preise, die an Institutionen vergeben würden, bestehe das Risiko, dass diese **Dotierung im ‚allgemeinen Haushalt‘ verschwinde**, und nicht für Gleichstellungsarbeit verwendet werde. Abhilfe könne über eine Zweckbindung der Dotierung geschaffen werden.

Ein wiederholt benannter negativer Effekt von Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung war, dass Auszeichnungen immer nur eine **Momentaufnahme** darstellten bzw. ein Schlaglicht auf ein Projekt oder eine Person würfen. Weder würde möglicherweise dahinterliegendes Engagement anderer gewürdigt, noch könne gesichert werden, dass weitere Aktivitäten folgten, über die eine nachhaltige Wirkung entstehen könne. Auszeichnungen blieben somit an der Oberfläche. Ein zum Zeitpunkt der Diskussionsgruppen aktuelles, von mehreren Diskutant*innen benanntes Beispiel war eine für ihr gleichstellungspolitisches Engagement ausgezeichnete Kommune, die am Tag der Preisverleihung die Einschränkung der Betreuungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen bekanntgab.

Breit besprochen wurde in den Diskussionsgruppen, wie die Nachhaltigkeit von Auszeichnungen erhöht werden könnte. Dabei wurden mehrere Vorschläge gemacht und auch konkrete Beispiele gebracht, wie der ‚schlaglichtartige‘ Charakter von Auszeichnungen abgeschwächt werden könne: Meistgenannt wurden mit der Preisauszeichnung verknüpfte bzw. begleitende Maßnahmen. So wurden bspw. Auszeichnungen begrüßt, die den Ausgezeichneten den Zugang zu (Fach-)Netzwerken eröffneten oder die weitreichende Aktivitäten zur *Vernetzung der Ausgezeichneten* der unterschiedlichen Jahre beinhalteten. Als gegenüber einer finanziellen Dotierung für ausgezeichnete Personen vorteilhafter wurden Angebote wie bspw. Gutscheine für Coachingstunden angesehen. Auch der Zugang von Ausgezeichneten zu Mentoringprogrammen war ein ähnlich gelagerter Vorschlag, über den sichergestellt werden könne, dass die Wirkung der Auszeichnung nicht als „Momentaufnahme“ verpuffe, sondern langfristig nachhallen könne. Ein weiterer Vorschlag war, dass Auszeichnungen für vorbildliches Verhalten – beispielsweise eine Auszeichnung für Väter innerhalb eines Unternehmens, die familienbedingt in Teilzeit gingen – *durch Beratungsangebote flankiert* werden könnten. In dem fiktiven Beispielfall könnten Teilzeitberatungen im Unternehmen, die offen für alle Mitarbeitenden wären und sich insbesondere auch an Führungskräfte richten sollten, dazu beitragen, dass das gewünschte und über den Preis ausgezeichnete Verhalten tatsächlich nachgeahmt würde. Eine solche Kombination von der durch die Auszeichnung geschaffenen Vorbildfunktion mit verschiedenen die Thematik unterstützenden Maßnahmen könne die Nachhaltigkeit erhöhen.

Gewissermaßen als ‚Gegenbeispiel‘ zu Auszeichnungen wurden in einzelnen Interviews und beiden Diskussionsgruppen **Vergleiche zwischen Auszeichnungen und Zertifikaten** im Bereich Gleichstellung gezogen. Anders als Auszeichnungen würden Zertifikate nicht nur ein Schlaglicht werfen, sondern nachhaltig wirken, oder jedenfalls bestehe das Potenzial, dass sie nachhaltiger wirkten als Auszeichnungen. Denn Zertifikate – hierbei handelt es sich um bestätigende Auszeichnungen (siehe Kapitel 2) – hätten klar definierte, transparente Kriterien der Vergabe, die i. d. R. über quantitativ messbare Indikatoren erfasst würden. D. h., dass schon vorab definiert würde, was das Ziel der Zertifizierung darstellt, und welche Schritte dafür erforderlich sind. Es bestehe also Klarheit über die Ziele und auch darüber, wie Entwicklungen bei der Zielerreichung gemessen werden. Nur wenn bestimmte Schwellenwerte erreicht würden, könne das Zertifikat erhalten werden. Zudem hätten Zertifikate eine bestimmte Gültigkeitsdauer und müssten wieder beantragt werden (Re-Zertifizierung), was mit einer Nachhaltigkeit bzw. Evaluation – im Sinne einer Wirkungsmessung der Zielerreichung – einhergehe. Anders als Bewerber*innen für eine Auszeichnungen seien Bewerber*innen für ein Zertifikat damit nicht abhängig vom Ermessensspielraum einer Jury und damit auch nicht, wie ein*e Diskutant*in anmerkte, vom „Zeitgeist“. Ein weiterer Vorteil von Zertifikaten sei, dass damit Informationen über vorhandene Standards verbunden seien. So wurde am Beispiel von Zertifikaten im



Bereich Pflege erläutert, dass ein Zertifikat für Pflegeeinrichtungen für trans*sensible Pflege eine wichtige Orientierung für Transpersonen bieten könne. Auszeichnungen dagegen könnten eine solche breitenwirksame orientierende Funktion nicht erfüllen. Der Vorteil von Auszeichnungen hingegen sei, so wurde übereinstimmend geäußert, dass sie gegenüber Zertifikaten eine größere Aufmerksamkeit in den Medien erzeugen könnten.

Die Diskutant*innen waren sich jedoch darüber einig, dass Auszeichnungen und andere Maßnahmen mit gleichstellungspolitischen Zielsetzungen nicht gegeneinander ausgespielt werden dürften, sondern dass unterschiedliche Ansätze und Maßnahmen zusammengedacht werden und auch nebeneinander bestehen sollten. Auszeichnungen seien – wie andere Ansätze auch – ein Bestandteil von Gleichstellungsförderung. In dieser Hinsicht – dem Zusammendenken unterschiedlicher Gleichstellungsmaßnahmen – wurden verschiedene Erfahrungen berichtet und Vorschläge gemacht, wie die Wirksamkeit – insbesondere im Hinblick auf Nachhaltigkeit – von Gleichstellungsauszeichnungen durch begleitende Maßnahmen erhöht werden könnte. Meistgenannt wurden **mit der Preisauszeichnung verknüpfte Maßnahmen**. So wurden bspw. Auszeichnungen begrüßt, die den Ausgezeichneten den Zugang zu (Fach-)Netzwerken eröffneten oder die weitreichende Aktivitäten zur Vernetzung der Ausgezeichneten der unterschiedlichen Jahre beinhalteten. Nachhaltiger als eine finanzielle Dotierung könnten den Diskutant*innen zu Folge Angebote wie bspw. Gutscheine für Coachingstunden sein. Auch der Zugang von Ausgezeichneten zu Mentoringprogrammen war ein ähnlich gelagerter Vorschlag, über den sichergestellt werden könne, dass die Wirkung der Auszeichnung nicht als „Momentaufnahme“ verpuffe, sondern langfristig nachhale. Ein weiterer Vorschlag war, dass Auszeichnungen für vorbildliches Verhalten – beispielsweise eine Auszeichnung für Väter innerhalb eines Unternehmens, die familienbedingt in Teilzeit gingen – durch Beratungsangebote flankiert werden könnten. In dem fiktiven Beispielfall könnten Teilzeitberatungen im Unternehmen, die offen für alle Mitarbeitenden wären und sich insbesondere auch an Führungskräfte richten sollten, dazu beitragen, dass das gewünschte und über den Preis ausgezeichnete Verhalten tatsächlich nachgeahmt würde.

4.2.2.3. Möglichkeiten zur Wirkungsmessung

Eine systematische Wirkungsmessung oder Bewertung von Wirkungen von Auszeichnungen wurde von den Teilnehmenden der Diskussionsgruppen als wünschenswert erachtet. Dabei sollte, so die Empfehlung der Diskutant*innen, zwischen der Messung von Wirkungen für Gleichstellung insgesamt, für die Preisträger*innen sowie für die preisvergebende Organisation unterschieden werden.

Systematisch gemessen werden könnten Wirkungen entweder über eine kontinuierliche Erfassung von geeigneten Indikatoren (im Sinne eines Monitorings) oder über eine wissenschaftliche Begleitung als summative Evaluation. Eine solche systematische Wirkungsmessung, weder als kontinuierliches Monitoring noch in Form von summativen Evaluationen, erfolge jedoch in der Praxis i. d. R. nicht. Warum dies so sei, dafür wurden unterschiedliche Begründungen thematisiert. So wurde mit Bezug zur Gleichstellungsarbeit im Bereich der öffentlichen Verwaltung ausgeführt, dass grundsätzlich im öffentlichen Bereich eine Wirkungsorientierung bei der Durchführung von Maßnahmen – im Sinne einer Ist-Analyse, Zieldefinition, Umsetzung und Wirkungsmessung – nicht sehr ausgeprägt sei bzw. nicht immer gut funktioniere. Was eine Wirkungsmessung darüber hinaus erschwere, sei, dass die wenigsten preisverleihenden Institutionen über die Ressourcen verfügten, die dafür nötig wären. Die Problematik knapper Ressourcen sei aber nicht auf Gleichstellungsauszeichnungen beschränkt, sondern betreffe die Gleichstellungsarbeit im Allgemeinen.



Unabhängig davon wurde übereinstimmend die Ansicht vertreten, dass die Bewertung der Wirksamkeit von Gleichstellungsauszeichnungen und insbesondere die Definition passgenauer Indikatoren, über die Wirkungen gemessen werden könnten, nicht einfach sei. Dennoch – oder gerade deshalb – wurde in einer Diskussionsgruppe angeregt, dass bei der Konzeption von Auszeichnungen im Zuge der Zielentwicklung direkt mitüberlegt werden sollte, inwiefern die angestrebten Ziele messbar seien und anhand welcher Indikatoren eine Messung erfolgen könnte. Hierbei sollte auf die Unterstützung von Genderexpert*innen zurückgegriffen werden.

In den Diskussionsgruppen wurde vor allem eine Messung der Wirkung von Auszeichnungen auf gesellschaftliche Strukturen, gesellschaftlich vorherrschende Rollenbilder oder die gesellschaftliche Akzeptanz des Gleichstellungsthemas als schwierig erachtet. Solche Veränderungen bräuchten Zeit und Beiträge von Auszeichnungen zu solchen Veränderungen ließen sich – wenn überhaupt – nur langfristig beobachten. Und selbst dann ließe sich aufgrund der Vielzahl der auf Gleichstellung einwirkenden Faktoren nicht eindeutig bestimmen, ob beobachtete Veränderungen kausal mit der Auszeichnung zusammenhingen. So sei zwar beispielsweise die Veränderung in der Partizipation von Frauen in MINT-Berufen messbar. Einen Nachweis zu erbringen, dass eine solche Veränderung des Frauenanteils direkt auf Auszeichnungen zurückzuführen wäre, die die Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Fächern zum Ziel haben, wurde jedoch nicht für möglich gehalten.

Insgesamt erachteten die Teilnehmer*innen der Diskussionsgruppen die Messung direkter und indirekter Wirkungen innerhalb von Institutionen, Organisationen oder Initiativen als einfacher als auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. So könne beispielsweise bei Auszeichnungen, die in einem klar eingegrenzten Bereich vergeben werden (etwa innerhalb einer bestimmten Institution), eine Beobachtung von Veränderungen einen Rückschluss auf die Wirkung der Auszeichnung geben. In einer der Diskussionsgruppen wurde am (fiktiven) Beispiel eines von einem Unternehmen für dessen Mitarbeitende ausgelobten Preises, der Männer in ihrer Familienverantwortung stärken möchte, ausgeführt, dass nach einigen Jahren innerhalb des Unternehmens die Veränderung des Anteils von Männern in Elternzeit oder familienbedingter Teilzeit betrachtet werden könnte.

Schwierig werde es aber auch bei solchen Auszeichnungen, insbesondere wenn wechselnde Themenschwerpunkte im Fokus stünden oder Auszeichnungen an unterschiedliche Zielgruppen (bspw. sowohl an Einzelpersonen als auch an Institutionen) gleichzeitig möglich seien.

Mehrere der in die Interviews und Diskussionsgruppen einbezogenen preisverleihenden Institutionen berichteten von tatsächlich realisierten Ansätzen für eine Erfassung von Wirkungen der von ihnen vergebenen Auszeichnungen. Berichtet wurde zum einen von Ansätzen, mit denen Beiträge der Auszeichnung zum Ziel der Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit für gleichstellungsbezogene Themen gemessen werden, sowie von Ansätzen, mit denen das Ziel der Förderung von (i. d. R.) Frauen erfasst wird. Vereinzelt gab es darüber hinaus, um Veränderungen innerhalb ausgezeichneten Institutionen im Nachgang der Auszeichnung zu erfassen.

So wurde etwa von einigen Institutionen berichtet, dass sie im Nachgang der Preisverleihung die *Medienberichterstattung* beobachten. Dies dient demnach als Orientierung, um einzuschätzen zu können, inwiefern über die eigene Auszeichnung **Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit für gleichstellungsbezogene Themen** generiert werden konnte. Als Indikator werde die Anzahl der Medienberichte nach einer Preisverleihung, die über einen Pressespiegel erfasst wird, genutzt. In den Diskussionsgruppen wurde kritisch darüber reflektiert, inwiefern ein Pressespiegel ein geeigneter Indikator sein könne, um die Sichtbarkeit – im Sinne eines erwünschten „Imagegewinns“ für gleichstellungsbezogene Themen – zu messen. Eine weitere



Operationalisierung dieses Ziels, anhand derer die einbezogenen Vertreter*innen von Auszeichnungen Wirkungen einschätzen, ist die *Beteiligung an den Auslobungsrunden*, die über die Anzahl eingereichter Beiträge bzw. Bewerbungen erfasst wird. Steige diese Anzahl von Preisverleihung zu Preisverleihung, dann sei dies ein Hinweis darauf, dass die Auszeichnung und damit auch das im Fokus stehende Thema stärker ins öffentliche Bewusstsein rücke. Zudem seien steigende Antragszahlen ein Hinweis darauf, dass die Auszeichnung ein gewisses ‚Standing‘ und Renommee bei den Zielgruppen erreicht habe – was wiederum stärkere Aufmerksamkeit für die Auszeichnung nach sich ziehe und somit zum Ziel der Sichtbarkeit von Gleichstellungsthemen beitrage. Dies gelte insbesondere bei Auszeichnungen mit Publikums-vorschlagsrecht. Hier könne die Anzahl der Vorschläge als Gradmesser für die gesellschaftliche Relevanz der im Fokus stehenden gleichstellungspolitischen Zielsetzung des Preises verstanden werden. Eine weitere Messgröße für die Einschätzung der Aufmerksamkeit und Sichtbarkeit – der Auszeichnung und indirekt auch der damit transportierten Gleichstellungsthematik – ist einigen Interviewpersonen zufolge die *Anzahl der Gäste bei den Preisverleihungen*. Steige das Interesse an der Preisverleihungsveranstaltung, so sei dies ein Zeichen größerer Bekanntheit und Etabliertheit der Auszeichnung.

Ansätze zur Erfassung von Wirkungen bestehen auch hinsichtlich des **Ziels der Förderung der (Karriere-)Entwicklung** bei Auszeichnungen, die an einzelne Personen vergeben werden. So führten sowohl einige der interviewten Vertretungen preisvergebender Institutionen, als auch Vertretungen aus den Diskussionsgruppen *Gespräche mit (früheren) Preisträger*innen*. Diese dienten den preisverleihenden Institutionen als direkte Informationsquelle darüber, inwiefern der Erhalt des Preises eine gleichstellungsfördernde Wirkung für die ausgezeichneten Personen entfaltet hat. Eine solche Wirkung werde dann angenommen, wenn beispielsweise von einem durch die Auszeichnung in Gang gesetzten Motivationsschub für die Karriereentwicklung berichtet wird oder ein verstärktes Interesse an gleichstellungspolitischem Engagement deutlich wird. Des Weiteren betrachten mehrere der einbezogenen preisverleihenden Institutionen die (berufliche) Entwicklung der Preisträger*innen in den Folgejahren nach der Auszeichnung. So würden beispielsweise Karriereverläufe ehemaliger Preisträger*innen recherchiert. Den Ausführungen der Beteiligten zufolge erfolgen diese Beobachtungen teilweise systematisch und werden in Tabellen oder ähnlichen Formaten festgehalten, teilweise erfolgen solche Gespräche oder Recherchen zu Karriereverläufen aber auch informell und/oder unsystematisch.

Um **Veränderungen innerhalb ausgezeichneter Institutionen** im Nachgang der Auszeichnung zu erfassen, wurde in einem Interview berichtet, dass *Gespräche mit Vertretungen der ausgezeichneten Institutionen* geführt würden, um zu erfassen, inwiefern die Auszeichnung Prozesse angestoßen habe, beispielsweise im Hinblick auf eine stärkere Beachtung von Gleichstellungsthemen innerhalb der Institution. Ergänzend wurde vorgeschlagen, dass Institutionen in den auf die Preisverleihung folgenden Jahren befragt werden könnten, inwiefern der Preiserhalt den Zugang zu Fördermitteln erleichtert habe.

4.2.3. Wünsche aus dem Feld an die Bundesstiftung Gleichstellung

In den Diskussionsgruppen wurden Wünsche und Anregungen geäußert, wie die Bundesstiftung Gleichstellung im Bereich der Gleichstellungsauszeichnungen unterstützend tätig werden könnte. So wurde angemerkt, dass eine **transparente Darstellung der in Deutschland ausgelobten Auszeichnungen** einen Mehrwert darstellen würde. Denn es gebe viele Menschen, die sich um das Thema Gleichstellung verdient gemacht hätten und denen eine Auszeichnung gebühre, insbesondere in kleinen Vereinen. Wenn verschiedene Auszeichnungen transparent dargestellt würden, wäre der Zugang sowohl für die in Frage kommenden Personen oder



Institutionen, als auch für Dritte, die diese vorschlagen könnten, erleichtert. Besonderes Interesse bestand bei einigen Diskutant*innen an einem Überblick über die Dotierung der verschiedenen Auszeichnungen. Dies könne für Gleichstellungsakteur*innen hilfreich sein, die mit Preisgeld dotierte Auszeichnungen nutzen wollten, um neue Projekte entwickeln zu können.

Ein weiterer Wunsch an die Bundesstiftung war, dass diese eine **Beratung für Gleichstellungsakteur*innen zum Thema Auszeichnungen** anbieten sollte. Die Beratung sollte hinsichtlich der Konzeption, oder, bei bereits bestehenden Auszeichnungen, zur Weiterentwicklung der Auszeichnung erfolgen, aber auch dazu, was eine gelungene begleitende Öffentlichkeitsarbeit ausmache. Alternativ zu einem Beratungsangebot könnten auch Workshops bspw. zur Strategieentwicklung oder Öffentlichkeitsarbeit im Zusammenhang mit Auszeichnungen durch die Stiftung angeboten werden.

Ein ähnlicher Vorschlag lautete, dass die Bundesstiftung eine **Handreichung zur Ausgestaltung von Auszeichnungen und zum Aufsetzen eines begleitenden Monitorings** zur Wirkungsmessung erstellen könnten. Eine solche Handreichung könnte Checklisten enthalten, die auslobenden Institutionen eine Hilfestellung bieten würde. Dabei sollten in die Erstellung Praktikerinnen aus dem Feld (bspw. der BAG, dem deutschen Städtetag sowie Gleichstellungsakteur*innen aus Wirtschaft und Hochschulen) mit einbezogen werden.

Noch weiter gingen zwei Vorschläge: So wurde es für wünschenswert erachtet, dass die **Bundesstiftung selbst das Monitoring** für bestehende Auszeichnungen übernehme. Denn die meisten auslobenden Institutionen hätten selbst keine Ressourcen für ein solches Monitoring. Da viele ausschreibende Institutionen nicht über die finanziellen Mittel verfügten, um eine (hohe) geldwerte Dotierung anzubieten, wurde ferner gewünscht, dass die Stiftung diese dabei unterstütze, beispielsweise andere Arten der **Dotierung (wie bspw. Coaching) anbieten zu können**.

4.2.4. Empfehlungen zur Ausgestaltung von Gleichstellungsauszeichnungen

Auf Basis einer Zusammenschau der Expert*inneninterviews und Diskussionsgruppen sowie in der Literatur vorgefundenen Empfehlungen wurden Empfehlungen für die Ausgestaltung von Auszeichnungen abgeleitet, mit denen Wirkungen im Bereich Gleichstellung erzielt werden sollen. Dabei kann keine „one-fits-all“-Lösung gegeben werden, vielmehr lautet die grundlegende Empfehlung, dass für die Auslobung einer neuen Auszeichnung eine Gesamtstrategie entwickelt werden sollte, die ausgehend von einer Zielklärung auch die konkrete Ausgestaltung bis hin zur Nachhaltung umfasst.

1) Klärung der Ziele und Rahmenbedingungen

Ausgehend von den Empfehlungen von Celse et al. (2022) sowie den aus den Expert*inneninterviews und Diskussionsgruppen herausgearbeiteten Befunden empfehlen wir, den Prozess der Entwicklung einer neuen Auszeichnung mit einer organisationsinternen Zielklärung zu beginnen. Dabei sollten ausgehend von übergeordneten ‚Globalzielen‘ – wie der Gleichstellungsförderung oder einer Veränderung der Gesellschaft (hin zur Verwirklichung von Gleichstellung), die natürlich ihre Berechtigung haben, aber wenig greifbar sind – für die Auszeichnung konkrete, abgrenzbare Ziele definiert werden.

Daneben sollte organisationsintern auch Klarheit darüber geschaffen werden, auf welche Ebenen sich diese Ziele beziehen – also beispielsweise auf die Ausgezeichneten, auf die



„Öffentlichkeit“ oder auf die auslobende Institution selbst.²⁵ Darüber hinaus sollten die einzelnen Ziele und Zieldimensionen nach Wichtigkeit eingeordnet werden (ebd.). Diese Zielklärung muss nicht nach außen kommuniziert werden, es sollte aber intern darüber Transparenz herrschen. Denn die weiteren Festlegungen für die konkrete Ausgestaltung der Auszeichnung sollten in Abhängigkeit von den Zielen und deren Wichtigkeit getroffen werden bzw. von diesen Zielen abgeleitet werden.

Für die Entwicklung konkreter Ziele bietet es sich an, eine Situationsanalyse in dem jeweiligen Themenfeld durchzuführen und hierbei sowohl statistische Daten (bspw. zu Frauenanteilen) heranzuziehen, als auch (Gender-)Expertise, ggf. über die Einbeziehung externer Akteur*innen, einzuholen. Um eine spätere Erfassung von Wirkungen zumindest annäherungsweise möglich zu machen, sollten die Ziele operationalisiert und in *Indikatoren* überführt werden, anhand derer Effekte beobachtet werden können. Die Entwicklung passender Indikatoren ist nach einhelliger Auffassung der einbezogenen Interviewpersonen und Diskutant*innen nicht trivial. Daher sollte in den Prozess der Entwicklung von Indikatoren Genderexpertise einfließen, auch hier über die Beteiligung entsprechend hinzugezogener Expert*innen.

Bevor konkrete Festlegungen bezüglich der Ausgestaltung der geplanten Auszeichnung getroffen werden, sollten zunächst zwei weitere Klärungen erfolgen: Zunächst sollte in Erfahrung gebracht werden, welche **Auszeichnungen es in dem anvisierten Themenbereich** bereits gibt. Es sollten also Auszeichnungen recherchiert werden, die die gleichen oder ähnliche Ziele verfolgen. Das Ergebnis dieser Recherche sollte als Orientierungs- und Entscheidungshilfe bei der konkreten Ausgestaltung der neuen Auszeichnung dienen: Sie sollte sich in das bestehende Auszeichnungsgeschehen so einfügen, dass bspw. im Hinblick auf Zielgruppen und Wirkungskreise eine Ergänzung entsteht (ebd.). Diese Informationen sollten im Prozess der konkreten Ausgestaltung der Auszeichnung berücksichtigt werden. Gibt es bspw. im anvisierten Themenfeld bereits eine Auszeichnung mit bundesweitem Wirkungskreis, könnte in Erwägung gezogen werden, entweder eine regionale oder aber eine im Zielgruppenzuschnitt divergierende Auszeichnung zu konzipieren.

Neben der Analyse, welche weiteren Auszeichnungen bereits bestehen, sollte zweitens auch eine **Klärung der (kurz-, mittel- und langfristigen) Finanzierung** stattfinden. Denn, wie in den Diskussionsgruppen und Interviews deutlich wurde, könne die Wirksamkeit einer Auszeichnung über die Jahre – mit der zunehmenden Etablierung dieser Auszeichnung – wachsen. Um diesen Effekt nutzen zu können, sollte direkt bei der Konzeption eine langfristige Finanzierung gesichert werden, um zu verhindern, dass die Auszeichnung ressourcenbedingt wieder eingestellt werden muss. Die Höhe der jeweils – bspw. jährlich – verfügbaren Ressourcen sollten darüber hinaus nicht zuletzt auch bei der konkreten Ausgestaltung berücksichtigt werden, um eine gleichbleibende Durchführung gewährleisten zu können.

2) Konkrete Ausgestaltung

Nachdem eine Klärung hinsichtlich der Ziele und Rahmenbedingungen erfolgt ist, sollte als nächstes die **Entscheidung für eine Positiv- oder Negativauszeichnung** getroffen werden. Hierzu liegt zwar aus den qualitativen Erhebungen ein relativ klares Votum für Positivauszeichnungen vor, da angenommen wurde, dass über positive Bestärkung eher Wirkungen erzielt werden können als über das Anprangern von schlechten Beispielen. Doch in Abhängigkeit der

²⁵ Fragen, die hier zu klären wären, sind bspw.: Soll die Auszeichnung (auch oder vorrangig) der Bekanntheit der Organisation selbst dienen? Soll die Auszeichnung (auch oder vorrangig) einzelne Personen (bspw. in ihrer Karriereentwicklung) fördern? Soll die Auszeichnung (auch oder vorrangig) Vorbilder schaffen und andere zur Nachahmung anregen? Sollen mit der Auszeichnung (auch oder vorrangig) Strukturveränderungen gestärkt oder angestoßen werden? In der Regel werden sich die Ziele nicht immer (eindeutig) einer Ebene zuordnen lassen. Dies ist auch nicht erforderlich. Eine solche Klärung kann aber dennoch dabei helfen, die Auszeichnung so auszugestalten, dass den (wichtigsten) Zielen damit Rechnung getragen wird.



konkreten Ziele kann es durchaus auch sinnvoll sein, eine Negativauszeichnung zu konzipieren – beispielsweise als bewussten *counterpart* zu einer bestehenden Positivauszeichnung, wie es in der Filmbranche die „Goldenen Himbeere“ am Tag vor der Oscarverleihung gibt, oder aber, wenn die Ziele sich insbesondere auf die Sensibilisierung der Öffentlichkeit beziehen.

Weitere zentrale Dimensionen für die Ausgestaltung betreffen

- den Wirkungskreis,
- die Anzahl und Häufigkeit,
- den Auszeichnungsgegenstand und die Zielgruppen,
- die Auswahlkriterien,
- den Auswahlprozess und Jurybesetzung,
- die Dotierung sowie
- die Preisverleihungsveranstaltung.

Der **Wirkungskreis** bezeichnet den Bereich, aus dem Bewerbungen für eine Auszeichnung in Frage kommen. Dies kann entweder ein regional abgegrenzter Bereich sein – etwa eine Kommune oder ein Bundesland – oder ein über die Zugehörigkeit zu einer Organisation (bspw. Mitarbeitende eines Unternehmens, Mitglieder eines Vereins oder Studierende einer Hochschule) definiert sein. Welcher Wirkungskreis für eine geplante Auszeichnung anvisiert werden sollte, lässt sich in Unkenntnis der damit anvisierten Ziele nicht bestimmen. Werden Ziele verfolgt, die sich auf die eigene Organisation beziehen – bspw. die Bindung von ehrenamtlich tätigen Mitgliedern an einen Verein, der gleichstellungspolitische Ziele vertritt – so sollten auch nur die eigenen Mitglieder für die Auszeichnung in Frage kommen. Besteht das Ziel einer Auszeichnung bspw. in der Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen, und soll über die Auszeichnung von Abschlussarbeiten von Studentinnen verfolgt werden, könnte sich eine Hochschule für den Wirkungskreis der Hochschulangehörigen aus MINT-Fächern entscheiden. Für einen bundesweit tätigen Verein hingegen, der das gleiche Ziel als Zweck verfolgt, wäre ein hochschulübergreifender, bundesweiter Zugang von Studentinnen aus MINT-Fächern zu der Auszeichnung vermutlich passender.

Eine weitere Entscheidung betrifft **die Anzahl der Auszeichnungen und die Häufigkeit der Preisvergabe**. Bezüglich der Ausgestaltung neuer Auszeichnungen sollte darauf geachtet werden, die Anzahl der vergebenen Auszeichnungen gering zu halten, da dies nach Frey und Gallus sowie Gebhardt zur Besonderheit bzw. Exklusivität der Auszeichnung beitrage. Sowohl eine Vielzahl von Auszeichnungen insgesamt, als auch eine Vielzahl innerhalb einer Auszeichnung vergebener Preise senke die Exklusivität und Glaubwürdigkeit und mindere die Aufmerksamkeit, die dadurch erzielt werden könne (Frey/Gallus 2017; Gebhardt 2018).

Daneben ist natürlich der **Auszeichnungsgegenstand** selbst festzulegen. Auch hier gilt es, ausgehend von den für die Auszeichnung definierten Zielen (und einem Abgleich mit bereits bestehenden Auszeichnungen) entsprechende Ableitungen zu treffen: Was (oder wer) soll prämiert werden? In Frage kommen zum einen einzelne Personen oder Personengruppen, die für eine bestimmte Leistung (bspw. wissenschaftliche Arbeit oder Dokumentarfilm) oder bestimmte Handlungen (bspw. langjähriges persönliches Engagement) prämiert werden. Zum anderen können auch gleichstellungsfördernde Projekte – seien sie auf die Förderung bestimmter Personengruppen, Sensibilisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen ausgerichtet – oder die hinter diesen Projekten stehenden Initiativen, Vereine oder Institutionen (dies können auch Unternehmen sein) ausgezeichnet werden. Insbesondere, wenn Einzelpersonen ausgezeichnet werden sollen, gilt es, möglichst inklusiv und diversitätssensibel vorzugehen, um



keine Ausschlüsse zu (re-)produzieren (bspw. Trans*personen explizit in den Blick nehmen). Dabei ist es nicht zwingend ausschlaggebend, dass in Frage kommende Personen oder Institutionen über eine offensichtliche ‚Gleichstellungsaffinität‘ verfügen, wie in einer Diskussionsgruppe argumentiert wurde. Vielmehr kann es durchaus auch sinnvoll sein, bewusst ganze Institutionen – bspw. Vereine oder Unternehmen – auszuzeichnen, in denen sich einige Kräfte für Gleichstellung einsetzen. Somit könne nämlich zur Unterstützung dieser Gleichstellungsakteur*innen beigetragen werden. Denn durch die Auszeichnung könne den Bemühungen um mehr Gleichstellung innerhalb der jeweiligen Organisation mehr Strahlkraft verliehen werden und der Tendenz zur ‚Auslagerung‘ von Gleichstellungsverantwortung auf Einzelne entgegengewirkt werden.

Eng mit dem Auszeichnungsgegenstand verknüpft ist die Frage der **Kriterien**. Gemeint sind zum einen die formalen Kriterien, die einen Zugang zu der Auszeichnung ermöglichen (Zugangskriterien). Zum anderen sind die Kriterien gemeint, anhand derer eine Jury die Entscheidung unter den Bewerbungen trifft (Entscheidungskriterien). Die Zugangskriterien sollten klar bestimmbar und nach außen transparent sein – bspw. in Bezug auf den Wirkungskreis (s.o.), oder in Bezug auf den zeitlichen Horizont (so könnte für eine Auszeichnung von Medienbeiträgen ein Veröffentlichungsjahr festgelegt werden). Hierbei ist es zentral, dass die Zugangskriterien so gewählt werden, dass alle, die inhaltlich für die Auszeichnung in Frage kommen, sich auch bewerben können. So sollten bspw. für eine Auszeichnung, die gleichstellungsfördernde Projekte auszeichnet, neben ‚traditionellen‘ Organisationsformen (wie etwa eingetragenen Vereinen) auch nicht formalisierte Initiativen die Möglichkeit erhalten, sich zu bewerben bzw. vorgeschlagen zu werden. Für die Entscheidungskriterien hingegen gilt, dass sie bei Auszeichnungen im Sinne dieser Studie (siehe Kapitel 2) diskretionär sein müssen, d. h. gerade nicht exakt feststehen und einen gewissen Ermessensspielraum bei der Entscheidung zulassen. Dennoch sollten die Entscheidungskriterien so gewählt werden, dass sie nur eine Auswahl zulassen, die den Zielen der Auszeichnung gerecht wird. Auch hierbei gilt, dass die Kriterien sich aus den Zielstellungen ergeben sollten. Um die Entscheidungskriterien zu entwickeln, könnten bspw. Stakeholderworkshops durchgeführt werden oder auf andere Weise (Fach-)Expert*innen einbezogen werden.

Die Entscheidung selbst trifft in der Regel eine mehrköpfige **Jury**. Sowohl Wellbrock und Wolfram, als auch Gebhardt weisen darauf hin, dass die Zusammensetzung der Jury einen Einflussfaktor für die Wirksamkeit einer Auszeichnung – hier bezogen auf Wirkungen auf Konsument*innen – darstelle. Eine unabhängige, externe Jury erhöhe die Glaubwürdigkeit, so Gebhardt (ebd.); eine mit Expert*innen des jeweiligen Felds besetzte Jury scheine „ein geeignetes Signal zu sein, um die wahre Qualität der jeweiligen Produkte zu offenbaren“ (Wellbrock/Wolfram 2020: 59). Auch für Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung ist davon auszugehen, dass eine unabhängige, mit anerkannten (Fach-)Expert*innen besetzte Jury die Glaubwürdigkeit der Auszeichnung erhöhen kann.

Eine weitere zentrale Festlegung betrifft die **Dotierung**, also das, was die Ausgezeichneten erhalten. Hier ist das Spektrum bei den existierenden Auszeichnungen sehr breit und reicht von nicht-finanziellen Gegenständen ohne oder nur von geringem Sachwert (z. B. Urkunde) bis hin zu finanziellen Dotierungen im fünfstelligen Bereich (siehe Abschnitt 4.1.5). Was eine der Auszeichnung angemessene Dotierung sein kann, sollte anhand der Ziele abgeleitet werden. Hier ist u. a. abzuwägen, ob mit der Auszeichnung primär soziale Anerkennung durch die Ehrung transportiert werden soll, ob die Dotierung die Motivation, an dem Bewerbungsverfahren teilzunehmen, erhöhen soll oder ob die Dotierung weitere Gleichstellungsaktivitäten ermöglichen oder verstärken soll. In ersterem Fall, wenn es also um soziale Anerkennung geht, steht die Dotierung im Hintergrund, während der festliche Akt der Verleihung ins Zentrum rückt. Hierbei



könne eine finanzielle Dotierung sogar die wahrgenommene Anerkennung schmälern, bspw. bei Auszeichnungen für (gut bezahlte) Führungskräfte in Unternehmen (Gallus/Frey 2017).

Soll die Motivation, an dem Bewerbungsverfahren teilzunehmen, durch die Dotierung erhöht werden, kann durchaus angenommen werden, dass eine finanzielle, nicht zweckgebundene Dotierung diesen Zweck am besten erfüllt. So kann bspw. angenommen werden, dass bereits eine niedrige dreistellige – nicht zweckgebundene – Dotierung für eine Auszeichnung von Bachelor-Arbeiten für Studentinnen zur Beteiligung motiviert. Der Betrag selbst wird dann möglicherweise nicht im engeren Sinn für das eigentliche ‚Oberziel‘ der Auszeichnung (im Beispiel die Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen) eingesetzt. Die Dotierung kann aber dazu beitragen, dass es viele Einreichungen gibt. Viele Bewerbungen wiederum können der Auszeichnung zu mehr Bekanntheit und Aufmerksamkeit verhelfen, was letztlich zum ‚Oberziel‘ beitragen kann und auch den Ausgezeichneten zugutekommt, wenn sie bei späteren Bewerbungen um Stipendien oder Arbeitsplätze im Lebenslauf auf die Auszeichnung verweisen können.

Soll die Dotierung hingegen weitere Gleichstellungsaktivitäten ermöglichen oder verstärken, so ist eine Zweckbindung finanzieller Dotierungen unumgänglich, wie sich auch die Diskutant*innen einig waren, da nur so sichergestellt werden könne, dass die Mittel entsprechend verausgabt werden.

Neben der Frage der Zweckbindung ist die Frage **der Höhe einer angemessenen finanziellen Dotierung** zu klären. Dies hängt natürlich von den verfügbaren Mitteln ab; davon ungeachtet sollte jedoch bzgl. der Höhe Überlegungen angestellt werden. Wie in einer Diskussionsrunde angemerkt wurde, werde über die Höhe des Betrags eine Botschaft vermittelt. Ein geringer Betrag drücke demnach geringe Anerkennung aus; ein hoher Betrag hingegen hohe Anerkennung. Ein als gering wahrgenommener Betrag könne dazu führen, dass potenzielle Bewerbungen gar nicht erst für die Auszeichnung eingereicht werden, weil die Mühe nicht als Wert gesehen wird. Gleichzeitig könne eine sehr hohe Dotierung, insbesondere wenn sie bspw. für die Umsetzung von Projekten zweckgebunden sei, auch abschrecken – jedenfalls wenn der Betrag deutlich höher ist, als die Beträge, die die potenziellen Bewerber*innen ansonsten für ihre Projekte einsetzen. Andererseits wurde eingewendet, dass aufgrund einer meist chronischen Unterfinanzierung von Gleichstellungsarbeit solche Dotierungen sehr wichtig sein könnten – mit der Einschränkung, dass Preisdotierungen nicht Grundfinanzierungen ersetzen dürften.

Alternativ zur Dotierung mit Geldbeträgen finden sich auch **Sachpreise** bei den existierenden Auszeichnungen – etwa als Gutscheine für Coaching- oder Beratungsstunden. Dies kann für Auszeichnungen passend sein, die darauf abzielen, in bestimmten Feldern unterrepräsentierte Personengruppen (bspw. Existenzgründung oder Kommunalpolitik) zu fördern. In den Diskussionsgruppen wurden solche Dotierungen begrüßt, da sie dazu beitragen könnten, die Wirkungen, die durch die Auszeichnung für die Ausgezeichneten entstehen können, nachhaltiger zu machen.

Als weitere, **nicht finanzielle Dotierungsform** findet sich bei mehreren Auszeichnungen als Preis der Zugang zu Netzwerken. Hierbei kann es sich um die Einführung in bestehende Netzwerke handeln, zu denen der Zugang beschränkt ist, oder aber um im Zuge der Auszeichnung geschaffene Netzwerke, die den Zweck verfolgen, (ehemalige) Preisträger*innen zusammenzubringen und Angebote zur gemeinsamen Weiterentwicklung umzusetzen. Auch dies war eine Dotierungsform, die in den Diskussionsgruppen als positiv eingeordnet wurde (siehe 4.2.2.2), da auch hiermit nachhaltigere Wirkungen für die Ausgezeichneten entstehen könnten als über (nicht zweckgebundene) finanzielle Beträge. Durch solche Formen der Dotierung könnte auch eine größere Breitenwirkung erzielt werden, insbesondere, wenn der Zugang zu



dem jeweiligen Netzwerk nicht der Einzige Preisgegenstand ist. Während für die Ausgezeichneten selbst der Zugang zum Netzwerk gewissermaßen ein Beiwerk zum ‚eigentlichen‘ Preisgegenstand darstellen könnte, könnten daneben auch weitere Nominierte den Zugang zum Netzwerk erhalten, ohne selbst im Rampenlicht der Ausgezeichneten zu stehen.

Last but not least ist die **Ausgestaltung der Preisverleihungsveranstaltung** ein wichtiges Element von Auszeichnungen. Angesichts der herausgehobenen Bedeutung der Preisverleihungsveranstaltung für die Gewinnung von (öffentlicher) Aufmerksamkeit für die Auszeichnung und die Ausgezeichneten (siehe z. B. Bruni et al. 2020 sowie Abschnitt 4.2.2.2) sollte sorgfältig abgewogen werden, wann, wo und durch wen die Preise verliehen werden sollen. So kann bspw. der Nachrichtenwert voraussichtlich gesteigert werden, wenn eine öffentlich bekannte Persönlichkeit (z. B. hochrangige Politiker*in) für die Veranstaltung gewonnen werden kann – sei es für die Übergabe oder eine Laudatio. Hinsichtlich Zeit und Ort der Verleihung so kann die Frage, ob eine eigenständige Veranstaltung oder die Nutzung einer bereits bestehenden Veranstaltung (bspw. Empfang einer Kommune zum internationalen Frauentag oder der Dies Academicus einer Hochschule) geeigneter scheint, nur in Abhängigkeit von den Zielen einer Auszeichnung entschieden werden. Bei einer eigenständigen Preisverleihung ist eher zu erwarten, dass vor allem gleichstellungsaffines Publikum bzw. die interessierte (Fach-) Öffentlichkeit erscheint – gleiches gilt für die Preisverleihung bei Veranstaltungen, die (noch) einen anderen Anlass mit Gleichstellungsbezug haben. Dies bietet sich insbesondere an, wenn mit der Auszeichnung Mitglieder geehrt werden sollen oder bspw. die Veranstaltung auch zur Vernetzung unterschiedlicher Akteur*innen genutzt werden soll. Eine ‚Andockung‘ an eine Veranstaltung ohne Gleichstellungsbezug könnte sich als vorteilhaft erweisen, wenn ein Publikum erreicht und sensibilisiert werden soll, dass an ‚reinen Gleichstellungsveranstaltungen‘ eher nicht interessiert wäre.

Bei Negativpreisen erscheinen die Ausgezeichneten i.d.R. nicht zur Preisverleihungsveranstaltung (Celse et al. 2022, übereinstimmend auch in den Interviews geäußert). Hier wird zum Teil gar keine klassische Verleihungsveranstaltung durchgeführt. Kreative Alternativen zur Preisverleihungsveranstaltung, die ebenfalls einen öffentlichkeitswirksamen Effekt zeigen, sind bspw. über Social Media verbreitete Videos, die das Thema der Auszeichnung und die ‚Gewinnenden‘ porträtieren. Solche Alternativen können gleichzeitig ressourcenschonender sein.

3) Begleitung

Sind die Aspekte der Ausgestaltung der Auszeichnung entschieden, kann mit der Durchführung begonnen werden. Hierbei empfiehlt sich, wie auch in den Diskussionsgruppen betont wurde, die Entwicklung einer begleitenden Medienstrategie, die auch verschiedenste Social-Media-Kanäle umfassen sollte. So könne die öffentliche Wahrnehmung und Bekanntheit der Auszeichnung gesteigert werden.

Einstellen sollten sich preisvergebende Institutionen auf unterschiedlichste Anfragen. So wurde bspw. in den Interviews berichtet, dass bei Auszeichnungen, die nicht an Männer vergeben werden, wiederholt Anfragen von Männern gestellt würden, die sich ausgeschlossen fühlten. Für solche Fälle, sowie im Fall, dass Antifeminist*innen die Aufmerksamkeit rund um die Auszeichnung für ihre Zwecke missbrauchten, sollte eine Kommunikationsstrategie entwickelt werden. Für Negativpreise schließlich empfehlen Celse et al., die Strategien, mit denen die avisierten Gewinner*innen auf die Auszeichnung reagieren könnten zu antizipieren. Denn es sei zu erwarten, dass diese versuchen werden, den Preisgewinn für ihre Zwecke umzudeuten. Dies berge das Risiko, dass die Preisvergabe ‚nach hinten losgehe‘ (ebd.).



Um Neid sowie Demotivation bei Nominierten, die nicht ausgezeichnet wurden, vorzubeugen, wurde in den Diskussionsgruppen vorgeschlagen, dass diesen eine Begründung geliefert werden könnte, warum sie nicht ausgezeichnet wurden und wie sie sich verbessern könnten, um deren Motivation aufrecht zu erhalten.

4) Nachhaltigkeit/Wirkungen messen

Um Wirkungen messen zu können, sollte wie dargestellt (s.o.) bereits im Vorfeld, d.h. bei der Entwicklung von Auszeichnungen, geplant werden, wie eine solche Messung erfolgen kann. Hierfür sollten unter Heranziehung entsprechender Gender- und Fachexpertise konkrete, messbare Indikatoren entwickelt werden sowie die Form der Datenerhebung und Zeitpunkte für entsprechende Auswertungen festgelegt werden. Für die Bekanntheit und (Medien-)Aufmerksamkeit könnte ein solcher Indikator die Anzahl der Medienberichte – ggf. differenziert nach Art und/oder Reichweite des Mediums – darstellen. Ein weiterer Indikator könnte die Anzahl der Einreichungen in Reaktion auf die Preisauslobung sein. Steigende Werte könnten als Indiz für steigende Bekanntheit und Etablierung der Auszeichnung gewertet werden. Für Auszeichnungen im Wissenschaftsbereich, die den Verbleib in der Forschung oder verbesserte Karrierechancen von Forscher*innen – sei es im Bereich der Genderforschung oder von in bestimmten Forschungsfeldern geschlechtsbezogen unterrepräsentierten Gruppen – zum Ziel haben, könnten als Indikatoren zu Messung von Wirkungen bspw. die Anzahl Publikationen oder Zitationen in einem bestimmten, auf die Preisvergabe folgenden Zeitraum definiert werden. Vergleichend sollte jedoch eine Kontrollgruppe beobachtet werden (wie bspw. in der Studie von Chan et al. 2018), um belastbare Aussagen treffen zu können. Über systematische, d.h. regelmäßig stattfindende Recherchen zur beruflichen Situation ehemaliger Gewinner*innen könnte bspw. die Erlangung bestimmter Karrierestufen verfolgt und erfasst werden.

Verfolgt eine Auszeichnung die Bindung ehrenamtlich tätiger Mitglieder an eine Organisation als Ziel, so könnte zu einem Zeitpunkt von X Jahren nach der Preisverleihung erfasst werden, ob und in welchem Umfang sich die Ausgezeichneten auch weiterhin für die Organisation engagieren. Auch hier sollte allerdings eine Kontrollgruppe beobachtet werden.

Für Auszeichnungen, mit denen Produkte (oder die Unternehmen, die bestimmte Produkte anbieten) prämiert werden, könnte beobachtet werden, wie sich die Verkaufszahlen dieser Produkte nach dem Preiserhalt entwickeln. Dabei sollten bei der Wirkungsmessung weitere Einflussfaktoren berücksichtigt werden (z. B. Marketingstrategie der Unternehmen zur Steigerung der Verkaufszahlen), um den Auslobungseffekt zu isolieren.

Eine (Selbst-) Evaluierung der gesamten Auszeichnung, die über die Erfassung von Indikatoren hinaus geht, kann darüber hinaus dabei helfen, die Erfahrungen mit der Preisvergabe zu reflektieren und aus den Erfahrungen für die weiteren Preisvergaben zu lernen. Eine systematische Wirkungsmessung ermöglicht eine kontinuierliche Beobachtung der Zielerreichung und kann ebenfalls die Grundlage für die Weiterentwicklung bzw. Optimierungen der Ausgestaltung darstellen. Lassen sich Fortschritte messen, so kann dies bspw. auch in der Außenkommunikation – etwa in Presseerklärungen oder für Pressemappen – genutzt werden, um mehr Medienaufmerksamkeit zu gewinnen.

5. Zusammenfassendes Fazit

Vor dem Hintergrund, dass bezüglich der Forschungsfrage, wie Auszeichnungen im Bereich Gleichstellung Wirksamkeit auf Gleichstellung entfalten, bislang keine Publikationen vorliegen, sollte in dieser Studie eine Exploration dieser Forschungsfrage vorgenommen werden. Herausgearbeitet wurden begründete Annahmen darüber, unter welchen Bedingungen Wirkungen von Auszeichnungen mit Gleichstellungsbezug auf Gleichstellung ausgehen können. Ferner wurden begründete Annahmen herausgearbeitet, wie solche Wirkungen systematisch beobachtet oder gemessen werden könnten.

Wirkungen von Auszeichnungen – dies gilt nicht nur für Gleichstellungsauszeichnungen – ergeben sich in hohem Maße aus den Preisverleihungsveranstaltungen mit Publikum und der sich daraus ergebenden Medienberichterstattung. Hieraus ergibt sich – entsprechend übertragbarer Befunde aus der Literatur zu Auszeichnungen allgemein sowie der Einschätzungen der Praktiker*innen und Gleichstellungsakteur*innen in den qualitativen Erhebungen für diese Studie – großes Potenzial für die Erzielung von Wirkungen auf Gleichstellung. Auszeichnungen und Ausgezeichnete sind demnach ein Aufhänger für mediale Berichterstattung. Diese wiederum führt zu einer Präsenz der mit der Auszeichnung verknüpften Themen und dies kann im Fall von Gleichstellungsauszeichnungen – so die Annahme – zu einer Sensibilisierung auch bei Personen führen, die sich ansonsten nicht oder kaum mit gleichstellungsbezogenen Themen befassen. Auch für die Ausgezeichneten und die auszeichnenden Organisationen können sich durch die mit der Preisverleihung verbundene öffentliche Wahrnehmung positive Effekte ergeben, die sich insgesamt auch auf Gleichstellung positiv auswirken kann, wenn dadurch bspw. Karriereverläufe von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen positiv beeinflusst werden oder die Bekanntheit der Organisationen steigt, so dass auch deren andere Gleichstellungsaktivitäten mehr Beachtung finden. Angesichts der Relevanz von Preisverleihungsveranstaltungen als medienwirksames Instrument ist es nicht weiter überraschend, dass insgesamt 215 Auszeichnungen auf eigenen (150) oder fremden Veranstaltungen (65) verliehen werden.

Gerade auch im Vergleich mit anderen Gleichstellungsmaßnahmen wurde hierin ein Mehrwert von Auszeichnungen gesehen. Mit anderen Gleichstellungsmaßnahmen kann demnach i. d. R. keine öffentliche Aufmerksamkeit in gleichem Maße erzielt werden. Ein weiterer Mehrwert wurde darin gesehen, dass Auszeichnungen dadurch, dass sie Einzelne oder Wenige hervorheben, ein geeignetes Mittel seien, mit dem innovative Entwicklungen gefördert und sichtbar gemacht werden könnten.

Während hier also ein Mehrwert von Auszeichnungen für Gleichstellung besteht, wurde auf der anderen Seite bemängelt, dass Auszeichnungen anders als bspw. Mentoringprogramme keine Breitenwirkung erzielen können. Anders als bei Zertifikaten kann von Auszeichnungen i. d. R. auch keine langfristige – nachhaltige – Wirkung erwartet werden, da eine Auszeichnung eine auf eine bereits erbrachte Leistung gerichtete Momentaufnahme ist. Werden Auszeichnungen aber mit begleitenden Maßnahmen verknüpft – etwa mit Beratungsangeboten im jeweiligen Themenfeld für Nominierte oder Ausgezeichnete – sowie auf erzielte Wirkungen hin evaluiert und daraus entsprechende Optimierungen abgeleitet, können die Kritikpunkte abgeschwächt werden. Allerdings zeigen die Auswertungen der erhobenen Informationen zu den Auszeichnungen, dass lediglich 25 Auszeichnungen einen Zugang zu Netzwerken und fünf Auszeichnungen andere Unterstützungsangebote als Gewinn ausloben.

Gerade im Hinblick auf den letzten Punkt, die Evaluation von Wirkungen, konnten in den qualitativen Erhebungen nur wenige Hinweise darauf gefunden werden, dass eine systematische



Erhebung und Beobachtung von Indikatoren, die eine Einschätzung von Wirkungen ermöglichen würden, stattfindet. Was demnach von preisvergebenden Organisationen, wenn auch nicht immer systematisch, primär beobachtet wird, ist das mediale Echo nach den Preisverleihungen. Dies lässt darauf schließen, dass die öffentliche Wahrnehmung und Bekanntheit der Auszeichnung für die auslobenden Organisationen von hoher Wichtigkeit sind. Eine weitergehende Wirkungsbeobachtung, die es ermöglicht, Auszeichnungen im Hinblick auf gewünschte Effekte zu optimieren sowie Aussagen über tatsächlich erzielte Wirkungen zu treffen, wurden von den einbezogenen Akteur*innen durchaus für sinnvoll erachtet. I.d.R. fehlen dafür aber die Ressourcen und mitunter auch die Kompetenzen für die Erarbeitung von passenden Indikatoren und deren kontinuierlichen Erhebung und Auswertung.

Die Auswertungen der Informationen zu den recherchierten Auszeichnungen gibt zudem Hinweise darauf, dass es nicht zu allen Themengebieten gleichermaßen Auszeichnungen gibt. Während sich zu beruflichen Themen, Forschungsthemen, Frauenrechte oder Geschlechtsstereotype viele Auszeichnungen finden, spielen Themen wie LGBTIQ-Rechte und -Sichtbarkeit, Gesundheit, Sexismus oder geschlechtsbezogene Gewalt kaum eine Rolle.

Aus der Zusammenschau der Ergebnisse dieser Studie zeigt sich, dass es für die Ausgestaltung von Auszeichnungen, mit denen Wirkungen im Bereich Gleichstellung erzielt werden sollen, keine „one-fits-all“-Lösung geben kann. Vielmehr lautet die grundlegende Empfehlung, dass für die Auslobung einer neuen Auszeichnung eine Gesamtstrategie entwickelt werden sollte, die ausgehend von einer Zielklärung die konkrete Ausgestaltung und Begleitung – inkl. Medienstrategie – sowie Nachhaltung umfasst.



VI. Literatur

- Alber, Jens/Fliegner, Florian/Nerlich, Torben** (2009): Charakteristika prämierter Forschung in der deutschsprachigen Sozialwissenschaft. Eine Analyse der mit dem Preis der Fritz Thyssen Stiftung ausgezeichneten sozialwissenschaftlichen Aufsätze 1981-2006. In: WZB Discussion Paper No. SP I 2009-201. Online verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/44142> (Abgerufen am 21.12.2022).
- Bruni, Luigino/Pelligrà, Vittorio/Reggiani, Tommaso/Rizzolli, Matteo** (2020): The Pied Piper: Prizes, Incentives, and Motivation Crowding-in. In: *Journal of Business Ethics*, Jg. 166/3, S. 643–658. doi:10.1007/s10551-019-04154-3.
- Caffrey, Louise/Wyatt, David/Fudge, Nina/Mattingley, Helena/Williamson, Catherine/McKevitt, Christopher** (2016): Gender equity programmes in academic medicine: a realist evaluation approach to Athena SWAN processes. In: *BMJ Open*, Jg. 6/9, S. e012090. doi:10.1136/bmjopen-2016-012090.
- Celse, Jérémy/Frey, Bruno S./Grolleau, Gilles/Mzoughi, Naoufel** (2022): The unexpected power of negative awards. In: *Kyklos*, Jg. 75/3, S. 385–393. doi:10.1111/kykl.12296.
- Chan, Ho Fai/Frey, Bruno S./Gallus, Jana/Torgler, Benno** (2014): Academic honors and performance. In: *Labour Economics*, Jg. 31, S. 188–204. doi:10.1016/j.labeco.2014.05.005.
- Chan, Ho F./Mixon, Franklin G./Torgler, Benno** (2018): Relation of early career performance and recognition to the probability of winning the Nobel Prize in economics. In: *Scientometrics*, Jg. 114/3, S. 1069–1086. doi:10.1007/s11192-017-2614-5.
- Equality Challenge Unit** (2015): GENDER-NET Analysis report: Award schemes, gender equality and structural change. Online verfügbar unter: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2017/10/gender-net-d2-7-analysis-report-on-existing-gender-equality-awards-and-corresponding-stimulatory-initiatives.pdf> (Abgerufen am 12.12.2022).
- Frey, Bruno S./Gallus, Jana** (2016): Awards as non-monetary incentives. In: *Evidence-based HRM*, Jg. 4/1, S. 81–91. doi:10.1108/EBHRM-05-2015-0016.
- Frey, Bruno S./Gallus, Jana** (2017): Volunteer Organizations: Motivating with Awards. In: Ranyard, Rob (Hrsg.): *Economic Psychology*. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd, S. 273–286. doi:10.1002/9781118926352.ch17.
- Gallus, Jana** (2017): Fostering Public Good Contributions with Symbolic Awards: A Large-Scale Natural Field Experiment at Wikipedia. In: *Management Science*, Jg. 63/12, S. 3999–4015. doi:10.1287/mnsc.2016.2540.
- Gallus, Jana/Frey, Bruno S.** (2016): Awards: A strategic management perspective. In: *Strategic Management Journal*, Jg. 37/8, S. 1699–1714. doi:10.1002/smj.2415.
- Gallus, Jana/Frey, Bruno S.** (2017): Awards as Strategic Signals. In: *Journal of Management Inquiry*, Jg. 26/1, S. 76–85. doi:10.1177/1056492616658127.
- Gebhardt, Beate** (2016): Ausgezeichnet! Nachhaltigkeitspreise für Unternehmen der Ernährungswirtschaft. Schriften zum Nachhaltigkeitsmanagement. Hamburg: Dr. Kovac.
- Gebhardt, Beate** (2018): Nachhaltigkeitsawards – ein politisches Instrument der individuellen Verhaltensbeeinflussung? In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 87/1, S. 133–153. doi:10.3790/vjh.87.1.133.
- Gebhardt, Beate** (2020): Nachhaltigkeitswettbewerbe in Deutschland 2020. Übersicht und Methodik der Bestandsaufnahme (Nr. 28). Hohenheimer Agrarökonomische Arbeitsberichte. Stuttgart: Institut für Agrarpolitik und Landwirtschaftliche Marktlehre (420) Universität Hohenheim.
- Gebhardt, Beate/Backes, Maike** (2016): Bedeutung von Nachhaltigkeitspreisen in der deutschen Ernährungswirtschaft. In: ÖGA Tagungsband 2016. Kooperation von Forschung und Praxis. Ein Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation in der Landwirtschaft? Online verfügbar unter: https://oega.boku.ac.at/fileadmin/user_upload/Tagung/2016/Short_Papers_2016/36_Gebhardt-Backes_OEGA_2016.pdf (Abgerufen am 27.04.2023).
- Granzner-Stuhr, Stefanie** (2014): Methodischer Blick auf die Geschlechterforschung in der Beratungswissenschaft. In: *ARGE Forschungsjournal*, Jg. /1, S. 43–48.
- Gregory-Smith, Ian** (2018): Positive Action Towards Gender Equality: Evidence from the Athena SWAN Charter in UK Medical Schools. In: *British Journal of Industrial Relations*, Jg. 56/3, S. 463–483. doi:10.1111/bjir.12252.
- Heidler, Richard/Magerkurth, Katharina/Lessenich, Annette** (2017): Anerkennung als Ansporn – Karriereerfolg von Heinz Maier-Leibnitz- Preisträgerinnen und -Preisträgern. In: DFG Infobrief 17.1. Online verfügbar unter: <https://zenodo.org/record/2223605#.XZSbyeTV5aQ%23.XZSbyeTV5aQ> (Abgerufen am 21.12.2022).
- Hou, Jianhua/Zheng, Bili/Zhang, Yang/Chen, Chaomei** (2021): How do Price medalists' scholarly impact change before and after their awards? In: *Scientometrics*, Jg. 126/7, S. 5945–5981. doi:10.1007/s11192-021-03979-y.
- Kosfeld, Michael/Neckermann, Susanne** (2011): Getting more work for nothing? Symbolic awards and worker performance. In: *American Economic Journal: Microeconomics*, Jg. 3/3, S. 86–99. doi:10.1257/mic.3.3.86.
- Kovács, Balázs/Sharkey, Amanda J.** (2014): The Paradox of Publicity: How Awards Can Negatively Affect the Evaluation of Quality. In: *Administrative Science Quarterly*, Jg. 59/1, S. 1–33. doi:10.1177/0001839214523602.



Kruse, Jan (2015): Qualitative Interviewforschung: ein integrativer Ansatz. Grundlagentexte Methoden. Weinheim Basel: Beltz Juventa.

Leisin, Anna-Christina (2016): Die Rolle von Auszeichnungen zur Anerkennung und Motivation. Eine empirische Analyse der Freiwilligenarbeit in der Deutschschweiz. Wiesbaden: Springer Fachmedien. doi:10.1007/978-3-658-12037-5.

Li, Teng/Lu, Runjing (2022): Social undermining as a dark side of symbolic awards: Evidence from a regression discontinuity design. In: Organizational Behavior and Human Decision Processes, Jg. 173, S. 104184. doi:10.1016/j.obhdp.2022.104184.

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview — konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel, Susanne/Pickel, Gert/Lauth, Hans-Joachim/Jahn, Detlef (Hrsg.): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 465–479. doi:10.1007/978-3-531-91826-6_23.

Munir, Fermidah/Mason, Carolynne/McDermott, Hilary/Morris, John/Baglihole, Barbara/Nevill, Mary (2014): Advancing women's careers in science, technology, engineering, mathematics and medicine: evaluating the effectiveness and impact of the Athena SWAN Charter. Online verfügbar unter: https://oxfordresearchandpolicy.co.uk/wp-content/uploads/2017/02/Evaluating-the-effectiveness-and-impact-of-the-Athena-SWAN-Charter-Full_Report.pdf (Abgerufen am 02.01.2023).

Neckermann, Susanne/Cueni, Reto/Frey, Bruno S. (2014): Awards at work. In: Labour Economics, Jg. 31, S. 205–217. doi:10.1016/j.labeco.2014.04.002.

Neckermann, Susanne/Frey, Bruno S. (2008): Awards as Incentives. In: CREMA Working Paper No. 2008-31. Online verfügbar unter: <http://www.ssrn.com/abstract=1021208> (Abgerufen am 12.12.2022).

Ovseiko, Pavel V./Chapple, Alison/Edmunds, Laurel D./Ziebland, Sue (2017): Advancing gender equality through the Athena SWAN Charter for Women in Science: an exploratory study of women's and men's perceptions. In: Health Research Policy and Systems, Jg. 15/1. doi:10.1186/s12961-017-0177-9.

Wellbrock, Christian-Mathias/Wolfram, Marvin (2020): Der Grimme-Preis als Qualitätssignal — eine quantitative Analyse in der Kategorie »Information & Kultur«. In: Gerlach, Frauke (Hrsg.): Medienqualität: Diskurse aus dem Grimme-Institut zu Fernsehen, Internet und Radio, Edition Medienwissenschaft. Bielefeld: transcript Verlag, S. 57–74. doi:10.1515/9783839450024-005.



VII. Anhang

Anhang 1: Leitfaden für die Expert*inneninterviews in Mapping 3

Erläuterung:

- Die Interviews sind auf eine durchschnittliche Dauer von 30 Minuten ausgelegt. Der Leitfaden dient der Strukturierung der Interviews und soll Vergleichbarkeit ermöglichen, wird aber im Interview – entsprechend der Gesprächssituation und dem jeweiligen Expert*innenwissen – flexibel gehandhabt.
- Über die Kürzel ist gekennzeichnet, welche Frage an welche Interviewpersonen gestellt wird:
 - P = Frage wird an Preisträger*innen gestellt
 - J = Frage wird an Vertretungen aus einer Jury gestellt
 - I = Frage wird an Vertretungen aus den preisvergebenden Institutionen gestellt
 - Ü = Frage wird an Vertretungen von Verbänden/Organisationen gestellt, die nicht speziell für einen Preis stehen („Überblicksakteur*innen“)
 - Fragen, deren Formulierung für die jeweilige Zielgruppe angepasst wurden, sind über „a“, „b“ und „c“ nach der jeweiligen Nummer gekennzeichnet.
- Kursiv und in Klammern gesetzter Text ist als Erläuterung der Frage zu verstehen; dies wird bei Bedarf zur Erklärung der Frage erläutert.
- Die letzten beiden Fragen werden dann gestellt, wenn die Zeit es noch zulässt.
- Die Interviewpersonen werden bereits vorab im Zuge der Einholung der Einwilligung über das Projektvorhaben und den Zweck der Expert*inneninterviews sowie die Datenschutzvorkehrungen informiert. Zu Beginn des jeweiligen Interviews wird nochmals die Möglichkeit gegeben, Rückfragen zu stellen.

Leitfragen

- 1a) Sie sind Preisträger*in des Preises [Name des Awards]. Wann haben Sie den Preis [Name des Awards] bekommen und wofür wurden Sie damit ausgezeichnet? (P)
- 1b) Sie sind Teil der Jury des Preises [Name des Awards]. Seit wann haben Sie diese Funktion inne? (J)
- 1c) Ihre Institution [Name der Institution] verleiht den Preis [Name des Awards]. Seit wann sind Sie mit diesem Preis befasst? (I)
- 2) Was hat sich verändert, nachdem Sie den Preis erhalten haben? (für Sie persönlich, für Ihre Arbeit bzw. Ihr Engagement /für Ihre Institution?) Bitte denken Sie dabei sowohl an für Sie positive Veränderungen, als auch für Sie möglicherweise negative Folgen. (P)
- 3) Welche Bedeutung hatte der Preisgegenstand (Geld/Medaille/Urkunde/o.a.) dabei für die von Ihnen geschilderten Veränderungen? (P)
- 4) Welche Bedeutung hatte Ihrer Meinung nach das Momentum der Preisübergabe bzw. -verleihung für die von Ihnen geschilderten Veränderungen? (P)
- 5a) Welche Ziele werden mit diesem Preis verfolgt? (I, J)



- 5b) Welche Ziele werden Ihrer Einschätzung nach allgemein mit Preisen, die im Bereich Gleichstellung vergeben werden, verfolgt? (Ü)
- 6) Anhand welcher Kriterien wird im Zuge der Auswahl der Gewinner*innen der Beitrag zur Förderung der Gleichstellung bewertet? (J)
- 7) Gibt es dabei für die Nominierung und die Auswahl der Gewinner*innen unterschiedliche Kriterien? (J)
- 8) Welches der Kriterien ist Ihrer Meinung nach am wichtigsten, um den Beitrag zur Förderung von Gleichstellung zu bewerten? (J)
- 9a) Welche Wirkungen hat dieser Preis Ihrer Einschätzung nach auf Gleichstellung? Dies können erwünschte Wirkungen, aber auch unerwünschte Effekte sein. (Sofern dies nicht aus der Antwort hervorgeht:) Woran machen Sie dies fest? (P, J, I)
- 9b) Welche Wirkungen haben (allgemein) Preise im Bereich Gleichstellung Ihrer Einschätzung nach auf Gleichstellung? Dies können erwünschte Wirkungen, aber auch unerwünschte Effekte sein. (Sofern dies nicht aus der Antwort hervorgeht:) Woran machen Sie dies fest? (Ü)
- 10a) Falls die Wirksamkeit des Preises gemessen wird: Wie bzw. anhand welcher Kriterien wird die Wirksamkeit auf Gleichstellung bei diesem konkreten Preis gemessen? (I)
- 10b) Wie können solche Wirkungen Ihrer Einschätzung nach gemessen werden? (Ü)
- 11) Falls die Wirksamkeit nicht gemessen wird: Gab es bereits Überlegungen, dies zu tun? (I)
- 12) Falls die Wirksamkeit nicht gemessen wird: Wie könnte die Wirksamkeit gemessen werden? (I)
- 13) Bitte beschreiben Sie den Award (Auswahlkriterien, Anzahl Preise, Dotierungshöhe o.ä. (I)
- 14) Wurden die Bedingungen des Preises (z. B. Auswahlkriterien, Anzahl Preise, Dotierungshöhe o.ä.) seit es ihn gibt, Ihres Wissens nach verändert? (I)
- 15) Wenn ja, was wurde verändert und wieso (z. B. als Reaktion auf bestimmte Erfahrungen)? (I)
- 16) Wenn Sie (weitere) Awards im Bereich Gleichstellung kennen: Welcher Preis hat im Vergleich die größte Wirksamkeit in Bezug auf Gleichstellung? (J, I, Ü)
- 17) Woran machen Sie diese größte Wirksamkeit feff.st? (z. B. Intention bzw. Ziele des Preises, Höhe der finanziellen Dotierung, beobachtete Wirkung des Preises, Bekanntheit in der (Fach-) Öffentlichkeit, mediales Echo, ...) (J, I, Ü)
- 18) Welche Kriterien muss ein Preis Ihrer Meinung nach erfüllen, damit er tatsächlich Gleichstellung fördert? (P, J, I, Ü)
- 19) Wann kann ein Preis nicht mehr als gleichstellungsfördernd eingeordnet werden? (P, J, I, Ü)
- 20) Wenn Sie einen neuen Preis im Bereich Gleichstellung schaffen könnten: Was wäre das für ein Preis? (P, J, I, Ü)
- 21) Möchten Sie zu dem Thema des Interviews noch etwas ergänzen? (P, J, I, Ü)





**Bundesstiftung
Gleichstellung**

Bundesstiftung Gleichstellung
Karl-Liebknecht-Str. 34
10178 Berlin

 [@BSGleich](https://twitter.com/BSGleich)  [@bs.gleichstellung](https://www.instagram.com/bs.gleichstellung)

+49 030-9940570-00
info@bundesstiftung-gleichstellung.de
www.bundesstiftung-gleichstellung.de

Berlin 2024