
Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)

Dokumentation der 24. Arbeitstagung

28./29 Mai 2026 | Universität Wien

Referat für Genderforschung mit Unterstützung der
Abteilung Organisationskultur & Gleichstellung

<https://www.keg-online.eu/>

Programm Do, 28. Mai 2026

14:00 – 18:30 Uhr

Ort: [Aula am Campus](#) (Spitalgasse 2–4, Hof 1.11)

11:00 – 13:00	Treffen der Sprecher*innen (Ländervertreter*innen A, CH, D – intern)
ab 14:00	Ankommen
15:00 – 16:30	Begrüßung und Einführung Organisatorisches
	Plenarveranstaltung AG Geschichte der KEG
16:30 – 17:00	<i>Pause</i>
17:00 – 18:30	Round Table: Current Trends in the Institutionalisation of European Gender Studies
ab 19:00	Gemeinsames Abendessen (Selbstzahler*innen)

Programm Fr, 29. Mai 2026

09:00 – 18:15 Uhr

Ort: [Sensengasse 3](#)

ab 09:00	Ankommen
09:30 – 11:00	AG Panel: <ul style="list-style-type: none">▪ AG Wer bestimmt die Begriffe? Geschlechtergerechte Inhaltserschließung zwischen feministischen Spezialthesauri und bibliothekarischen Normdaten <i>Audre-Lorde-Studio</i>▪ AG von #4GenderStudies zu 4GenderStudies Wissenschaftskommunikation und Community Building in den Gender Studies <i>SG1</i>▪ AG Gender Studies und intersektionale Gleichstellungspraxis – Solidaritäten, Allianzen und Herausforderungen <i>Alois-Wagner-Saal</i>

11:00 – 11:30	<i>Pause</i>
11:30 – 13:00	AG Panel: <ul style="list-style-type: none"> ▪ AG Rassismus und Diversität in der Medizin Sozialwissenschaftliche Diskurse und praktische Implikationen im biomedizinischen Kontext <i>Audre-Lorde-Studio</i> ▪ AG Gleichstellungspolitik und Gender-Studies an Kunsthochschulen und -universitäten <i>SG1</i> ▪ AG Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT <i>Alois-Wagner-Saal</i>
13:00 – 14:00	<i>Mittagspause</i>
14:00 – 15:30	AG Panel: <ul style="list-style-type: none"> ▪ AG Praktiken und Handlungsoptionen gegen rechte Einflussnahme und Autoritarismus <i>SGI</i> ▪ AG Strukturentwicklung Gender in die Forschung: Good Practices der transdisziplinären Vermittlung von Geschlechterwissen in Zusammenhang mit Forschungsvorhaben <i>Alois-Wagner-Saal</i>
15:30 – 16:00	<i>Pause</i>
16:00 – 17:30	<ul style="list-style-type: none"> ▪ AG Studiengänge Antigenderismus und rechte Parolen ... Umgang mit Einflussnahme von Rechts und antifeministischen, antiequeeren und antigenderistischen Angriffen: Unterstützungs- und Beratungsstrukturen für Studierende <i>Audre-Lorde-Studio</i> ▪ AG Open Science Resiliente Wissensvermittlung: Sorge um Informationsinfrastrukturen in den Gender Studies <i>SG1</i> ▪ Schutz über die Universität hinaus: Staatliche Ansätze gegen Machtmissbrauch und geschlechtsspezifische Gewalt im Hochschulwesen <i>Alois-Wagner-Saal</i>
17:30 – 18:15	Abschluss & Abschied <i>Alois-Wagner-Saal</i>

Plenarveranstaltung: Geschichte der KEG --- *folgt in Kürze*

AG | Wer bestimmt die Begriffe? Geschlechtergerechte Inhaltserschließung zwischen feministischen Spezialthesauri und bibliothekarischen Normdaten

AG von #4GenderStudies zu 4GenderStudies

Wissenschaftskommunikation und Community Building in den Gender Studies

AG Gender Studies und intersektionale Gleichstellungspraxis – Solidaritäten, Allianzen und Herausforderungen

AG Rassismus und Diversität in der Medizin

Sozialwissenschaftliche Diskurse und praktische Implikationen im biomedizinischen Kontext

AG Gleichstellungspolitik und Gender-Studies an Kunsthochschulen und -universitäten

--- *folgt in Kürze*

AG Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT

AG Praktiken und Handlungsoptionen gegen rechte Einflussnahme und Autoritarismus

AG Strukturentwicklung

Gender in die Forschung: Good Practices der transdisziplinären Vermittlung von Geschlechterwissen in Zusammenhang mit Forschungsvorhaben

AG Studiengänge

Antigenderismus und rechte Parolen ... Umgang mit Einflussnahme von Rechts und antifeministischen, antiqueeren und antigenderistischen Angriffen: Unterstützungs- und Beratungsstrukturen für Studierende

AG Open Science

Resiliente Wissensvermittlung: Sorge um Informationsinfrastrukturen in den Gender Studies

Schutz über die Universität hinaus:

Staatliche Ansätze gegen Machtmissbrauch und geschlechtsspezifische Gewalt im Hochschulwesen

Plenarveranstaltung: Geschichte der KEG

--- Beitrag wird nachgereicht ---



Wer bestimmt die Begriffe?

**Geschlechtergerechte Inhaltserschließung zwischen feministischen
Spezialthesauri und bibliothekarischen Normdaten**

KEG-Tagung, Wien, 29.05.2026

Aufbau

1. FID Gender: Kurzvorstellung
2. Inhalterschließung und die Gemeinsame Normdatei (GND)
3. Ariadne: Kurzvorstellung
4. Feministische Thesauri
5. Wie kann gemeinsame Begriffsarbeit aussehen? (Diskussion)



Dr. Judith Coffey, Fachinformationsdienst Gender

Universitätsbibliothek der Humboldt-Universität zu Berlin

Gender Studies und die Gemeinsame Normdatei (GND)

FID Gender: Kurzvorstellung

FID-Förderprogramm

- Förderprogramm der Deutschen Forschungsgemeinschaft
 - Fachinformationsdienste für die Wissenschaft, Förderprogramm Wissenschaftliche Literaturversorgungs- und Informationssysteme (LIS)
 - Förderdauer drei Jahre (max. vier Förderphasen), danach Übergang in FIDplus möglich (unbegrenzte Förderphasen)
 - Ca. 40 Fachinformationsdienste derzeit in der Förderung
 - Services für die Wissenschaft (z.B. Datenbank-Lizenzen) tw. begrenzt auf Deutschland
- FID Gender Neuantrag
 - Start: Ende 2025 / Anfang 2026, Antragsvolumen ca. 1,6 Mio. Euro
 - Ziel: Infrastrukturelle Stärkung der Geschlechterforschung

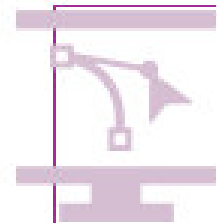
FID Gender: Beteiligte Einrichtungen

- Margherita-von-Brentano-Zentrum (Freie Universität Berlin)
- Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien
(Humboldt-Universität zu Berlin)
- Universitätsbibliothek der Humboldt-Universität zu Berlin
- Center für Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft (CEWS)
bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (Köln)
- Forschungsdatenzentrum Qualiservice (Universität Bremen)
- In Kooperation: i.d.a. Dachverband deutschsprachiger Frauen-/
Lesbenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen

Was macht der FID Gender?

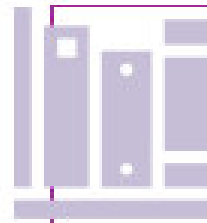
- Kernaufgabe:
 - Verbesserung der wissenschaftlichen Informationsversorgung durch die Verbindung von klassischen Bibliotheksservices mit community-orientierten Angeboten
- Schwerpunkte:
 - Literatur- & Informationsversorgung
 - Forschungsdatenmanagement (Beratung und Services)
 - Open-Access-Publizieren (GenderOpen-Repository, Beratung)
 - Vernetzung und Austausch innerhalb der Fachcommunity
- Zielgruppe:
 - Forschende in den Gender Studies und mit geschlechterbezogenen Perspektiven

Aktionsfelder des FID Gender



Aktionsfeld A Community und Vernetzung

Entwicklung und Redaktion des FID-Portals,
Aufbau von Informationsressourcen und
Community-Outreach



Aktionsfeld B Literatur- und Informationsversorgung

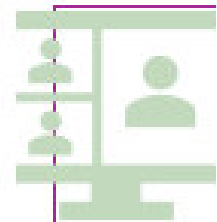
Verbesserung der Nachweissituation durch den
META*-Index, der Inhalterschließung und der
Literaturversorgung

Fachinformationsdienst Geschlechterforschung / Gender Studies



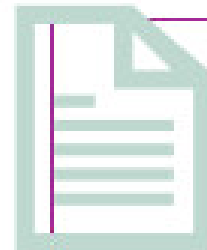
Aktionsfeld C Forschungsdaten

Forschungsdatenmanagement für
Geschlechterforschende durch
Beratungsangebote und Infrastrukturen von GESIS,
Qualiservice und den NFDI



Aktionsfeld E Koordination und Kooperation

Interne Koordination, wissenschaftlicher Beirat,
Evaluation/Bedarfserhebung und Zusammenarbeit
in der FID-Gesamtstruktur



Aktionsfeld D Open-Access-Publizieren

Informations- und Beratungsangebote für
Autorinnen und Herausgeberinnen sowie
technische und organisatorische
Weiterentwicklung von GenderOpen

Aktionsfeld B Literatur- und Informationsversorgung

- Erstellen eines gemeinsamen Such- und Nachweisraums (META+) für die Geschlechterforschung (i.d.a., ZtG, UB HU)
- Erwerbung und Lizenzierung (UB HU): Forschungsapparate, Printbücher on demand, Lizenzen für Zeitschriften, Datenbanken, E-Books (UB HU)
- Erhöhung der Sichtbarkeit und Verbesserung der Auffindbarkeit der Literatur der Geschlechterforschung durch Weiterentwicklung der Regensburger Verbundklassifikation (RVK) sowie der Schlagwörter der Gemeinsamen Normdatei (UB HU)

Instrumente der Inhaltserschließung

- Weiterentwicklung aus Sicht der Geschlechterforschung
 - Regensburger Verbundklassifikation (RVK)
 - Gemeinsame Normdatei (GND)
- Warum ist das notwendig?
 - Geschlechterforschung als interdisziplinäres Feld
 - „Passt“ oft nicht gut in etablierte Wissensordnungen
 - Problem der Auffindbarkeit von Ressourcen
 - Problem der Sichtbarkeit der Geschlechterforschung

Inhaltserschließung und die Gemeinsame Normdatei (GND)

Inhalterschließung: Einige Grundbegriffe

- Auch Sacherschließung genannt
- Medien werden thematisch erfasst, damit sie gesucht werden können („Aboutness“)
- Klassifikationen
 - Ermöglichen “Browsen” am Regal bei Freihandaufstellung (Aufstellungsklassifikation)
 - Wissenorganisationssystem mit hierarchischer Struktur
- Schlagwörter
 - Ermöglichen thematische Suche in Bibliothekskatalogen
 - Freie Schlagwörter oder kontrolliertes Vokabular

Kontrolliertes Vokabular

- Kontrolliertes Vokabular legt fest:
 - bevorzugte Benennung oder Schreibweise
 - Ggf. Definitionen und hierarchische Beziehungen zwischen Begriffen
 - Welche Begriffe genutzt werden können
- Vorteile und Nachteile
 - Bessere Auffindbarkeit durch Vereinheitlichung
 - Normierung
 - Veränderungen schwieriger umsetzbar, strukturell konservativ

Gemeinsame Normdatei (GND)

- Aktuell dominierendes kontrolliertes Vokabular im DACH-Raum
- Breit genutzt in Bibliotheken, seit einigen Jahren auch von Museen, Archiven, Gedenkstätten
- Nicht nur Schlagwörter, auch Personen, Körperschaften, Geografika usw.
- Kollaborativ verwaltet, Änderungen / Einträge über GND-Agenturen
 - Personen und Körperschaften: Zentralredaktion der UB der HU
 - Schlagwörter (Sachbegriffe): KOBV-Verbundredaktion an UB der FU Berlin
- Nachschlagewerksprinzip: Einträge müssen immer auf eine Quelle verweisen
 - Sog. Universallexika (z.B. Brockhaus), Fachlexika, Wikipedia...

Informationen und Kontakt

- FID Gender
 - Informationen und Kontaktpersonen auf den Seiten des MvBZ
https://www.mvbz.fu-berlin.de/vernetzung/fid_gender
 - Anmeldung zum (zukünftigen) Newsletter:
<https://www.gender.hu-berlin.de/de/info-dok-bibliothek/newsletterfid>
- Gemeinsame Normdatei
 - Informationen zu Aufbau, Geschichte, Strukturen, Aufgaben, Funktionsweisen der GND:
<https://gnd.network>
- Kontakt
 - Judith Coffey: judith.coffey@ub.hu-berlin.de





Wer bestimmt die Begriffe?

feministische Spezialthesauri & bibliothekarischen Normdaten

Andrea Gruber
Ariadne, Österreichische Nationalbibliothek
Arbeitstagung der KEG, 29. Mai 2026

Ariadne

frauen- und genderspezifische Information und Dokumentation an der Österreichischen Nationalbibliothek



- aktuelle Forschungsliteratur
- historische Quellen im Bestand
- Online-Ressourcen

onb.ac.at/ariadne

„Frauen in Bewegung 1848–1938“



- Webportal
- historische Frauenbewegungen in Österreich und der Habsburgermonarchie
- macht Akteurinnen, Vereine und ihre Netzwerke sichtbar

fraueninbewegung.onb.ac.at

Unterschiedliche Anforderungen an Inhaltsererschließung



Österreichische Nationalbibliothek

Universalbibliothek

breite Erschließung

→ **Universalvokabular**



Ariadne

fachspezifische Dokumentation

tiefe Erschließung

→ **feministischer Thesaurus**



Ariadne-Thesaurus – Österreichische Nationalbibliothek

Sprache der InhalteDeutsch ▾

Suche

Alphabetisch

Hierarchie

A Ä B C D E F G H I J K

L M N O Ö P Q R S T U Ü

Y W X Y Z 0-9

Frauenberatung

Frauenberatungseinrichtung →

Frauenberatungsstelle

Frauenberatungsstelle

Frauenberatungszentrum →

Frauenberatungsstelle

Frauenbericht

Frauenberuf

Frauenbewegung

Frauenbeziehung

Frauenbibliothek

Frauenbild

Frauenbildung

Frauenbildungseinrichtung

Frauenbildungsverein

Frauenbiographik

Frauenboxen

Frauenbuchhandel

Frauenbuchhandlung

Frauenbund → Frauenverein

Frauenbücherei → Frauenbibliothek

Frauenbüro

Frauencafe

Frauenchor

Frauenclub → Frauenklub

Frauencollege

Frauencomic

Frauentdarstellung

Fraufendefizit → Frauenmangel

Fraufendienst

Fraufendienstpflicht

BEVORZUGTE BEZEICHNUNG

Frauenbewegung

OBERBEGRIFF

Menschenrechtsbewegung

Soziale Bewegung

UNTERBEGRIFFE

Afrikanisch-amerikanischer Feminismus

Anarchistische Frauenbewegung

Autonome Frauenbewegung

Christlich-soziale Frauenbewegung

Evangelische Frauenbewegung

Frauenwahlrechtsbewegung

Historische Frauenbewegung

Internationale Frauenbewegung

Jüdische Frauenbewegung

Katholische Frauenbewegung

Kommunistische Frauenbewegung

Liberale Frauenbewegung

Neue Frauenbewegung

Proletarische Frauenbewegung

Prostituiertenbewegung

[Zeige alle 20 Werte]

VERWANDTE BEGRIFFE

Emanzipation

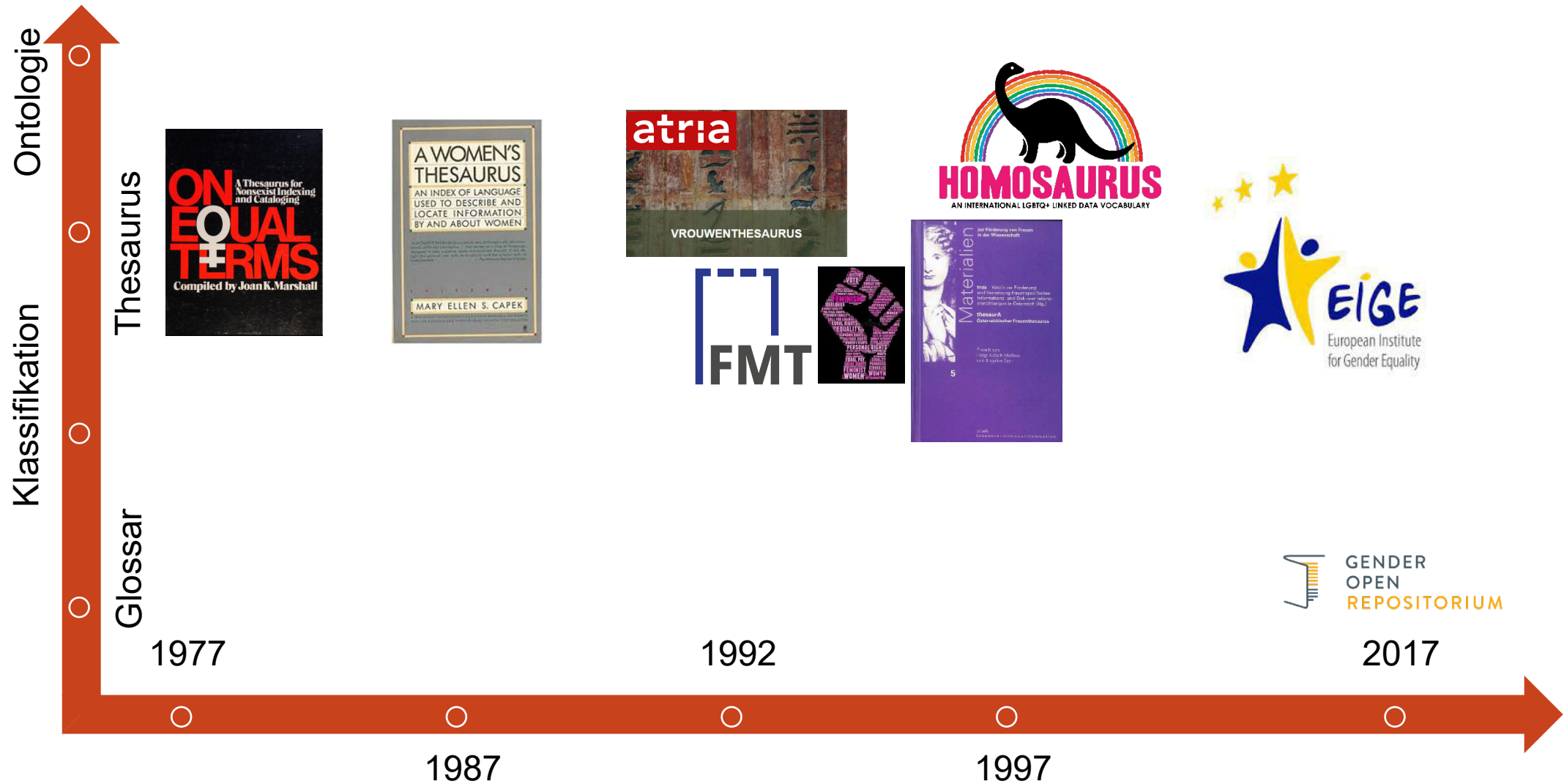
Feminismus

Frauenpolitik

Mädchenbewegung

Männerbewegung

Feministische Wortschätze



Save the date · 1. Oktober 2026



Begriffe, Wissensordnungen & gendersensible Erschließung

mit Online-Inputs und
Workstattberichten & Fest
anlässlich 30 Jahre thesaurA

frida.at/projekte/thesaurA-revisited





Ariadne

**frauen- und genderspezifische
Information und Dokumentation**

www.onb.ac.at/ariadne

Kontakt

andrea.gruber@onb.ac.at



Fragen an Wissenschaft und Dokumentationspraxis zu Begriffen, Vokabularen und Wissensordnungen ...

- Forschungspraxis: wie wird mit Begriffen gearbeitet?
- Welche Rolle spielen Glossare, Schlagwortindices, kontrollierte Vokabulare und Normdaten?

Fragen an Wissenschaft und Dokumentationspraxis zu Begriffen, Vokabularen und Wissensordnungen ...

- Brauchen die Gender Studies ein gemeinsames oder stärker vernetzte Fachvokabulare?
- Welche Formen der Zusammenarbeit zwischen Fachcommunity und Dokumentation wären sinnvoll?

Von #4GenderStudies zu 4GenderStudies

24. KEG-Arbeitstagung

Universität Wien

Magdalena Beljan (afg); Kathrin Ganz, Sabina García Peter und Heike
Pantelmann (MvBZ/Freie Universität Berlin)

Erster #4GenderStudies Tag am 18.12.2017

- Reaktion auf die Abwertung des transdisziplinären Feldes Geschlechterforschung als Ganzes, die Angriffe auf einzelne Geschlechterforscher*innen und die Angriffe in den sozialen Medien entstand
- Im Spätherbst 2017 entstand aus der Community der Geschlechterforscher*innen heraus die Idee einer konzertierten Aktion in Form eines Wissenschaftsstages
- Sichtbarkeit für die spannende, vielfältige und wissenschaftlich exzellente Geschlechterforschung → die als kritische Wissenschaft wichtige Probleme und reale Phänomene in den Blick nimmt.
- Geschlechterforscher*innen, Zentren und Universitäten im deutschsprachigen Raum beteiligen sich in den sozialen Medien (vor allem Twitter) sowie durch Aktivitäten vor Ort (Workshops, Vorlesungen und sonstige Veranstaltungen) unter dem Hashtag #4GenderStudies

Veranstaltungen zu #4GenderStudies

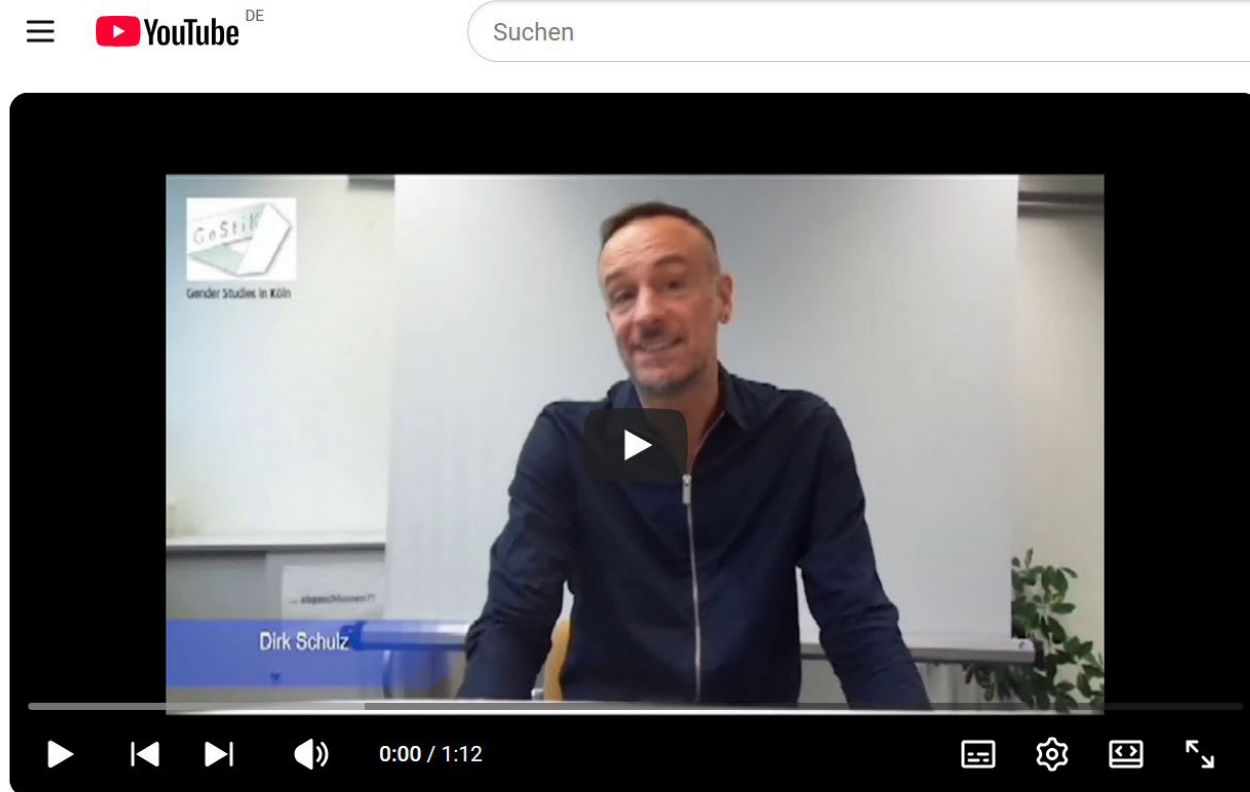
- Workshop #4GenderStudies ... und jetzt weiter: Positionierung und Forschungsentwicklung (in) der Geschlechterforschung am 13.04.2018



- Workshop #PR4GENDER: Öffentlichkeitsarbeit für die Gender Studies am 16.11.2018
- Workshop „#4genderstudies: nachhaltige Strategien?!“ am 28.06.2019
- Info- und Austauschveranstaltung zum Aktions- und Wissenschaftstag #4GenderStudies 2021 am 05.07.2021
- Info- und Vernetzungsveranstaltung zum Aktions- und Wissenschaftstag am 08.11.2021



Videoaktion „Geschlechterforschung ist für eine demokratische Gesellschaft wichtig, weil...“



Statement Gestik, Universität zu Köln



Margherita von Brentano Center for Gender Studies
265 Abonnenten

Abonnieren

Aktivitäten in den Sozialen Medien



- In den ersten Jahren Twitter als wichtige Plattform
- Auswertungen zu rechten Angriffen auf Twitter am 18.12. über mehrere Jahre
- afg stellt share pics zu Verfügung
- Kompletter Bedeutungsverlust nachdem Twitter zu X wurde → Neuausrichtung?
- KEG 2024: AG „Bei X gibt’s nix“ → Frage danach, wo die Community aufeinander trifft, ist offen geblieben

Offene Runde

- Was hat sich bewährt?
- Was hat gefehlt?
- Was vermissen wir?
- Was brauchen wir?

Gruppenarbeit: 3 Themenfelder

- Gruppe A: Außenkommunikation und Bündnisse: Mit wem? In welchen Formaten? Grenzen und Potentiale von Sichtbarkeit
- Gruppe B: Wissenskommunikation und Vernetzung: Welche Formate des Teilens sind nachhaltig? Mapping bestehender Aktivitäten
- Gruppe C: Community und D-A-CH-Erweiterung: Was ist eine tragfähige Community? Wie öffnen wir den Fokus über Deutschland hinaus?

GRUPPE A

Außenkommunikation + Bündnisse

Studierende
(aus Studiengängen)

Politik (Fraktionen,
überparteiliche Initiativen,
Einzelpersonen) bukoF

Videos

KEG

SciComm

Workshops
(vorbereitung)

FG Gender in
DACH

Stiftungen
(RLS, FES, Böll, Böcker...)

ZIVILGRUPPENSPEZ SPRACHE

gemeinsame BILDSPRACHE

INTERNE UNTER-
STÜTZUNG DER EIGENEN
ORGANISATION

Austausch mit Post Docs + Promovierenden
zu Pressearbeit (org. v. Vorgesetzten)

SPRACHE

direkte Ansprache von
Journalist*innen

GRENZE: FEHLENDE RESSOURCEN
+ Strukturen
**SPARPOLITIK ALS
DECKMANTEL**

"Tag der Geschlechterforschung"
(MINISTERIUM)

Kanäle der Hochschulen nutzen

Gruppe B

Studierend
Fachschaften

Wissens Kommunikation + Vernetzung

online / eigen Infrastruktur

social media

Individuell

Instagram

Linked In

Bluesky

Youtube

Aktivitäten

Gender
Institution

als Institution

unter aktuellen
Bedingungen:
KI, deep
fakes...

Stellungnahmen

wie verbreiten?

Hochschule

Politik

Preise (AT, DE?)
Tag der Geschlechter
(AT)

Presse / Medien

Experten-DB

Stellungnahmen

Website: gemeinsam

wo alles zusammenfließt

↳ (FID?) (DE)

↳ Gender Campus

(CH)

Welche Formate des Teilens sind nachhaltig?

- #4 Gender Studies als Countermovement
- Wissenschaftskommunikation zu Themen / Projekten
- Wissenschaftsfeld-bezogene Kommunikation

Kampagnen

mit Termin
aber nicht
regelmäßig

(Woche)

Archivieren

Gruppe C: Community und DACH-Erweiterung

Tragfähigkeit

dauerhafte Stellen

→ Koordination

Strukturen

Sharepics

gemeinsame (S) entwickeln

Support -

Fokus öffnen

bis jetzt DE!

Tag der GF berücksichtigen (A)

↳ Imitation 18.12

• Wiss für Demokratie (A)

↳ digitale Vorlesung

• anlassbezogene Aktivitäten

• Schulen & Themen

auch
LAGEN

Einbindung

Frage der Sprache

↓
politisch

Einbindung Studierende

• Positionierung der Pressestellen

• Diversität in den Formaten

• Weg vom 18.12.0

• 1 vs. mehrere Tage

SoSe?

Gründung einer AG 4GenderStudies

- Struktur und Rhythmus der AG
- Erste Aufgaben und Zuständigkeiten
- Wer macht mit?



Universität für
Weiterbildung
Krems



AG „Gender Studies und intersektionale Gleichstellungspraxis“ – Solidaritäten, Allianzen und Herausforderungen

Nina Steinweg und Michaela Gindl

24. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“, 28./29. Mai 2026, Wien



Agenda

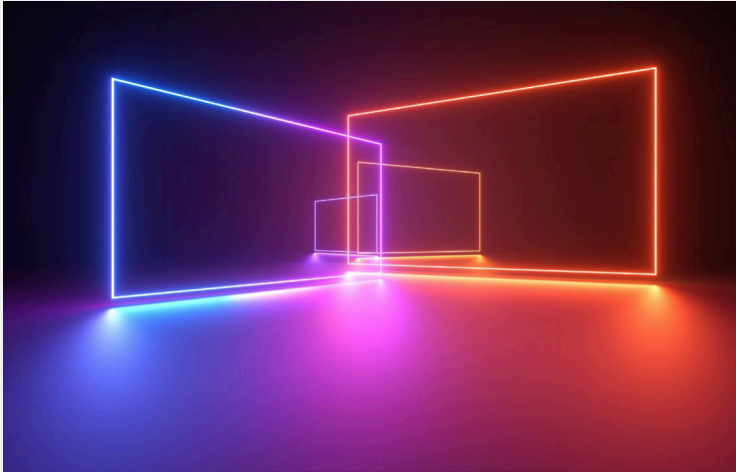
Zielsetzungen und Ablauf

Einstieg

Rechtliche und institutionelle
Verankerungen in DE und AT

Kollegialer Austausch –World
Café

- ✓ Räume für Austausch und gemeinsame Reflexion eröffnen
- ✓ Differenzlinien und Herausforderungen ebenso wie Allianzen und Synergien zwischen Gender Studies, Gleichstellungs- und Diversitätspraxis sichtbar machen und produktiv diskutieren
- ✓ Strategien für ein solidarisches Miteinander (weiter)entwickeln



- Angriffe auf Stellen und Menschen, die sich für Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung einsetzen
- Angriffe auf Demokratie, Wissenschaftsfreiheit und auf die Geschlechterforschung
- Abschaffung von Förderprogrammen für die Geschlechterforschung (Hessen)
- Langjährige Zusammenarbeit, Vernetzung und Solidaritäten zwischen Gleichstellung und Geschlechterforschung

Institutionelle Verankerung in Deutschland



Bundesebene: [KEG](#), [bukof](#), [FG Geschlechterstudien](#)



Hochschulgesetze: Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung durch HS (Berlin, Niedersachsen), Förderung der Einbeziehung von Themen der GF (explizit auch in der Medizin) durch GBs (Sachsen-Anhalt)



Länderebene: Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern, Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt, Netzwerke in Hessen, NRW, Berlin, Niedersachsen

Starke gesetzliche Verankerung von Gleichstellungsbeauftragten in den Landeshochschulgesetzen

- ✓ Weisungsfreiheit
- ✓ Freistellung, Ausstattung
- ✓ Gremienbeteiligung
- ✓ Kontrollrechte
- ✓ Breites Aufgabenportfolio: z. B. Strategische Beratung der Hochschulleitung
- ✓ teilweise Widerspruchs-/Klagerechte

Geringe Verankerung der Geschlechterforschung (vgl. WR 2023)

- ✓ Unterschiedlicher Grad der Institutionalisierung
- ✓ Kampf um Denominationen
- ✓ Prekäre Ausstattung
- ✓ Empfehlung:
 - Institutionalisierung *vorantreiben*, besonders MINT und Medizin
 - Angemessene Ausstattung
 - Diversität erhöhen (Männeranteil erhöhen)

Wissenschaftsrat 2023, S. 34 ff.



„Die Geschlechterforschung leistet wichtige Beiträge zur Gleichstellungspraxis, **doch sind beide grundsätzlich erst einmal voneinander getrennt zu betrachten.** Die unterschiedlichen Zielsetzungen und Logiken von wissenschaftlicher Geschlechterforschung und gesellschaftspolitischer Gleichstellung sollten sich nach Auffassung des Wissenschaftsrats in der Art und Ausrichtung der Fördermaßnahmen niederschlagen und sind bei der Konzeption sowie insbesondere auch bei der Umsetzung neuer Förderformate zu beachten.“

Institutionelle Verankerung in Österreich



Geschlechterforschung/Gender Studies: ÖGGF



Gleichstellung, Frauenförderung, Koordination der Gender Studies: § 19 OEs / Ko-Stellen



Antidiskriminierung: Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen

Institutionelle Verankerung in Österreich



Starke gesetzliche Verankerung von Arbeitskreisen (§42 UG 2002)

- ✓ Vom Senat entsandt, weisungsfrei, alle Kurien
- ✓ Ausstattung (AKG Büros)
- ✓ Gremienbeteiligung und Begleitung aller Personalverfahren
- ✓ Anrufung einer Schiedskommission
- ✓ Vorschlagsrecht für FFP und GSP (§19 und §20b UG)
- ✓ Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung

Keine gesetzliche Verankerung der Geschlechterforschung

- ✓ Unterschiedlicher Grad der Institutionalisierung (z.T. je nach Verankerung im FFP und GSP)
- ✓ ERA-NAP: Genderdimension & Diversitätsaspekte in FTI
- ✓ Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF)

Gesetzliche Verankerung von Organisationseinheiten zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung (§19 UG 2002) und der auf ihr basierenden Lehre



World Café

Tisch A – Gemeinsame Ziele / geteilte Werte

Tisch B – Konkrete Kooperationsideen / bestehende Allianzen

Tisch C – Offene Fragen / ungelöste Spannungen / Herausforderungen

Jeweils ca. 15 min

Ergebnisse – Gemeinsame Ziele / geteilte Werte



- ✓ Erhaltung des Status Quo (rechtlich & politisch) + weitergehen (gerade jetzt!)
 - Keine Rückzugsgefechte: Chancen ergreifen, Allianzen bilden
 - Raus aus reaktiver Logik: mehr Selbstbewusstsein
- ✓ Integration in Leitbilder
- ✓ Kommissionsberatung mit Gender-Expertise
- ✓ Eine gemeinsame Erzählung schaffen, Diskurse gemeinsam gestalten:
 - Gegenentwurf zu Exzellenzdiskurs und Neutralitätsmythos
 - Narrativ entlarven, dass Entbürokratisierung geschaffen würde, wenn es weniger Gleichstellungsmaßnahmen gäbe
 - Transparenz bringt Qualität
- ✓ Solidarisches Miteinander
- ✓ Machtstrukturen sichtbar machen
 - Im Bewusstsein der unterschiedlichen Positionierungen
- ✓ Intersektionalen Diskurs stärken!
- ✓ Allianzen mit anderen Wissensgebieten (z.B. SDGs) fördern und Wissenschaftstransfer

Österreich

- ✓ Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF) + Genderplattform (GP) (eine Person aus der GP ist im Vorstand der ÖGGF)
- ✓ Graz: Anti Bias Circle
 - Mitglieder: Vizerektorin für Internationalisierung und Gleichstellung, Vertreter*innen der ÖH Uni Graz, Wissenschaftler*innen sowie Vertreter*innen zentraler Einrichtungen...
 - Intersektionales Mainstreaming
- ✓ #MeToo Kunst: Genderbasierte Gewalt und Machtverhältnisse an Kunsthochschulen
- ✓ Thematische Allianzen: Arbeitskreis geschlechtssensibles Gesundheitssystem (Ministerium, Forschung, Gleichstellung)

Deutschland: Bundes/Landes-Ebene

- ✓ Fachgesellschaft Geschlechterforschung (FG)
- ✓ Bukof: AG Geschlechterforschung (gibts aktuell aber nicht mehr)
- ✓ Berlin: Gender & Diversity – BUA Module
 - Steuerungsgremium
 - Beratung von Gleichstellung für die Forschung
 - Berücksichtigung der Perspektiven der GBs in der Forschung
- ✓ *GiB-Projekte*
- ✓ Braunschweig: GediMINT
- ✓ Hamburg: Geschlecht in der Forschung (GinF)
 - Förderlinie
 - Sensibilisierung für Geschlechterforschung in den Disziplinen (z.B. Medizin)
 - GBs sind Ansprechpartner*innen mit Kontakten zu Hochschulleitung und gesamter Hochschule
- ✓ Bayreuth: GO Forschung: Gender Aspects in Focus

Deutschland: Kooperationen zwischen Gleichstellungsbeauftragten, Gender Studies Netzwerken auf Landesebene und dem Ministerium

- ✓ Deutschlandweit: Gesprächskreis Geschlechterforschung und Gleichstellung (HRK, bukoF, CEWS, DFG, Bundesstiftung Gleichstellung, FG Gender, AGbaF)
- ✓ Berlin: enge Abstimmung zwischen afg und Lakof
- ✓ Niedersachsen: Lakog, Ministerium für Wissenschaft und Kultur, LAGEN
- ✓ NRW: enge Kooperation zwischen Lakof, Ministerium für Wissenschaft und Kultur und Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung

Kooperationsideen und Wünsche

- ✓ Kooperationen:
 - zwischen Genderplattform + bukof
 - zu intersektionaler Gleichstellungspraxis
- ✓ Wie kann „das Internationale“ in der KEG gestärkt werden?
- ✓ Gemeinsame Arbeit in der Wissenschaftskommunikation
 - Einstieg über Humor
 - Diskussion über Begriffe (deutschsprachiger Diskurs)
 - Re-Claiming von Begriffen
 - Verhältnis von Aktivismus + Geschlechterforschung + Gleichstellung
- ✓ Breite Allianzen in die Praxis/Gesellschaft

Ergebnisse – Offene Fragen / ungelöste Spannungen / Herausforderungen



- ✓ Es bedarf der/mehr Ressourcen für den Transfer zwischen Gleichstellung und Gender Studies (in A koordinieren die gesetzlich verankerten Organisationseinheiten beides)
- ✓ Gleichstellung und Gender Studies: sind breite Felder, wichtig wäre
 - Mehr Aktionismus
 - Intersektionale Perspektiven und kritische Ansätze einbinden (auch kritische Männlichkeit)
 - Offene Frage: Wie mit z.B. Gender Medizin (da binäre Sichtweise im Vordergrund) umgehen?
- ✓ Operationalisierbarkeit ist eine Herausforderung
- ✓ Aufgabe: Strukturwandel!
- ✓ Forderung: Politische und strategische Zusammenarbeit + Räume dafür!

Kontakt



Dr. Nina Steinweg (she/her)

Senior Researcher

Data and Research on Society / CEWS - Center for Gender Relations in Academia, DE

nina.steinweg@gesis.org

gesis.org/cews

Mag.^a Michaela Gindl (she/her)

Leitung Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität

Universität für Weiterbildung Krems/University for Continuing Education Krems, AT

michaela.gindl@donau-uni.ac.at

donau-uni.ac.at/gleichstellung

Rassismus in der Medizin

Sozialwissenschaftliche Diskurse und praktische Implikationen im
biomedizinischen Kontext

Zielsetzung und Rahmen

- Workshop Charakter
- Gemeinsamer Austausch

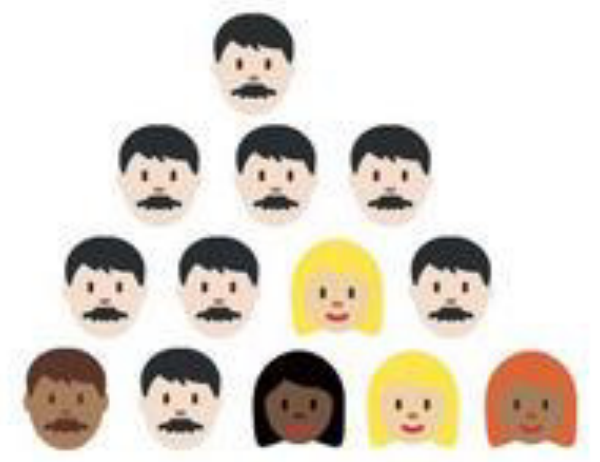
Rassismus in der Medizin

Diagnostik/Behandlung und Ausbildung/ Lehre

Was ist Rassismus?

- Menschen werden kategorisiert
- Menschen werden als Teil einer homogenen Gruppe wahrgenommen (Homogenisierung)
- Unterschiede werden als unveränderlich und natürlich beschrieben (Naturalisierung & Biologisierung)
- Menschen werden in eine Rangordnung gebracht (Hierarchisierung)
- Diskriminierungssystem
- Diskurse und Praxen sind historisch entwickelt
- bestehende Machtverhältnisse werden legitimiert und reproduziert

(Quelle: Positionspapier zu Rassismus in der Medizin der GMA, unveröffentlicht)



Credit: braveen kumar
@braveenk

Rassismus in der Medizin – Diagnostik/ Behandlung

Schädel-Hirn-Trauma

- Gehirnerschütterungen auf dem Spielfeld können zu Hirnverletzungen und kognitiven Störungen wie Demenz führen
- getrennte Kriterien für die Beurteilung der Auswirkungen von Gehirnerschütterungen auf schwarze und weiße Spieler



<https://www.bbc.com/news/world-us-canada-57337296>

Comprehensive norms for an expanded Halstead-Reitan Battery: Demographic corrections, research findings, and clinical applications, R. Heaton, I. Grant, C. Matthews, Psychological Assessment Resources (1991)



Kevin Henry & Najeh Davenport

Rassismus in der Medizin – Diagnostik/ Behandlung

Pulmologie

- Berechnung von Lungenvolumen
- Korrektur bei Schwarzen Patient:innen
- Frühwarnzeichen werden möglicherweise übersehen
 - > seltener Therapien, Rehabilitationsmaßnahmen oder
 - > seltener Schadenersatz bei Berufskrankheiten

Use of Race in Clinical Diagnosis and Decision Making: Overview and Implications, Michelle Tong, Samantha Artiga, 2021
<https://www.kff.org/racial-equity-and-health-policy/issue-brief/use-of-race-in-clinical-diagnosis-and-decision-making-overview-and-implications/>

The Impact of Race Correction on the Interpretation of Pulmonary Function Testing Among Black Patients, A. T. Moffett, N. D. Eneanya, S. D. Halpern, G. E. Weissman, American Thoracic Society Conference 2021
<https://www.thoracic.org/about/newsroom/press-releases/conference/removal-of-race-correction-in-pulmonary-function-tests.php>

Bedeutung für die medizinische Forschung

- Gesundheits-Outcomes aufgrund von „race“ entstehen primär durch strukturellen Rassismus
- Genetische Abstammung $\neq$ „race“
- „afrikanisch“, „asiatisch“, „europäisch“ sind ungenaue Kategorien und bilden genetische Vielfalt schlecht ab; sie repräsentieren nicht krankheitsrelevante Genetik
- Menschliche Genetik zeigt keine klaren biologischen Grenzen, sie ist komplex und global verwoben
- Gefahr, soziale Kategorien als biologisch zu missverstehen

- ABER: „race“ als Variable relevant um Auswirkungen von Rassismus zu verstehen
- Auch wenn „race“ und Ethnie keine biologische Grundlage haben, haben sie relevante soziale Implikationen

Rassismus in der Medizin – Ausbildung/ Lehre

Differences in words used to describe racial and gender groups in Medical Student Performance Evaluations

David A. Ross , Dowin Boatright, Marcella Nunez-Smith, Ayana Jordan, Adam Chekroud, Edward Z. Moore

	Black	Hispanic	White	Asian	Multi	Other	p-value
Word Categories	n = 346	n = 202	n = 2,740	n = 1,281	n = 336	n = 109	(* Alpha = .002)
Standout Words							
Exceptional	50%	52%	64%	54%	64%	58%	<0.001*
Best	41%	44%	54%	49%	50%	58%	<0.001*
Outstanding	77%	84%	86%	79%	82%	88%	<0.001*
Superb	30%	32%	38%	36%	38%	38%	0.025
Stellar	7%	7%	10%	8%	9%	13%	0.067
Excellent	91%	90%	93%	93%	95%	97%	0.050
Phenomenal	3%	5%	5%	5%	5%	8%	0.213
Ability							
Intelligent	40%	43%	49%	50%	46%	44%	0.004
Bright	43%	44%	57%	54%	54%	52%	<0.001*
Talent	19%	18%	20%	19%	17%	15%	0.760
Brilliant	3%	1%	3%	3%	4%	2%	0.420
Competent	40%	20%	29%	27%	32%	34%	<0.001*
Smart	19%	18%	24%	23%	24%	28%	0.129
Gifted	5%	5%	6%	5%	7%	5%	0.342

Umsetzungsbeispiele

Workshops für Lehrende

Zertifikatsprogramm „Medizinische Lehre Wien

- „Wie bringe ich Gender- und Diversity-Kompetenz in meine Lehre“
- „Diversity-Kompetenz für Fortgeschrittene“
- Thematische Schwerpunkte:
 - diskriminierungssensible Lehre
 - strukturelle Ungleichheiten im Gesundheitssystem
 - rassismuskritische Perspektiven
 - Intersektionalität im medizinischen Kontext

Gender- und Diversity-Ringvorlesungen für Studierende

Semesterweise Lehrveranstaltungen

Themen u.a.:

- personenzentrierte Medizin
- Gender Medizin
- Gewalt, Geschlecht und Gesundheit
- Normalitätsvorstellungen in der Medizin

Querschnittsperspektive

- Fragen von Rassismus, Diskriminierung und Intersektionalität werden in den Lehrveranstaltungen regelmäßig mitbehandelt und als Teil medizinischer Versorgungsrealitäten reflektiert.

Schwerpunktsmonate

Angebot für alle Mitarbeitende

MAI 2026

Black in Medicine Month

Wir laden alle Interessierten ein, mit uns über das Thema Antirassismus ins Gespräch zu kommen.



★ 7. MAI

Dr. Trez Norwood
Allgemeinmedizin neu denken:
Rassismus erkennen, Vitamin D
und psychische Gesundheit in
BIPOC Communitys

★ 11. MAI

Dr. med. Gonza Balbina Ngoumou & Dr. Steven Ngandeu Schepanski
Aufwachsen mit Ungleichheit:
Rassismus, Diskriminierung und
Kindergesundheit

★ 22. MAI

Anne Christine Manawa Nougho
Geburtshilfe im Fokus:
Auswirkungen von Rassismus
und Handlungsmöglichkeiten
im Kreißsaal.

★ 26. MAI

Dr. med. Mirjam Faissner
Rassismus in der Psychiatrie:
Strukturen, Herausforderungen
und Wege zur Veränderung.



ANMELDUNG
& INFOS

https://diversity.charite.de/veranstaltungen/black_in_medicine_month

Charité – Universitätsmedizin Berlin | Charitéplatz 1 | 10117 Berlin
Competence Center Gleichstellung und Diversität

Steering Committee Gleichstellung, Diversität und Inklusion, AG Antirassismus

E-Learning-Angebote

Angebot für alle Lehrenden

Competence Center Gender Equity and Diversity



DivE – Diversity in Education

A digital self-learning course to promote more inclusive teaching



Herausforderungen

- Individualisierung
- Zeitdruck und Hierarchien
- Unsicherheit im Umgang mit Begriffen und Zuschreibungen
- Erreichbarkeit und Offenheit der Zielgruppe

Herausforderungen

Beispiel aus dem Unterrichtsalltag

- Format: Präparierkurs in der Anatomie
- Setting: Kursdozent*in, studentische Tutor*innen, Studierendengruppe
- Vorfall: Tutor*in ermahnt Studentin, Studentin nimmt Diskriminierung wahr
- Lösungsversuch: Meldung bei Gleichstellungbeauftragter, Gespräch mit beiden Personen mit Ziel der gemeinsamen Konfliktlösung
- Resultat: Tutorin kündigt, für Studentin bleibt der Fall unaufgearbeitet

Arbeitsgruppen - Erfahrungsaustausch

Erfahrungen und Stolpersteine

- Wo begegnen Ihnen Fragen von Rassismus und Diversität konkret in Ihrer Arbeit (Lehre, Klinik, Forschung, Administration)?
- Welche Situationen werden als besonders schwierig und ambivalent erlebt?
- Wo scheitert gute Absicht im Alltag?

Fokus auf Beschreibung

Formate und Umsetzungsmöglichkeiten

- Welche Formate oder Zugänge können helfen, die identifizierten Herausforderungen produktiv zu bearbeiten?
 - z.B. Lehrformate, Weiterbildungsangebote, Reflexionsräume, curriculare Bausteine, institutionelle Prozesse
- Was müsste gegeben sein, damit diese Formate im eigenen Kontext realistisch umsetzbar sind?

Im Workshop wurde zunächst ein sozialwissenschaftlicher Zugang zu Rassismus als gesellschaftlich verankertem Diskriminierungssystem vermittelt und auf den medizinischen Kontext übertragen. Anhand konkreter Beispiele aus Diagnostik und Behandlung sowie aus Ausbildung und Lehre wurde diskutiert, wie rassifizierende Vorstellungen in medizinischem Wissen, Routinen und Entscheidungsprozessen wirksam werden können.

Ein weiterer Schwerpunkt war der Umgang mit Kategorien wie „race“, Ethnizität und Abstammung in der Medizin. Dabei wurde insbesondere die Frage diskutiert, wie damit umgegangen werden kann, dass „race“ keine biologische Grundlage hat, rassistische Zuschreibungen und ihre Auswirkungen aber gesellschaftlich und damit auch im medizinischen Alltag relevant sind.

Im anschließenden Austausch brachten die Teilnehmenden Erfahrungen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen ein. Diskutiert wurden Situationen aus Lehre, Klinik, Forschung und Administration, aber auch Fragen und Unsicherheiten im Umgang mit konkreten Situationen. Dabei wurde deutlich, dass sich rassismuskritische Fragen in den verschiedenen Arbeitsbereichen unterschiedlich stellen und nicht immer eindeutige oder einfache Antworten möglich sind.

In der Gruppenarbeit wurden unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen sichtbar. Gleichzeitig wurden mögliche Ansätze diskutiert, wie rassismuskritische Perspektiven in den jeweiligen Arbeitsbereichen aufgegriffen werden können und welche institutionellen Rahmenbedingungen dafür hilfreich wären. Als besonders wertvoll wurde der Austausch zwischen den unterschiedlichen fachlichen und beruflichen Perspektiven erlebt.

Gesellschaftliche
Vorprägung durch
strukturelle Diskriminierung

ANERKENNUNG
von "Scheitern" und
strukturellen Limitationen

TOKEN Problematik
Situation des
EXPONIERENS

Erreichbarkeiten
"KÖRPER"
und
"KÖRPERERFAHRUNGEN"

EINSTELLUNGS-
und
AUSWAHLKOMMISSIONEN

ÜBERKREUZUNG
SEXISMUS UND
RASSISMUS

RASSISMUS SEITENS
DER PATIENT*INNEN

RASSISMUS SEITENS
PFLEGEPERSONAL

PERSONENZENTRIERT
≠
DIVERSITÄTSENSIBEL
RASSISMUSKRITISCH

FEHLLENDE VERNETZUNG
VON PERSONEN, DIE
AN DEM THEMA ARBEITEN

KEINE STRUKTURELLE
VERANKERUNG UND
NUR PROJEKTFÖRDERUNG

Struktureller Rassismus
trifft auch nicht-med.
Personal & z.B. Fagen
von Bezahlung

FAIRE
LÖHNE +
ARBEITSBEDINGUNGEN

ANTIDISK.
BEAUFTRAGTE
IN DEN ÄRZTE-
KAMMERN

VERWEISBERATUNG
MIT
BEGLEITUNG

GEWERKSCHAFTEN
ALS
EXTERNE ORG.

PROJEKT:
„Rassismus macht krank“

ALS THEMA IN
ORGANISATIONSENT-
WICKLUNG

INFORMELLER
AUSTAUSCH + VERNETZUNG
VON BETROFFENEN

Pragmatismus - klein - mögliche
Schnitt
(Haupttext) - Ressourcen

Ressourcen
↳ Relevanz

Konflikt vs
Diskriminierung vs
Racismus

AG Gleichstellungspolitik und Gender-Studies an Kunsthochschulen und -universitäten

--- Beitrag wird nachgereicht ---

KEG 2026, Wien

AG Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT

Corinna Bath (Essen), Bärbel Mauß (Berlin), Juliette Wedl (Braunschweig)

Mapping der Projekte (Protokollanhang)

Women in Science – Frauen in MINT-Disziplinen

*Forschung

Leaky Pipeline und Karriereverläufe von Frauen in MINT-Fächern: Identifikation von Gender Patterns

Universität Innsbruck

11/2025 – 11/November 2028, Assistenzprofessur aus universitären Mitteln

Daria Jadreškić (daria.jadreskic@uibk.ac.at)

Stichworte: Leaky pipeline | geschlechtergerechte Beteiligung | Akademische Karriere | gender gap | Entwicklung von Maßnahmen | qualitative Studie

*Forschung

Beteiligung von MINT-Professorinnen an der akademischen Selbstverwaltung. Eine qualitative Analyse am Beispiel der HTW Berlin"

Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW)

Bachelorarbeit (fertig)

Rosa Weaver (rosameabhweaver@gmail.com)

Stichworte: Parität | geschlechtergerechte Beteiligung | Frauenförderung | Hochschule | Maßnahmen | Studie

*Forschung

AquaVersity - Interdisciplinary awareness of biodiversity in European freshwater bodies: Biology, Chemistry, Geography, Mathematics and Environmental Sciences meet Civic Education

Universität Klagenfurt

10/2025 – 09/2028, gefördert durch Erasmus+ Kooperationspartnerschaften Schulbildung (EU)

Lara Gildehaus (lara.gildehaus@aau.at) | Projektbeschreibung [hier](#)

Stichworte: Grundlagenforschung zu diversen Interessenfacetten von Schüler:innen an MINT | partizipative MINT-Bildung | Entwicklung von Lehr- Lernmaterialien | Bildung für nachhaltige Entwicklung | Interdisziplinäres Lernen | Gendersensibles MINT | Forschung

*Forschung

„Re-Imagining GenderFuture in MINT. Hochschulische Potenziale der Gewinnung und Bindung von weiblichen Non-Traditionals durch die Integration von Nachhaltigkeit und Geschlechtergerechtigkeit in den Technikwissenschaften“ (GenderFUTURE)“ (Verbundprojekt)

TEILPROJEKT 1: Non-Traditional Students in GreenTEC

TEILPROJEKT 2: In organisationale Blickordnungen intervenieren

RWTH Aachen University

Andrea Wolffram (awolffram@soziologie.rwth-aachen.de) | Projektwebsite [hier](#)

Uni Marburg

Susanne Maria Weber, (susanne.maria.weber@ui-marburg.de), Dr. Eva Bulgrin (eva.bulgrin@uni-marburg.de), Marie-Sophie Winter (marie-sophie.winter@uni-marburg.de) | Projektwebsite [hier](#)

03/2023 – 08/2026; Förderung durch Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR)

Stichworte: Geschlechtergerechtigkeit | Nachhaltigkeit | MINT-Studium | Fachkultur | Studie

*Forschung Studienorientierung

DiversitätSensiblerSupport (DiSenSu)

Technische Universität Darmstadt

Förderung: 2/2018 bis 03/2021, BMBF

Markus Precht (markus.precht@tu-darmstadt.de) | <https://www.disensu.de/>

Stichworte: Beruflorientierung, für Frauen mit Migrationshintergrund, gender- und diversitätssensibel

Gleichstellungsorientierte Maßnahmen

Strukturentwicklung Studienorientierung

empowerMINT

Universität Paderborn

<https://www.uni-paderborn.de/universitaet/empowermint>

Stichworte: Schüler*innen in MINT (FINTA* & alle) | Förderung | Empowerment | Interesse entdecken | Studien- und Berufswahl | Chancengleichheit | Strukturentwicklung

*Strukturentwicklung Studienorientierung

Mädchenförderung im zdi-Schüler*innenlabor inkl. Talentmobil

Hochschule Bochum

Unbefristet, Förderung durch Hochschulmittel | Talentmobil ist Teil des NRW-Talentscouting Programm des Landes

Anja Trass (anja.trass@hs-bochum.de), schuelerlabor@hs-bochum.de, talentmobil@hs-bochum.de

Stichworte: MINT-Bildung für Schülerinnen | Schüler*innenlabor | MINKT | Workshops | Mono-
edukation | Chancengleichheit | Strukturentwicklung

*Strukturentwicklung Studienorientierung

EmpowerLab – die Girls' Academy der Hochschule Bochum

Hochschule Bochum

Langfristig ab 2025, Förderung durch die Zentrale Gleichstellungskommission

Anja Trass (anja.trass@hs-bochum.de) | <https://www.hochschule-bochum.de/girls-academy/home/>

Stichworte: Schülerinnen | Übergang Schule/Hochschule | Peer-Mentoring | Mädchen/Frauen in
MINT | MINT-Bildung | Studienorientierung | Chancengleichheit | Strukturentwicklung

Strukturentwicklung Studienorientierung

Einsteins Töchter

Universität Hannover (LUH)

Ina Fedrich (ina.fedrich@schulprojekte.uni-hannover.de) | Projektseite [hier](#)

Stichworte: MINT-Projektkurs Oberstufenschülerinnen | Förderung | Empowerment | Interesse
entdecken | Studien- und Berufswahl | Chancengleichheit | Strukturentwicklung

* Strukturentwicklung Empowerment

#HeyMathGirl!

Universität Klagenfurt

05/2025 – 04/2026; Förderung durch Bundesministerium Österreich, LEA (Lets empower Austria)
Lara Gildehaus (lara.gildehaus@aau.at)

Stichworte: Mathematisches Selbstkonzept | Positiv Psychologie Intervention | Role-Model Inter-
aktion | Entwicklung von Maßnahmen | Chancengleichheit | Empowerment

*Strukturentwicklung Empowerment

WomEngineer – Netzwerk der Frauen in der Technik

Hochschule Bochum

seit 2017 fortlaufend, Förderung durch die Zentrale Gleichstellung, das Präsidium und verschiedene Fachbereiche der Hochschule Bochum

Anja Trass (anja.trass@hs-bochum.de) | womengineer@hs-bochum.de

Stichworte: Frauen in der Technik | Vernetzung | Empowerment | Mentoring | Studienbegleitung
| Studentinnen, Mitarbeiterinnen, Professorinnen | Chancengleichheit | Strukturentwicklung

Strukturentwicklung Empowerment

Wanderausstellung RETHINKING PHYSICS

Technische Universität Dresden und Universität Würzburg

<https://www.rethinking-physics.de/>

Stichworte: Porträts von Forscherinnen in der Physik | Wanderausstellung | Chancengleichheit | Sichtbarkeit

Strukturentwicklung Empowerment

Atom*innen

Universität Innsbruck

<https://atominnen.at>

Stichworte: Frauen und Geschlechterminderheiten in der Quantenwissenschaft | Plattform | Erfahrungsaustausch | Beratung | Chancengleichheit | Vernetzung

Science of Gender – Wissenschaft *über* Geschlechter

*Forschung

Determinanten, Bedeutungen und Implikationen der Geschlechtervielfalt in soziokulturellen, medizinischen und biologischen Kontexten (Sonderforschungsbereich 1665: Sexdiversity)

Universität Lübeck, in Kooperation mit Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Charité, Humboldt-Universität, Europa-Universität Flensburg, Universität Magdeburg, Ludwig-Maximilians-Universität München, Medizinische Hochschule Hannover

4/2024-12/2027, Förderung durch Deutsche Forschungsgesellschaft, weitere vier Jahre werden z.Zt. beantragt

Juliane Scholz (juliane.schol@uni-luebeck.de) | Projektseite [hier](#)

Stichworte: Geschlechterdiversität Körpergeschlecht | Kategorisierung | Charakterisierung der Determinanten, Bedeutungen und Auswirkungen von Geschlecht auf verschiedenen Ebenen | Studie

*Forschung

Thinking Diversity with Animals. Anthropomorphe Deutungsmuster und Diversitätsvorstellungen von Jugendlichen

Universität Bielefeld

Beantragte: 4 Jahre, Förderung durch Deutsche Forschungsgesellschaft (DFG)

Smillo Ebeling (s.ebeling@uni-bielefeld.de) | Projektbeschreibung [hier](#)

Stichworte: Geschlecht und Sexualitätsvorstellungen von Jugendlichen | Thinking with Animals | Reflexion | Scientific Literacy | Studie

Gender in/on Science – Vergeschlechtlichung wissenschaftlicher Erkenntnisse und (technologischer) Artefakte

Forschung

Women in QuantumTech

Freie Universität Berlin

10/2024-09/2027, Förderlinie Metavorhaben Innovative Frauen im Fokus durch Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt

Martina Erlemann, Andrea Bossmann, Tamar Grosz (womeninquantumtech@physik.fu-berlin.de) | <https://www.womeninquantumtech.de/>

Stichworte: Gleichwertige Teilhabe von Frauen in der Quantentechnologie | Mechanismen des Un/Sichtbarmachens und Un/Sichtbarhaltens von Frauen | Entwicklung von Sichtbarkeitsstrategien

Forschung

Arbeitsgruppe Queer STS

Onlineplattform <https://queersts.com/>

Stichworte: Queerness | Queer-kritische Technik- und Wissenschaftsforschung | Queere Betrachtung des Forschungsgegenstandes | Queerness der Methodologie | Queere Interventionsforschung

Forschung

GeDiMINT-Toolbox (im Aufbau)

Technische Universität Braunschweig

Geschlechterdimensionen im Blick der MINT-Forschung (GeDiMINT) Kontakt Team gedimint@tu-braunschweig.de | Projektseite [hier](#)

Stichworte: Relevanzprüfung | Materialsammlung zu MINT-Disziplinen | Theorien | Methoden | Fallbeispiele | Hintergrundinformationen | Literatursammlung | Strukturentwicklung

Forschung

DIVERGesTOOL Toolbox

Universität Bremen

<https://www.uni-bremen.de/divergestool-projekt/divergestool-toolbox>

Stichworte: Integration von Vielfaltsdimensionen in quantitative Gesundheitsforschung | Fragebogen-Items | Literatur | Hintergrundinformationen

Lehre und Forschung

UIBK - Gender Guest Professor (rotierend)

Universität Innsbruck

Ausschreibungsseite [hier](#)

Stichworte: internationalen wissenschaftlichen und didaktischen Austausch | fakultätsübergreifend | insb. in Bereichen mit wenig Gender Studies (u.a. MINT) | 2 Monate

*Lehre *

Toolbox Gender und Diversity in der Lehre

Freie Universität Berlin

Margherita von Brentano Zentrum, Kontakt mvbz@fu-berlin.de | zur Toolbox [hier](#)

Stichworte: Toolbox | disziplinenübergreifend | Planung und Gestaltung von Lehre | gute diskriminierungskritische Lehre

*Lehre

Gendering MINT didaktisch-digital: Lehrmethoden - Planungshilfen - Austausch für Lehrende in MINT & Gender Studies

Humboldt Universität zu Berlin

04/2023 – 06/2026, Förderung durch Stiftung Innovation in der Hochschullehre | Fokus Portale Sigrid Schmitz, Judith Schütze (ztggmint@hu-berlin.de) | zum Portal [hier](#)

Stichworte: Gender in MINT | Didaktik | OER | Lehrunterstützung | Transfer | Lehre

*Lehre

SustainING. Sozial- und umweltgerechte Ingenieurwissenschaften am Beispiel des Maschinenbaus

TU Dresden

08/2025 – 07/2027, Förderung durch ESF Plus Richtlinie Hochschule und Forschung 2021-2027 / Innovative Hochschulprojekte zur Steigerung des Studienerfolgs

Sandra Buchmüller (sandra.buchmueller@tu-dresden.de) | Projektbeschreibung [hier](#)

Stichworte: Ingenieur-, Technik- und Wirtschaftswissenschaften | Fachkultur | Verantwortung | soziale und ökologische Perspektiven in der MINT-Lehre | Lehrentwicklung

Stichworte: Sozial- & Umweltgerechte ING | Sensibilisierung | Beratung | Lehre

Lehre

Certificate Program "Gender & Diversity in Science & Technology Studies"

Berlin University Alliance (BUA)

Seit 04/2024, Petra Lucht (Technische Universität Berlin) und Martina Erlemann (Freie Universität Berlin) | Zertifikatsbeschreibung [hier](#)

Stichworte: Zertifikat | inter- & transdisziplinär | Fokus MINT oder Fokus Humanities | Lehre

*Strukturentwicklung Lehre

Zertifikat Schlüsselkompetenzen Social Skills and Diversity für Studierende

TU Graz

Unbefristet?

Ansprechperson: Lisa Mittischek | zur Beschreibung [hier](#)

Stichworte: Zertifikat | Soziale & Diversity-Kompetenzen | Sensibilisierung | Studierende | Strukturentwicklung

*Strukturentwicklung Forschung & Lehre

Lehrgang Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler*innen

TU Graz

Philipp Rouschal | zur Beschreibung [hier](#)

Stichworte: Lehrgang | Gender & Diversity-Kompetenzen | Sensibilisierung | Wissenschaftler*innen | Vernetzung | Entwicklung von Maßnahmen | Strukturentwicklung

*Strukturentwicklung Forschung & Lehre

Gastprofessuren (max. 4 Monate)

TU Graz

Armanda Pilinger | zur Beschreibung [hier](#)

Stichworte: Gastprofessur | Vernetzung | externe Expertise | Forschung & Lehre

*Strukturentwicklung Forschung & Lehre

Mind the Gap – Diversity Award

TU Graz

Armanda Pilinger | zur Beschreibung [hier](#)

Stichworte: Anreizstruktur Preisverleihung | Diversity | Entwicklung von Maßnahmen | Projekte, Forschung, Lehre

*Strukturentwicklung Forschung

Implementing Gender Aspects in Research (UoC IMPACT)

Universität zu Köln

2024-2029, Förderung durch Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR), GiB-Förderlinie

Lisa Krall (lkraall@uni-koeln.de) | <https://uocimpact.de/>

Stichworte: Geschlechtersaspekte in Forschung | Intersektionalität | Interdisziplinarität | Kultur- & Methodenwechsel | Sensibilisierung | Beratung | Entwicklung von Maßnahmen | Strukturentwicklung

*Strukturentwicklung Forschung

Inklusive Exzellenz in der Medizin (InkE)

Universität und Universitätsmedizin Greifswald

1/2024 – 12/2028, Förderung durch Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR), GiB-Förderlinie

Philipp Töpfer, Dr.med. Elpiniki Katsari, Thalia Hilker, u.a. (inke-projekt@uni-greifswald.de) | <https://www.inke-projekt.de/>

Stichworte: Geschlechtssensible Medizin | Gender & Sex | Interdisziplinarität | Intersektionalität | Wissenstransfer | Sensibilisierung | Beratung | Entwicklung von Maßnahmen | Strukturentwicklung & Wissenstransfer

*Strukturentwicklung Forschung

Fachstelle Geschlecht als Analysekategorie in Forschungs- und Wissenszusammenhängen (GeFo-Wiss)

Universität Paderborn

04/2024 – 02/2029, Förderung durch Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR), GiB-Förderlinie

Susanne Richter (Susanne.richter@uni-paderborn.de) | zur Projektseite [hier](#)

Stichworte: Geschlechteraspekte in Forschung | Gender at Science | Interdisziplinarität | Sensibilisierung | Beratung | Strukturentwicklung & Wissenstransfer

*Strukturentwicklung Forschung

Geschlechterdimensionen im Blick der MINT-Forschung (GeDiMINT)

Technische Universität Braunschweig, Braunschweiger Zentrum für Gender Studies (BZG)

02/2024 – 01/2029, Förderung durch Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR), GiB-Förderlinie

Juliette Wedl, Jan Büssers, Francine Meyer (gedimint@tu-braunschweig.de) | zur Projektseite [hier](#)

Stichworte: Geschlechterdimensionen in Forschung | Anreizstrukturen (Gastaufenthalte, Forschungsprojekte, Auszeichnung) | Sensibilisierung | Beratung | Toolbox (i. Entwicklung) | Entwicklung von Maßnahmen | **Strukturentwicklung & Wissenstransfer**

*Strukturentwicklung Forschung

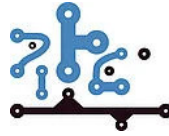
EnRich – Zukunftskonzept für geschlechtersensible Forschung

Philipps-Universität Marburg

02/2024 – 02/2029, Förderung durch Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR), GiB-Förderlinie

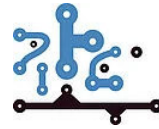
Matti Traußneck, Carolyn Gebhardt (enrich@uni-marburg.de) | Projektbeschreibung [hier](#)

Stichworte: Ethikkommissionen | Toolkits | Workshops | alle Fachbereiche, auch Medizin, Psychologie und Wirtschaftswissenschaften | Entwicklung von Maßnahmen | Strukturentwicklung & Wissenstransfer

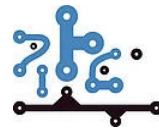


AG Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT

Corinna Bath (Essen), Bärbel Mauß (Berlin), Juliette Wedl
(Braunschweig) 29.05.2026



Corinna Bath (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Universität Duisburg-Essen), corinna.bath@netzwerk-fgf.nrw.de,
Bärbel Mauß (Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, TU Berlin) baerbel.mauss@tu-berlin.de und
Juliette Wedl (Braunschweiger Zentrum für Gender Studies, TU Braunschweig/Ostfalia HaW/HBK Braunschweig), j.wedl@tu-braunschweig.de



MAPPING

Im Vorfeld wurden Projekte, Maßnahmen und Implementierungen im Bereich Gender in MiNT an den Hochschulen der drei deutschsprachigen Länder gesammelt und während der AG weiter ergänzt (siehe Anhang). **Weitere Hinweise** zu Projekten, Maßnahmen und Implementierungen gerne an Juliette Wedl (j.wedl@tu-braunschweig.de) schicken. Mit der **FG Gender** wird nach einer geeigneten Dokumentationsform auf der FG-Website geschaut und bei Einverständnis die Hinweise aufgenommen. Bei Passigkeit kann auch eine Aufnahme in die **GeDiMINT-Toolbox** (im Aufbau) erfolgen.

Bestandsaufnahme anhand des Mapping

Welche Aktivitäten und Angebote laufen? Welche Ergebnisse wurden bereits erzielt?
Wie sind diese für Interessierte zugänglich? Welche Erfahrungen lassen sich aus den
Prozessen jeweils ableiten?

- Wo stehen wir heute? (z.B. welche Ziele gab es? Was wurde erreicht? Veränderungen?)
- Was haben wir? (z.B. Forschungsergebnisse/-Literatur, Lehr-Materialien, Strategien der Institutionalisierung, Erfahrungen mit Argumentationsweisen)
- Was können wir uns gegenseitig geben? Wie können wir voneinander lernen?

Bestandaufnahme anhand des Mappings

- Wenig Grundlagenforschung
- Vieles projektgebunden und somit zeitlich begrenzt
- Viele Projekte arbeiten den MINT-Bereichen zu oder der Gleichstellung (Service für MINT-Fächer und Gleichstellung)
- Zahlreiche Maßnahmen in der Strukturentwicklung, d.h. jenseits von Forschung und Lehre mit dem Ziel, das Angebot für spezifische Zielgruppen zu verändern bzw. zu verbessern (Servicemaßnahmen)
- Schwerpunkt hängen stark von ausgeschriebenen Förderrichtlinien ab (aktuell in D „Geschlechteraspekte im Blick“)

Fazit:

Das Feld wird nicht als eigenständiges Forschungsfeld wahrgenommen und fast ausschließlich unter dem Nutzungsaspekten für (anwendungsorientierte) MINT Bereiche gefördert.

Von Leerstellen zu Forderungen und Maßnahmen

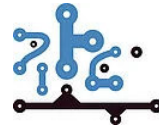
- Wo liegen Schwerpunkte aktueller Projekte und Initiativen?
- Welche (Kategorien von) Projekte(n) fehlen? Welche Fragestellungen fehlen?
- Welche Vernetzung und Kooperation ist im Feld Gender in MINT nötig?
- Welche Strukturen, Institutionen und Rahmenbedingungen müssen erhalten oder geschaffen werden, um diese Projekte und Kooperationen zu ermöglichen?

Von Leerstellen zu Forderungen und Maßnahmen

- Inhaltliche Projekte, Theorieentwicklungen und empirische Studien der Geschlechterforschung in und zu MINT bzw. Grundlagenforschung zu Feminist STS sind unterrepräsentiert
- Lehrinitiativen haben kaum Kontinuität (Ausnahme: Studienzertifikat Gender PRO MINT an der TU Berlin)

Welche Forderungen und Maßnahmen ergeben sich aus dieser Situationsanalyse?

- Einrichtung einer außeruniversitären Forschungseinrichtung Feminist STS (vgl. hierzu auch die Empfehlung des deutschen Wissenschaftsrats 2023)
- Erhalt und Einrichtung von unbefristeten Professuren Gender Studies in MINT in allen MINT-Fächern (und ihre Vernetzung)
- Einrichtung von Studiengängen feminist / queer STS im DACH-Raum
- Stärkere Kooperation mit STS Bereichen (z.B. in Österreich und Schweiz, wo STS-Strukturen etabliert sind)



Kontinuität und Institutionalisierung

Wie kann eine stärkere Verankerung von Gender in MINT und eine größere Verbreitung bisheriger Erkenntnisse und Erfahrungen erreicht werden?

- Was sind derzeitige Herausforderungen?
- Welche Ziele haben wir? Wo kann es hingehen?
- Welche Strategien brauchen wir dafür?

Diskussion Kontinuität & Institutionalisierung

Wahren Corona inwieweit Erfahrungen:

- 1) auch Nat. Wiss. "Robert"
- 2) kurzes Zeitfenster, wo versch. Fachkulturen
ins Gespräch gingen & verhandelt haben

aus "hard sciences"
"soft sciences" machen

Fachdidaktiken
HOCHSCHUL didaktiken

"Du kannst nicht
direkt über Objektivität
reden - sondern der
Prozess ist über ein
Haus"

→ brauchen neues
Wissenschaftsverständnis

Wichtiger
Raum:
AG Herausd.
Wahl. Gender in MINT

slow Science

Wissenskommunikation
"Übersetzung"
Doppelkompetenz

neu?
oder
zugewandtes
Wiss. Verständnis?

Förderungs-
institutionen
müssen das
auch für
förderungs-würdig
erachtet

An Fakultäten
Übersetzer, die die
Übersetzungsarbeit
leisten.

Herausforderung:
Verknüpfung von
Projekten

Verschiede Phasen der
Übergänge mitdenken
(von Kita über Ausbildung
bis Studium)

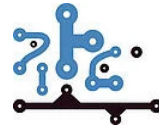
Zeit & längerfristige
Kontakte / Diskussionsräume
(Cs. Sex Diversity)

← Finanzielle Anreizstrukturen
führen zur Entwicklung
von informierter Wissenschaft-
lerinnen aus in der Fachern
→ sie sind aber keine
Gender Studies - Wissenschaft.
Wie schaffen wir hier
Schnitt, dass hier
Kooperationen
entstehen

Brückenbau
zwischen
Disziplinen
sichere Räume
für Austausch schaffen

Will was
nicht nur die
Sicht der
Verhältnisse
ist

defiz. braucht
es Geld
so viel Schramm, so viel es Gelder hat
dem Hintergrund, dass es eine "reiche"
Fächer sind



Kontinuität und Tradierung

- Wie können wir es schaffen, erlangte Erkenntnisse (besser) zu tradieren?
- Geht es um die Einrichtung und den Erhalt von Gender Studies in MINT-Professuren?
- Sollen Erkenntnisse der Gender Studies in den MINT-Kanon integriert werden?
- Braucht es eine Grundlagenforschung für Gender Studies in MINT?
- Welche weiteren Strategien gibt es? Welche Umsetzungsoptionen und –erfahrungen?

DISKUSSION WEITERGEHENDER FRAGEN

Kontinuität und Tradierung

Fachdiskussionen

Grundlagenforschung
Konzeptualisierung
von GENDER in der Didaktik

Grundlagen d.
Gender Studies in
Studienschritten (statt
Weiterbildung)

- guter Nebeneffekt:
Jobchancen für GS
Personal :)
- aber auch direktisch
wichtig

Gender Curricula
in allen Fächern (NRW)
aktualisieren

Thematisch in
Akreditierungsvorgaben
einbinden

Diskussion weitergehender Fragen

Kontinuität und Tradierung

- Wie können wir es schaffen, erlangte Erkenntnisse (besser) zu tradieren?
- Geht es um die Einrichtung und den Erhalt von Gender Studies in MINT-Professuren?
- Sollen Erkenntnisse der Gender Studies in den MINT-Kanon integriert werden?
- Braucht es eine Grundlagenforschung für Gender Studies in MINT?
- Welche weiteren Strategien gibt es? Welche Umsetzungsoptionen und -erfahrungen?

Ethikkommissionen als
Tor zur Verbesserung
von Forschung
Dual Use?

AG Praktiken und Handlungsoptionen gegen rechte Einflussnahme und Autoritarismus

Dr. Friederike Beier, Forschungskordinatorin Gender Studies, Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung, Freie Universität Berlin

Dr. Jana Gerlach, Koordinatorin der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre, Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung, Freie Universität Berlin

Dr. Johanna Leinius, wissenschaftliche Geschäftsführung, Cornelia Goethe Centrum für Geschlechterforschung, Goethe-Universität Frankfurt)

Dr. Magdalena Beljan, Geschäftsführerin, Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg)

**24. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)
28./29. Mai 2026 | Universität Wien**

Überblick

1. Begrüßung und Vorstellungsrunde
2. Status Quo: Vorstellung von Handlungsleitfäden
3. AG-Arbeit: Zukünftige Zusammenarbeit
4. Zusammenführung im Plenum
5. Abschlussrunde

1. Begrüßung und Vorstellungsrunde

Wir arbeiten heute in einem Kanban-Board.

2. Status quo: Vorstellung von Handlungsleitfäden

- Forschungsverbund GERDEA & Bundesverband Mobile Beratung (2025): Umgang mit rechten Anfeindungen gegen die Wissenschaft.
- BTU Cottbus-Senftenberg (2023): Handlungskonzept gegen (extrem) rechte Einflussnahme an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg. Sensibilisiert. Positioniert. Engagiert **UND** Anlage: Handreichung zum Umgang mit (extrem) rechten und diskriminierenden Erscheinungsformen in der Lehre.
- bukof & afg (2021): Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Wissenschaftler*innen und ihr Umfeld **UND** bukof & afg (2023): Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen.
- Universität Potsdam (2025): Haltung zeigen! Informationen und Empfehlungen zum Umgang mit Rechtsextremismus und Rassismus in der universitären Lehre.

2. Status quo: Vorstellung von Handlungsleitfäden

Forschungsverbund GERDEA & Bundesverband Mobile Beratung	bukof & afg	BTU Cottbus-Senftenberg bzw. Prof.*in Dr.*in phil. Heike Radvan Susanne Dyhr (MA)	Universität Potsdam
2025	2021 bzw. 2023	2023	2025
Umgang mit rechten Anfeindungen gegen die Wissenschaft	Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Wissenschaftler*innen und ihr Umfeld Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen.	Handlungskonzept gegen (extrem) rechte Einflussnahme an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg. Sensibilisiert. Positioniert. Engagiert Anlage: Handreichung zum Umgang mit (extrem) rechten und diskriminierenden Erscheinungsformen in der Lehre.	Haltung zeigen! Informationen und Empfehlungen zum Umgang mit Rechtsextremismus und Rassismus in der universitären Lehre
28 Seiten	3 bzw. 4 Seiten	24 bzw. 15 Seiten	29 Seiten

Forschungsverbund GERDEA & Bundesverband Mobile Beratung (2025): Umgang mit rechten Anfeindungen gegen die Wissenschaft



AG Praktiken und Handlungsoptionen gegen rechte Einflussnahme und Autoritarismus
24. Arbeitstagung der KEG | 28./29. Mai 2026 | Universität Wien

Forschungsverbund GERDEA & Bundesverband Mobile Beratung (2025): Umgang mit rechten Anfeindungen gegen die Wissenschaft

1) Einordnung der Anfeindungen aus der Rechtsextremismusforschung (Juliane Lang)

- Kein Problem der Wissenschaftskommunikation, sondern Teil des Angriffs gegen Demokratie
- Teils Vermischung von Angriffen auf wiss. Arbeit und Angriffen auf das Sein in der Wissenschaft an sich
- Vorhandenes Analyse- und Handlungswissen nutzen

2) Erkenntnisse aus der Beratungspraxis mit/an Hochschulen (Mobile Beratung gegen Rechts)

- Angriffe gelten Einzelnen, zielen aber auf die institutionelle Haltung ganzer Einrichtungen
- Rechtliche Fragen im Mittelpunkt, Unsicherheit, was erlaubt ist an Gegenwehr/Reaktion (Beispiele: sog. „Neutralitätsgebot“, Recht auf Bildung)
- HS brauchen ein umfassendes (Schutz-)Konzept gegen rechtsextreme Einflüsse und sollten sich für Demokratie positionieren.

3) 10 Punkte für den Umgang mit recht(sextremen) Anfeindungen im Kontext Wissenschaft

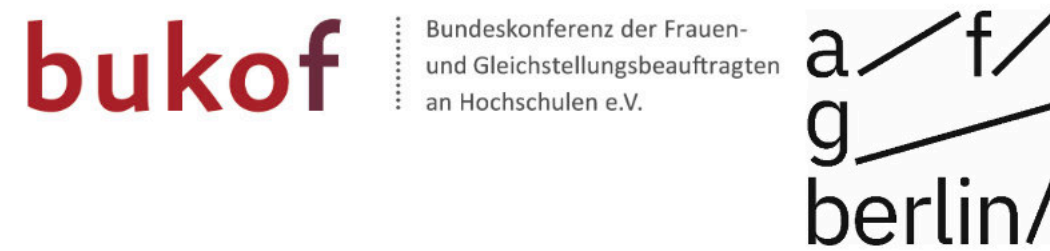
4) Anhang mit Kontakten für Unterstützung im konkreten Fall und wiss. Texten zum Thema

AG Praktiken und Handlungsoptionen gegen rechte Einflussnahme und Autoritarismus

24. Arbeitstagung der KEG | 28./29. Mai 2026 | Universität Wien

bukof & afg (2021): Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Wissenschaftler*innen und ihr Umfeld

bukof & afg (2023): Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen.



Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Wissenschaftler*innen und ihr Umfeld

01.10.21

Sie sind in der Lehre, in Ihrem Forschungszusammenhang, auf Tagungen, über Social Media oder in der Presse mit antifeministischen, sexistischen, rassistischen und/oder antisemitischen Äußerungen beleidigt, diffamiert, verächtlich gemacht, angefeindet oder bedroht worden?

Damit sind Sie nicht allein. Menschen werden zunehmend persönlich angegriffen, um ihre wissenschaftliche Position, ihr Forschungsfeld oder ihre Forschungsergebnisse zu delegitimieren. Die Angriffe werden meist strategisch eingesetzt und sind häufig regelrecht choreografiert.

Wer Zielscheibe von Hassbotschaften wird, fühlt sich oft ohnmächtig. Betroffene Wissenschaftler*innen können Unterstützung und Solidarität erfahren. Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) und die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof) möchten Ihnen mit diesen Handlungsempfehlungen Wege aufzeigen, was Sie tun und wo Sie Unterstützung erhalten können. Es handelt sich dabei um Anregungen. Wie Sie vorgehen, entscheiden Sie selbst. Die hier gewählte Reihenfolge ist nicht zwingend, Sie können auch parallel verschiedene Schritte gehen. Für Stipendiat*innen, Gastwissenschaftler*innen und internationale Wissenschaftler*innen ist es manchmal nicht eindeutig, wer zuständig ist. Wir benutzen deswegen im Folgenden die Formulierung „(Gast-)Hochschule“.

Nehmen Sie Ihre **Wahrnehmung und den erfolgten Angriff ernst**. Aktivieren Sie Ihr **persönliches und/oder ihr dienstliches Netzwerk**, thematisieren Sie den Angriff, teilen Sie Ihre Erfahrungen.

Ansprechpartner*innen an Ihrer (Gast-)Hochschule

- Ihr Kollegium
- Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte
- Antidiskriminierungs- bzw. Diversitybeauftragte
- Beratungsstellen zu Antidiskriminierung und Konfliktbearbeitung an Ihrer (Gast-)Hochschule oder an Ihrem Wohnort
- Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Personalrat
- Studierendenvertretung

Informieren Sie auch die **Leitung (Präsidium / Rektorat) Ihrer (Gast-)Hochschule**, damit diese ihrer Fürsorgepflicht nachkommen kann.



Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen

15.05.23

Antifeministische und diskriminierende Angriffe bzw. (digitale) Gewalt kommen in allen gesellschaftlichen Bereichen vor. Hochschulen sind – ungeachtet ihrer jeweiligen Größe und fachlichen Ausrichtung – nicht frei von derlei Übergriffen. Die Angriffe beziehen sich sowohl auf die Wissenschaftsfreiheit, das Recht auf gute Arbeitsbedingungen und auf Bildung, als auch auf die Qualität von Wissensproduktion, Lehre und Forschung, Verwaltung und Wissenstransfer. Hochschulangehörige, insbesondere Wissenschaftler*innen werden zunehmend persönlich angegriffen, um ihre wissenschaftliche Position, ihr Forschungsfeld oder ihre Forschungsergebnisse bzw. ihr Aufgabenfeld und ihre Aktivitäten zu delegitimieren. Sie werden in unterschiedlichen Kontexten, insbesondere in Lehre und Forschung, auf Tagungen, über Social Media oder in der Presse mit antifeministischen, sexistischen, queer- und transfeindlichen, rassistischen und/oder antisemitischen Äußerungen beleidigt, diffamiert, verächtlich gemacht, angefeindet oder bedroht. Solche Angriffe werden meist strategisch eingesetzt und sind häufig regelrecht choreografiert.

Von Hassbotschaften und Angriffen betroffene Personen sollten Unterstützung und Solidarität erfahren – zuvorderst von ihren Hochschulleitungen, aber auch ihrem direkten Arbeitsumfeld, von den Pressestellen, Justizariaten oder dafür eingerichtete Ansprechstellen.

Diese Angriffe – ob in digitalen Räumen oder in der analogen Welt – sind Angriffe auf eine geschlechtergerechte und vielfältige Wissenschaft, also den Kern des Hochschul- und Wissenschaftssystems. Denn die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität ist systemimmanente Querschnittsaufgabe und Qualitätskriterium von Forschung und Lehre. Umso wichtiger ist es, antifeministischen und rechtspopulistischen Stimmen etwas entgegenzusetzen. Dies muss aus Sicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) und der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) immer wieder deutlich gemacht werden.

Hochschulen sind ein Teil von Gesellschaft und darin besonders bedeutsame Orte. Sie haben einen Bildungs- und Forschungsauftrag und produzieren vielfältiges Wissen. Hochschulen sind zudem Orte der persönlichen und gesellschaftlichen Entwicklung (Stichwort: Third Mission). Als „Stätten der Selbstreflexion, des kritischen Dialogs sowie der fachlichen und akademischen Integration“¹ nehmen Hochschulen eine Vorreiterinnen- und Vorbildfunktion ein. Das Selbstverständnis von Hochschulen und Hochschulangehörigen ist es, reflektiert und aufgeklärt zu sein. Dieses Selbstverständnis darf einer Anerkennung diskriminierender Angriffe als solcher nicht im Wege stehen, sondern sollte gerade eine

¹ „Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre“ des Wissenschaftsrats vom 29.04.2022 <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2022/9699-22.pdf?blob=publicationFile&v=17>

AG Praktiken und Handlungsoptionen gegen rechte Einflussnahme und Autoritarismus
24. Arbeitstagung der KEG | 28./29. Mai 2026 | Universität Wien

bukof & afg (2021): Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Wissenschaftler*innen und ihr Umfeld

bukof & afg (2023): Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen.

- Ergebnisse der Zusammenarbeit (seit 2018) zwischen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) und der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg)
- umfasst mehrere Handlungsleitfäden mit unterschiedlichen Zielgruppen
- bereits 2021 bzw. 2023 erschienen
- Handlungsleitfaden Wissenschaftler*innen:
 - Erste, kurze Orientierungshilfe für Betroffene (knapp 3 Seiten)
 - Im Anschluss: Zusammenarbeit mit Scicomm Support
- Handlungsleitfaden Hochschulleitungen:
 - Kurzer Text mit Appellativen Charakter (knapp 4 Seiten)
 - Betont die Verantwortung und Fürsorgepflicht der Hochschulleitungen und betont die Notwendigkeit eines Kulturwandels und von Unterstützung für Betroffene (+ keine Bühne für Angreifende zu bieten)
- Aktuell befinden sich alle Handlungsleitfäden in der Überarbeitung.

AG Praktiken und Handlungsoptionen gegen rechte Einflussnahme und Autoritarismus

24. Arbeitstagung der KEG | 28./29. Mai 2026 | Universität Wien

BTU Cottbus-Senftenberg (2023): Handlungskonzept gegen (extrem) rechte Einflussnahme an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg. Sensibilisiert. Positioniert. Engagiert.

Handlungskonzept gegen (extrem) rechte Einflussnahme
an der Brandenburgischen Technischen Universität

Cottbus-Senftenberg

Sensibilisiert. Positioniert. Engagiert.

Prof.*in Dr.*in phil. Heike Radvan
Susanne Dyhr (MA)

BTU Cottbus-Senftenberg
Fakultät 4 – Soziale Arbeit, Gesundheit und Musik
Institut für Soziale Arbeit
Stand: 24.01.2023

"Das Handlungskonzept zielt darauf ab, im Rahmen der vorgelegten Problembeschreibung die Universität als Studienort und Arbeitsstelle für alle Studierenden, Angestellten und Besucher*innen sicher(er) zu gestalten. Hierzu gehört, die Universität als einen Ort der kritischen Auseinandersetzung, Emanzipation sowie der Gleichberechtigung und Teilhabe zu erhalten und zu fördern."

AG Praktiken und Handlungsoptionen gegen rechte Einflussnahme und Autoritarismus
24. Arbeitstagung der KEG | 28./29. Mai 2026 | Universität Wien

BTU Cottbus-Senftenberg (2023): Handlungskonzept gegen (extrem) rechte Einflussnahme

Grundsätze empfohlener Maßnahmen und Strategien

- 1) eine **proaktive** Thematisierung des Problems (bevor es zu spät ist)
- 2) die **parteiliche** Positionierung auf Seiten der Betroffenen von (extrem) rechter Gewalt in Form von ideeller und materieller Unterstützung
- 3) eine **partizipative** Umsetzung gemeinsam ausgehandelter (Präventions-) Maßnahmen
- 4) demokratische Beteiligung aller Statusgruppen (Fortbildungen, Transparenz, Räume des vertrauensvollen Austauschs und der Vernetzung)

BTU Cottbus-Senftenberg (2023): Handlungskonzept gegen (extrem) rechte Einflussnahme

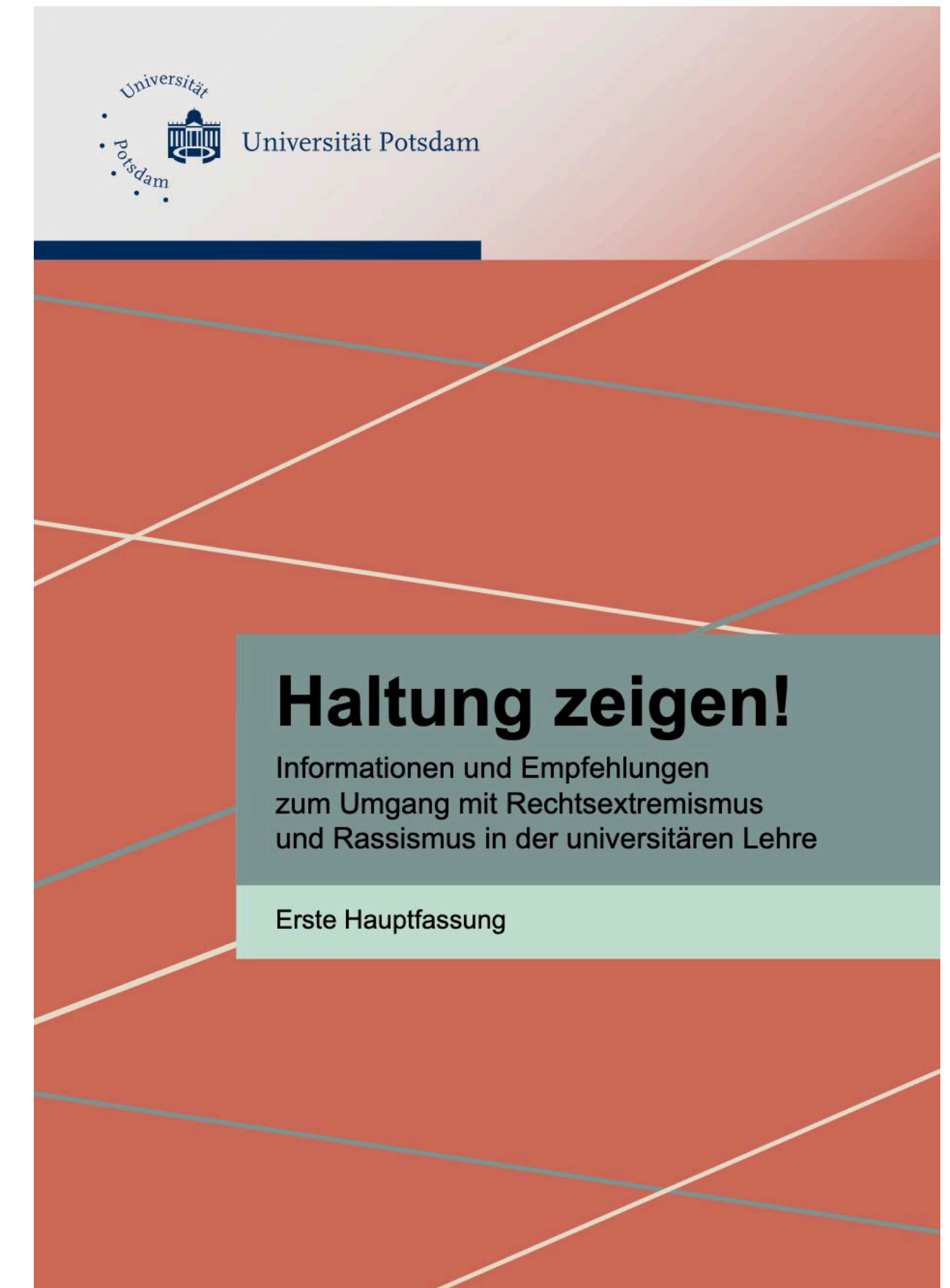
Primärprävention

- 1) Stelle für **Monitoring und Dokumentation** (Oktober 2024)
- 2) **Öffentlichkeitsarbeit** (proaktiv)
- 3) **Organisationskultur** (demokratischer Entwicklungsprozess der Hochschule)
- 4) **Richtlinien im Umgang mit (extrem) rechten Vorfällen** (Institutionalisierung)
- 5) **Fort- und Weiterbildung** (Sensibilisierung und Fortbildung)

Sekundärprävention

- 1) Erarbeiten eines **Notfallplans**
- 2) (Notfallnummer bei der Polizei, Zusammenarbeit mit der Polizei , Broschüre mit Kontaktdaten)
- 3) Anwenden des **Hausrechts**
- 4) (u.a. Anpassung der Hausordnung, Fort- und Weiterbildung des Gebäudemanagements, Lehrende und Verwaltung)
- 5) **Institutionelle Reaktion**
- 6) (u.a. proaktive Positionierung der Hochschule, „wehrhafte Demokratie“, keine verkürzte Interpretation von „Neutralität“)

Universität Potsdam (2025): Haltung zeigen! Informationen und Empfehlungen zum Umgang mit Rechtsextremismus und Rassismus in der universitären Lehre.



AG Praktiken und Handlungsoptionen gegen rechte Einflussnahme und Autoritarismus
24. Arbeitstagung der KEG | 28./29. Mai 2026 | Universität Wien

Universität Potsdam (2025): Haltung zeigen! Informationen und Empfehlungen zum Umgang mit Rechtsextremismus und Rassismus in der universitären Lehre.

- Orientierung an der „Handreichung zum Umgang mit (extrem) rechten und diskriminierenden Erscheinungsformen in der Lehre“ der BTU Cottbus-Senftenberg“ (Radvan, Dyhr, 2023)
- Leitfaden für Lehrende der Uni Potsdam mit Bezugnahme zur konkreten Situation in Brandenburg und Potsdam (Anzahl rechter Übergriffe und Straftaten, Ergebnisse Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen von 2024) und den rechtlichen und hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen vor Ort (Hausrecht u.a.)
- Konkrete Handlungsempfehlungen für den Umgang mit alltagsdiskriminierenden und rechtsextremistisch motivierten Konflikten in der Lehre
- Register von Meldestellen und Hilfsangeboten an der Uni Potsdam, der Stadt Potsdam sowie überregional

„Zentrales Ziel ist es Hochschullehrende zu befähigen, souverän und entschieden auf rechtsextremes Verhalten in Lehrveranstaltungen zu reagieren, mögliche Betroffene zu schützen und eine aktive Auseinandersetzung in der eigenen Position in der Lehre zu fördern.“ (S.7)

Universität Potsdam (2025): Haltung zeigen! Informationen und Empfehlungen zum Umgang mit Rechtsextremismus und Rassismus in der universitären Lehre.

INHALT:

- Begriffsbestimmung und Erkennungsmerkmale: Unterscheidung zwischen Rechtsextremismus und diskriminierenden Einstellungsmustern, offen sichtbar und latent
- Rechtliche Rahmenbedingungen: Fokus Hausrecht der Universität Potsdam und dessen konkrete Umsetzbarkeit, Handlungsoptionen für Lehrpersonen, Beschwerdeverfahren
- Handeln im Rahmen des Neutralitätsgebots: Besonderheiten im Kontext Hochschule
- Handlungsempfehlungen zur pädagogischen Intervention und Reflexion: Direkte Methoden zur Anwendung in der Lehre & Reflexive Methoden zur Anwendung in der kollegialen Beratung und Weiterbildung von Lehrenden im Rahmen von Workshops o.ä.

3. AG-Arbeit: Zukünftige Zusammenarbeit

1. **Vorgehen an der eigenen Hochschule:** Welche Aspekte sollten an der eigenen HS geklärt werden (e.g. Hausrecht, Neutralitätsgebot, Rechtsberatung)? Was gibt es noch nicht? Welche Rolle haben die Zentren in diesen Prozess?
2. Wie kann eine **gemeinsame Strategie der Zentren** aussehen und welche internen Strukturen bedarf es, um sie voranzubringen?
3. Wie können wir **dauerhafte Allianzen** (mit anderen wissenschaftlichen Disziplinen, bestehenden Stellen im Wissenschaftssystem/ an der eigenen HS, gesellschaftlichen Akteur*innen) **aufbauen und erhalten**? Welche Zusammenarbeit gibt es bereits, und wie lassen sich diese für gemeinsame Interventionen nutzen?
4. Wie lassen sich **Strukturen** für eine resiliente Geschlechterforschung **nachhaltig hinterlegen** (Liste mit Ansprechpersonen, digitale Sammlung o.ä.)?

4. Ergebnisse AG 1 - Welche Aspekte sollten an der eigenen HS geklärt werden?

- Kenntnis der Hausordnung und damit verbundener Handlungsoptionen unter Lehrenden verbreiten
- Schutzkonzepte bei Angriffen auf Uniangehörige & externer juristischer Beistand als Versicherungsleistung
- Beschwerdestellen etablieren und bekannt machen
- Angriffe von Innen (durch Hochschulangehörige) erkennen
- Schulung von Hochschulleitungen
- Empfehlung, uniinterne Kommunikationskanäle mit Klarnamen zu nutzen
- Kooperation der Zentren, z.B. über Gender Plattform

4. Ergebnisse AG 2 – Wie kann eine gemeinsame Strategie der Zentren aussehen?

- Umgang mit Angriffen von Innen: Was ist, wenn Angehörige der HS sich rassistisch/rechtsautoritär äußern? Kriterien entwickeln, woran wir rechte Angriffe festmachen bzw. diese als Kontinuum begreifen
→ Sammeln und Dokumentieren
- Geschäftsstelle für die KEG einrichten
- Klärung: Für was sind Zentren, für was die Antidiskriminierungsstellen verantwortlich?
- Austausch zu unterschiedlicher institutioneller Handhabung von Fällen (z.B. von jeweiligen Rechtsabteilungen), um Autorität anderer heranziehen zu können.
- Professionalisierung von Meldekettten, Informationsfluss gewährleisten
- Gemeinsames Mapping von Anlaufstellen und Informationen
- Geteiltes Dokument, das größer werden kann
- Überzeugungsmöglichkeiten gegenüber HS-Leitungen durch gemeinsame Strategie vergrößern. Worauf können sich alle Zentren/HS einigen? Wo gibt es Zonen, wo HS auseinandergehen würden?
- Gelder der Zentren poolen, um gemeinsame Aktivitäten/ Strategien zu fördern

4. Ergebnisse AG 3- Wie können wir dauerhafte Allianzen aufbauen und erhalten?

- HRK Gesprächskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung: bukof, DFG, AGbaF etc., BMFBR; GWK, FG Gender. Wäre schön, wenn die KEG dabei wäre!
- LAGEN Niedersachsen
- Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKG) (in Österreich): Monitoring von Vorfällen
- Gender Plattform (in Österreich)
- FID Gender
- FemMed, FemPsy
- Bukof
- FG Gender
- Afg
- Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
- Stadtgesellschaft: Jugendzentren, Bibliotheken, Bildungseinrichtungen, Stadtteipolizei

4. Ergebnisse AG 4- Wie lassen sich Strukturen für nachhaltig hinterlegen ?

- Zusammenarbeit mit anderen Projekten, z.B. feministische Archive
- Langzeitdokumentation, digital archivieren, Open Science als Infrastruktur nutzen
- Grenzen von Wissenschaft, Verbindung von Theorie und Praxis: Mit feministischen Antifakontexten zusammenarbeiten
- Website: Best practice Beispiele sammeln und hinterlegen
- Internationale Erfahrung einholen (Polen, USA, Argentinien)
- Strategisches Framing von Demokratie
- Erfahrungen aus anderen Fächern einholen, z.B. Klimaforschung
- Enger zusammenarbeiten, weniger Abgrenzung
- Landesarbeitsgemeinschaften: Interne Beratung und Anlaufstellen
- Austausch und Strukturen untereinander fördern

Danke für eure Mitarbeit!



AG Praktiken und Handlungsoptionen gegen rechte Einflussnahme und Autoritarismus
24. Arbeitstagung der KEG | 28./29. Mai 2026 | Universität Wien

Wissenschaft gegen Faschismus – Verantwortung der Wissenschaft in Zeiten faschistischer Gefahr

Bundesweite Aktionswoche vom 1. bis 7. Juni 2026

GOOD PRACTICES DER TRANSDISZIPLINÄREN VERMITTLUNG VON GESCHLECHTERWISSEN IN ZUSAMMENHANG MIT FORSCHUNGSVORHABEN

AG STRUKTURENTWICKLUNG: GENDER IN DIE FORSCHUNG

PD Dr. Elena Köstner, Hanne Roth, M.A. & Simone Tichter, M.A.

Universität Bayreuth

Universität Greifswald

Universität Hildesheim

WAS ERWARTET EUCH?

Good Practices zur Vermittlung von
Geschlechterwissen

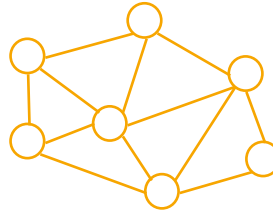
Diskussion

GESCHLECHTERASPEKTE IM BLICK (GIB)

- + Richtlinie des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) zur Förderung von Strukturen zur systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in Forschungsfragen
 - Exzellente Forschung braucht eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung
 - Bedarfsorientierte Berücksichtigung von Geschlechterdimensionen in allen Forschungsbereichen
 - Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit

➔ Bekanntmachung: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Bekanntmachungen/DE/2021/07/Bekanntmachung17_Geschlechteraspekte.html

GIB-NETZWERK



- + Bundesweit 12 GiB-Projekte in der Umsetzungsphase
- + Ähnliche Formate und Zielgruppen, unterschiedliche Schwerpunkte und Maßnahmen
- + Öffnung der Angebote für Interessierte an anderen Standorten
- + Qualitätssicherung: Enger fachlicher Austausch



➔ Übersicht aller Projekte: <https://projekttraeger.dlr.de/de/foerderung/foerderangebote-und-programme/richtlinie-zur-foerderung-von-strukturen-zur-systematischen-beruecksichtigung-von>

INKE WEITERBILDUNGSPROGRAMM, GREIFSWALD

- + **Weiterbildungsprogramm** des Projekts „Inklusive Exzellenz in der Medizin (InkE)“ an der **Graduiertenakademie** angesiedelt
- + Zielgruppe: **Nachwuchswissenschaftler*innen** der strukturierten Promotionsprogramme der Universitätsmedizin + CSP + andere Fachbereiche
- + **Weiterbildungsformate**: Vortragsreihe, Journal Club, Workshops, Summer Schools
- + Akzeptanz und Austausch **Stakeholder*innen** durch etablierte Zusammenarbeit mit Graduiertenakademie
- + Regelmäßige Vorstellung der Weiterbildungsformate bei **Vernetzungsveranstaltungen** Evaluation und Forschung

JOURNAL CLUB „GESCHLECHTERASPEKTE IM BLICK“

- + Start Sommersemester 2025 – Präsenz – Incentivierung
- + Seitdem jedes Semester – alle 2 Wochen – 1 Stunde – auf Zoom – keine Incentivierung – interdisziplinär – jede Sitzung neu zusammengewürfelt – Bekanntgabe Programm zum Semesterstart – Moodle Kurs
- + Zum Semesterstart: Semesterplan mit Textauswahl + Vorschlägen Teilnehmender
- + Gemeinsam Texte lesen + diskutieren (Anbindung an Veranstaltungen von IZfG und InkE-Projekt)
- + Internationale Gäste (z.B. Gastdozentur von Prof. Dr. Karen Adkins im Sommersemester 2026) und Manuskripte

GO FORSCHUNG, UNIVERSITÄT BAYREUTH

Gender Offensive Forschung

Maßnahme		Inhalte		Zielgruppen
Theorieseminar	Strukturelle Verankerung	Studium Generale	Kompetenzvermittlung	Super Early Career Researcher
Award		Abschlussarbeiten		
Consultations		Beratungen		Super & Early Career Researcher (R 1-3)
Budget		Seed Funding		Early Career Researcher (R 1-3)
Zertifikate WiN-Academy		Qualifizierung		
Sessions on Gender & Intersectionality		Vorträge, Q&A		alle
GiB-Community der geförderten Projekte (bundesweit)				

THEORIESEMINAR

„OH NO, DID I FORGET ABOUT GENDER? MIND THE GAP!“

- + für Masterstudierende und Promovierende aller Fächer
- + 5 ECTS
- + Seminarsprache: Englisch
- + Zwei miteinander verschränkte Achsen des Seminars:
 - Ursula K. Le Guins Carrier Bag Theory of Fiction als epistemologisches Modell
 - Wissenschaftliches Schreiben als grundlegende Praxis der Wissensproduktion

THEORIESEMINAR

„OH NO, DID I FORGET ABOUT GENDER? MIND THE GAP!“

- + „A leaf a gourd a shell a net a bag a sling a sack a bottle a pot a box a container. A holder. A recipient. – The first cultural device was probably a recipient ... Many theorizers feel that the earliest cultural inventions must have been a container to hold gathered products and some kind of sling or net carrier.“
- + „I would go so far as to say that the natural, proper, fitting shape of the novel might be that of a sack, a bag. A book holds words. Words hold things. They bear meanings. A novel is a medicine bundle, holding things in a particular, powerful relation to one another and to us.“

Ursula K. Le Guin: The Carrier Bag Theory of Fiction, in: Dies.: Dancing at the Edge of the World: Thoughts on Words, Women, Places. New York: Grove Press, 1989, 166; 169.

GENDER-WERKSTATT, UNI HILDESHEIM

- + Serviceangebot für Wissenschaftler*innen aller Fächer in allen Qualifikationsphasen sowie Professor*innen
- + Unterstützung bei der Reflexion und Implementierung von Geschlechteraspekten
- + Beratung zu Qualifikationsarbeiten und Forschungsanträgen
- + Breites Weiterbildungsangebot für Forschende (Gastvorträge, Workshops)
- + Begleitende Evaluation und Forschung

WORKSHOP: VIELFÄLTIG FORSCHEN – PRAXISTIPPS FÜR DIE INTEGRATION VON GESCHLECHTER- UND DIVERSITÄTSDIMENSIONEN IN FORSCHUNGSPROJEKTE

- + Anforderung: Integration von Geschlechterdimensionen, niedrigschwellig, geringer Zeitaufwand, hohe Wirkung
- + Vorstellung zwei methodische Ansätze zur Integration von Geschlechterdimensionen:
 - Positionierung
 - Konzeptuelle und methodische Reflexion
- + Didaktische Rahmung

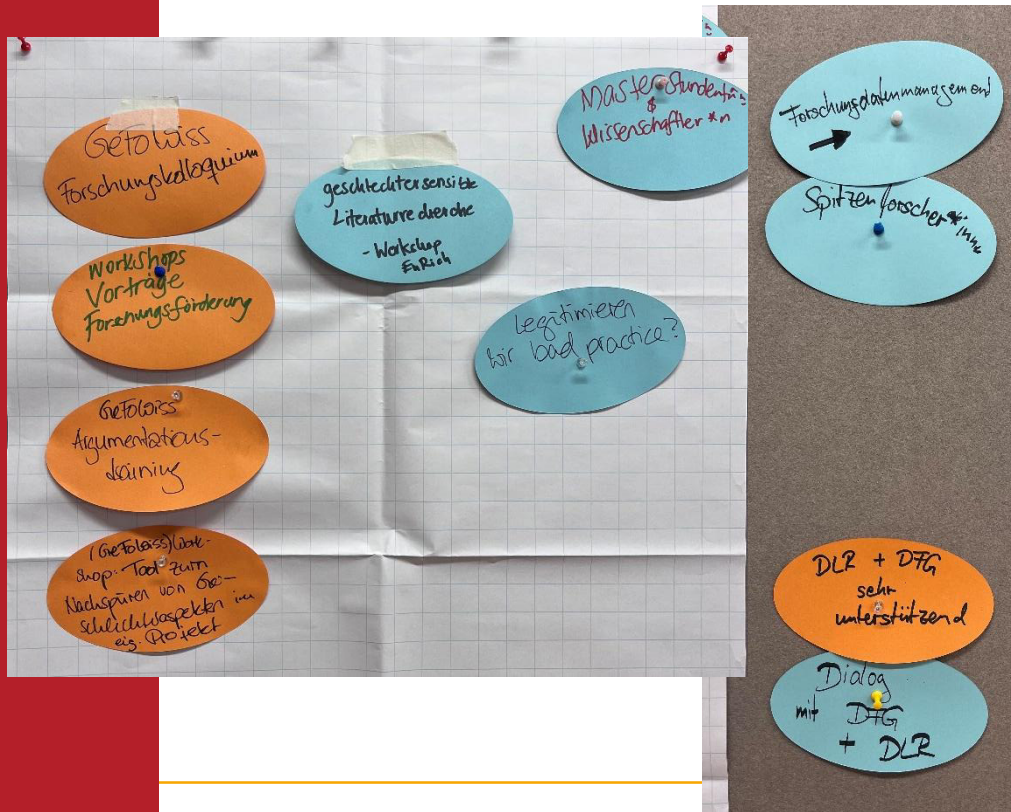
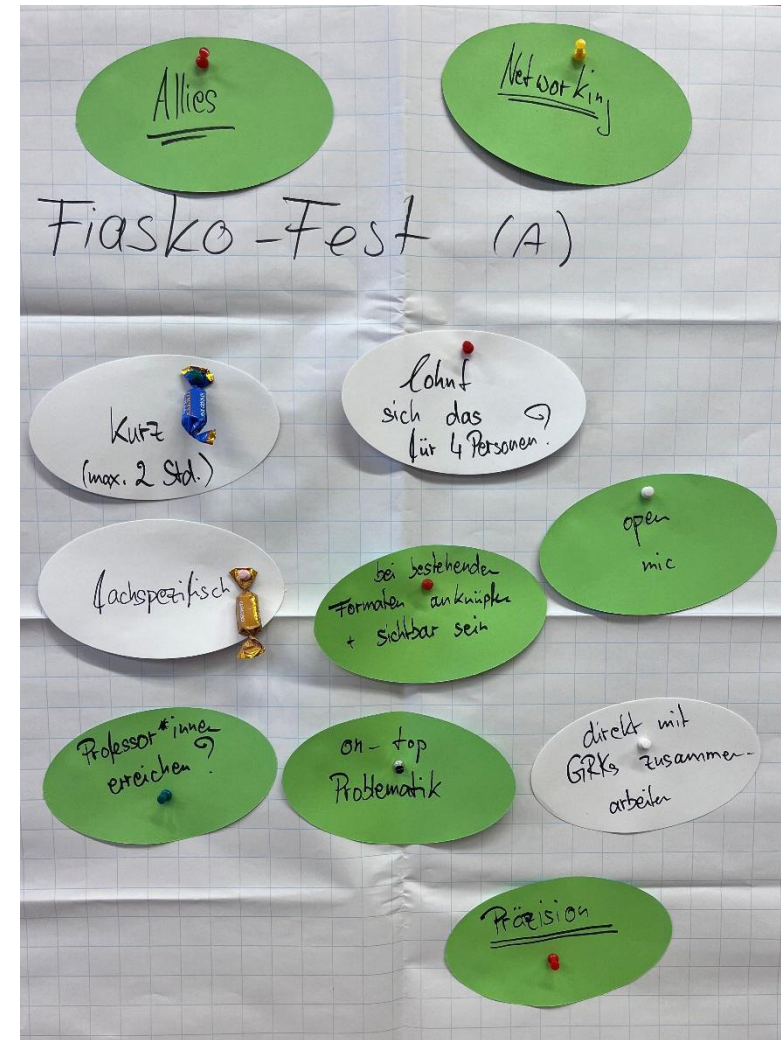
WARUM GOOD PRACTICE? ERGEBNISSE BEGLEITFORSCHUNG

- + Bewertung: sehr gut bis gut, hilfreich
- + TN: Promovend*innen, Studierende, Postdocs und (Junior-)Professor*in, aus 3 (von 4) Fachbereichen
- + von geringen, über mittlere bis umfassende Kenntnisse der Geschlechterforschung
- + In Bezug auf Fragebogen: „Und vielleicht jetzt auch solche Fragen wie nach dem Geschlecht nicht einfach nur reinzumachen, weil das halt immer in dem Fragebogen drin ist, sondern zu überlegen, brauche ich diese Daten, hat das einen Mehrwert, das zu untersuchen oder auch nicht. Oder reproduziere ich damit eher etwas, was vielleicht gar nicht so relevant für mein Forschungsinteresse ist.“ (Interview 2)
- + „das hat mir schon geholfen ... darüber nachzudenken, was machen wir da eigentlich ... und da habe ich mir schon viele Fragen notiert, die wir ... im Forschungsprozess irgendwie nochmal weiter ... brauchen“ (Interview 1)

DISKUSSION

- + Welche guten Beispiele kennt ihr bzw. nutzt ihr? Welche Formen der Wissens- bzw. Kompetenzvermittlung verwendet ihr an euren Standorten?
- + Welche Formen der Wissens- bzw. Kompetenzvermittlung erweisen sich als produktiv?
- + Welche Zielgruppen spricht ihr gezielt an - und wie viel Vorwissen setzt ihr voraus?
- + Wie geht ihr mit der Herausforderung um, Erkenntnisse der Geschlechterforschung in unterschiedlichen Kontexten verkürzt vermitteln zu müssen?
- + Nehmen wir eine aktivistische Rolle an oder werden wir reingedrängt? Wie mainstream tauglich muss/ darf GeFo sein? Sägen wir an dem Ast auf dem wir sitzen?
- + ... weitere?

DISKUSSIONSERGEBNISSE



Die dieser Präsentation zugrunde liegenden Vorhaben werden mit Mitteln des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt unter den Förderkennzeichen 01FP23G05 (Hildesheim), 01FP23G10B (Greifswald) und 01FP23G07 (Bayreuth). Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor*innen.

Gefördert durch:

KONTAKT



PD Dr. Elena Köstner (Projektleitung GO Forschung,
Servicestelle Chancengleichheit, Universität Bayreuth)
elena.koestner@uni-bayreuth.de



Hanne Roth, M.A. (Wissenschaftliche Mitarbeit,
Graduiertenakademie, Universität Greifswald)
hanne.roth@uni-greifswald.de



Simone Tichter, M.A. (Projektkoordination Gender-
Werkstatt, Zentrum für Geschlechterforschung,
Universität Hildesheim)
simone.tichter@uni-hildesheim.de



gib-transfer@listserv.dfn.de



Antigenderismus und rechte Parolen ...
Umgang mit Einflussnahme von Rechts und
antifeministischen, antiqueeren und
antigenderistischen Angriffen: Unterstützungs-
und Beratungsstrukturen für Studierende

KEG – AG Studiengänge

Luca Eirich, Christina Fischer-Lessiak, Maria Furtner

29. Mai 2026

Bei der letzten Arbeitstagung 2025 haben wir uns in der AG Studiengänge mit **antifeministischen, antiqueeren und antigenderistischen Angriffen** im Hochschulkontext beschäftigt.

Die Diskussion war entlang von **drei Leitfragen** strukturiert:

- **Standortbestimmung:** Wen betrifft es, welche Vorfälle gibt es?
- **Was gibt es bereits / was ist in Arbeit?**
- **Was braucht es noch / wo gibt es Leerstellen?**

Das Ergebnis war eine **umfangreiche Sammlung** von Erfahrungen, Projekten und Materialien, die in der [Tagungsdokumentation](#) festgehalten wurde.

In der Diskussion um bestehende Strukturen, Projekte und Materialien zeigte sich, dass es viel Know-how, Ressourcen und potenzielle Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für Uni-Bedienstete und Studierende gibt. Wieso potenziell? Weil oft unklar ist, welche Stelle für dieses Thema zuständig ist, da sich keine Stelle dezidiert für antifeministische Angriffe zuständig zeigt.

Es fehlen also **klare, transparente und verlässliche Strukturen** – insbesondere für Menschen, die **angegriffen werden** und nicht wissen, an wen sie sich wenden können. In der AG wurde letztes Jahr auch der Wunsch nach einer stärkeren Vernetzung und Unterstützung hervorgehoben, um gemeinsam gegen antifeministische Angriffe vorzugehen und ein sicheres Umfeld für alle Universitätsangehörigen, insbesondere Studierende, zu schaffen. Zudem fehlt das Wissen darüber, was Betroffene, insbesondere Studierende, benötigen und wie sie von Antifeminismus betroffen sind.

An diesem Punkt wollen wir anschließen und darauf blicken, wie wir die Studierendenperspektive in unsere Diskussionen einbringen können.

Einschätzung einer studierenden Person

Luca Eirich – Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung –
Uni Oldenburg

Lehre:

Es fehlt in der Lehre an praktischer Anwendung von Argumentationsstrategien. Zwar gibt es ab und zu Angebote für **Argumentationstrainings**, allerdings fehlt mir oft die Übung. Außerdem richten sich viele Workshops an alltäglichen Situationen, mit Gender Studies kann es aber natürlich auch passieren, dass wir im akademischen Kontext diskutieren müssen oder unser Fach "verteidigen" müssen (bspw. Klassenkampf vs. Geschlechterkampf).

Angebote für Studierende außerhalb der Lehre:

Es bräuchte **mehr Angebote von und für Studierende**, um sich gegenseitig zu empowern und zu lernen, wie andere Studierende, die sich viel mit queeren Themen oder Gender Studies beschäftigen, mit Backlash umgehen. Dazu ist jedoch oft die Hürde zu groß sich extra zu einem Studi-Stammtisch zu treffen, daher wäre es z.B. praktisch, es an bestehende hochschulpolitische Treffen anzuknüpfen (z.B. Studierendenparlament, gemeinsame Gremien der Fachschaftsräte etc.).

Angebote für Studierende außerhalb der Lehre II:

Da Angriffe auch sehr oft **online** passieren, wäre es gut, wenn es dazu mehr **Unterstützungsangebote** geben würde. Auch im Uni-Kontext werden viele Inhalte auf Social Media geteilt und auch dort können vermehrt rechte Angriffe passieren, jedoch wüsste ich nicht, an wen ich mich vor allem in der Uni wenden könnte und ob es überhaupt Angebote gibt.

Hochschulweite Infrastruktur:

Es gibt viel Unkenntnis über bestehende Angebote und Strukturen. Bei mir hat das Bedrohungsmanagement bei einem rechtsextremen Vorfall gut geholfen. Allerdings ging auch dort viel über Bürokratie und es gab einige rechtliche Hürden, weshalb nicht viel mehr passieren konnte als eine Warnung auszusprechen. Also bräuchte es an der Uni mindestens **mehr Sichtbarkeit** von den zuständigen Stellen, wenn nicht sogar auch **mehr Stellen**.

Diskussionsprotokoll

Fragen:

- **Was möchten wir von Studierenden wissen? Was brauchen Studierende eurer Einschätzung nach konkret?**
- **Wie können Studierende u. Hochschulpersonal einbezogen werden? Welche Formate eignen sich dafür?**
- **Wie können wir die KEG für Studierende attraktiv gestalten? Welche Erfahrungswerte gibt es?**

Was möchten wir von Studierenden wissen? Was brauchen Studierende eurer Einschätzung nach konkret?

- Niedrigschwellig konzipierte und verbreitete Umfrage
- Workshops auf Grundlage der Umfrageergebnisse (bestenfalls in den Lehrveranstaltungen, so dass keine extra Veranstaltung besucht werden muss)
- Informationen in der Orientierungswoche plus Dokumentation und im Seminar entsprechende Folien zeigen
- Poster mit Fotos von Ansprechpersonen und Beschreibung, für was sie ansprechbar sind. Poster an zentralen Stellen aushängen, an denen Studis viel unterwegs sind
- Forschungsethik: Info an Studierende u. Promovierende bei entsprechenden Themen
- Schutzkonzepte und Information
- Einrichtung einer externen Ombudsstelle, Monitoring und Antidiskriminierungsstellen
- Teilen der eben genannten Infos in Fachgruppen bzw. Studienvertretungen

Wie können Studierende u. Hochschulpersonal einbezogen werden?

Welche Formate eignen sich dafür?

- Umfrage erstellen und durchführen (Verbreitung z. B. über die Fachschaft oder in der LV Zeit dafür geben; einfach formulierte, wenige aber gezielte Fragen z. B. was und wo?)
- In LV in den Gender Studies Raum für Erfahrungsaustausch zu Studienwahl und Antifem etc. geben (Zuständige für Curricula könnten sich überlegen, wie dieser Raum oder Inhalte in Curricula implementiert werden könnten)
- Zusammenarbeit mit den Servicestellen der Uni
- Infos an Professor*innen weitergeben
- Lehrkonferenzen bzw. Lehrenden-Studierendentreffen oder Werkstätten (niedrigschwellig)
- Diskriminierungssensible Empowerment- und Austauschräume für Gender Studies Studierende schaffen; Regelmäßigkeit im Angebot → bestenfalls curriculare Verankerung
- Sensibilisierung für Diskriminierungserfahrungen und ggf. sex. Gewalt u. Belästigung in unterschiedlichen LV

Wie können wir die KEG für Studierende attraktiv gestalten?

Welche Erfahrungswerte gibt es?

- Studierende am Austragungsort der KEG einladen
- Mit Studierende in einer LV zur KEG fahren
- Im Vorfeld Fragen und Themen von Studierenden sammeln
- Fördertöpfe wie Reisekosten bspw. von Erasmus oder PROMOS, von Prof*innen oder externe Stellen
- In Anträgen z.B. Nachwuchsförderung betonen
- Evtl. Onlineformat für diese AG?
- Studierendenvertretung
- Erfahrungswerte von Personen, die länger bei der KEG aktiv sind

Resiliente Wissensvermittlung:

Sorge um
Informationsinfrastrukturen in
den Gender Studies

Organisation

Dr. Kathrin Ganz: FID Gender, GenderOpen und Open Gender Journal | Margherita-von-Brentano-Zentrum, Freie Universität Berlin

Dshamilja Gosteli, BA MA MSc: Open Gender Journal | Referat Genderforschung, Universität Wien

Mag.a Michaela Hafner: Österreichische Zeitschrift für Geschichtswissenschaft und der Buchreihe "Sozial- und wirtschaftshistorischen Studien" | Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Universität Wien

Sabrina Schotten, BSc MA: Open Gender Journal | Margherita-von-Brentano-Zentrum, Freie Universität Berlin

Agenda

- Input
- Vorstellungsrunde:
Um welche Informationsinfrastrukturen kümmert ihr euch und welche Herausforderungen begegnen euch aktuell?
- Diskussion:
Wo habt ihr Bedarf für weiteren Austausch und Zusammenarbeit?
- Wrap-up



AG OPEN SCIENCE

KATHRIN GANZ

Open Science, Künstlicher Intelligenz und
Angriffe auf die Wissenschaftsfreiheit

Herausforderungen für wissenschaftliche
Informationsinfrastrukturen in den Gender Studies



Was sind wissenschaftliche Informationsinfrastrukturen?

- **Infrastrukturen:** die unsichtbare Grundlage, auf der Wissen zirkuliert
- **Bandbreite:** von grundlegenden Systemen (z.B. DOI, ORICD, Metadatenstandards) über spezialisierte Angebote (z.B. Forschungsdatenzentren, Repositorien) bis zu spezifischen Projekten (z.B. Zeitschriften, Fachportale, OER-Sammlungen, Blogs)
- **Informationsqualität** (Metadaten, Identifier, Lizenzen) entscheidet darüber, ob Wissen auffindbar, nachnutzbar und langfristig verfügbar ist



Drei Entwicklungen

Open Science und Open Access

Künstliche Intelligenz und Large
Language Models

Wissenschaftsfreiheit, Austerität
und Demokratieverlust

Open Science / Open Access

- **Sichtbarkeit und Teilhabe** weltweit auch jenseits von Academia
- **Kuration und Care:** Hohe Anforderungen an die Informationsqualität erfordern Professionalisierung und Vernetzung von Menschen, die sich um diese Infrastrukturen kümmern. Wer macht diese Arbeit, unter welchen Bedingungen, und wird sie anerkannt?

Künstliche Intelligenz / LLMs

- Digitale Informationen werden zu **Ressourcen** in einem datengetriebenen Wissensregime
- Feministische und dekoloniale Perspektiven: **Extraktion, Datenmacht, Reproduktion von Ungleichheiten**
- Verändertes **Nutzungsverhalten** durch neue Tools für das wissenschaftliche Arbeiten

Wissenschaftsfreiheit / Austerität / Demokratieverlust

- Angriffe auf die Gender Studies
- Förderstrukturen werden fragil
- Datenhoheit, Governance, Digitale Souveränität:
Wer betreibt öffentliche und private Infrastrukturen?
Wer kann sie abschalten?
Sind die Daten offen und können gerettet werden?

Literatur

- Henke, Justus (2015): Deutschlands Hochschulen im Stresstest: Wenn Populismus auf Wissenschaftsfinanzierung trifft, <https://www.jmwiarda.de/blog/2025/11/18/deutschlands-hochschulen-im-stresstest-wenn-populismus-auf> (leider nicht mehr frei zugänglich)
- Zum Thema Bund-Länder-Vereinbarung in der Forschungsfinanzierung: https://de.wikipedia.org/wiki/Bund-Länder-Vereinbarung_nach_Artikel_91b_GG
- Ganz, Kathrin (2026). Digitale Souveränität: Zur politischen Dimension von Publikationsinfrastrukturen in der Hand der Wissenschaft. kommunikation@gesellschaft, 26(1). <https://doi.org/10.15460/kommges.2025.26.1.1627>

FID Gender



**Aktionsfeld A
Community und Vernetzung**
Entwicklung und Redaktion des FID-Portals,
Aufbau von Informationsressourcen und
Community-Outreach



**Aktionsfeld B
Literatur- und Informationsversorgung**
Verbesserung der Nachweissituation durch
den META*-Index, der Inhaltsschließung
und der Literaturversorgung

FID Gender



**Aktionsfeld E
Koordination und Kooperation**
Projektkoordination, wissenschaftlicher
Beirat, Evaluation/Bedarfserhebung und
Zusammenarbeit im FID-Gesamtsystem



**Aktionsfeld C
Forschungsdaten**
Forschungsdatenmanagement und
Beratungsangebote für
Geschlechterforschende durch Angebote von
GESIS, Qualiservice und der NFDI

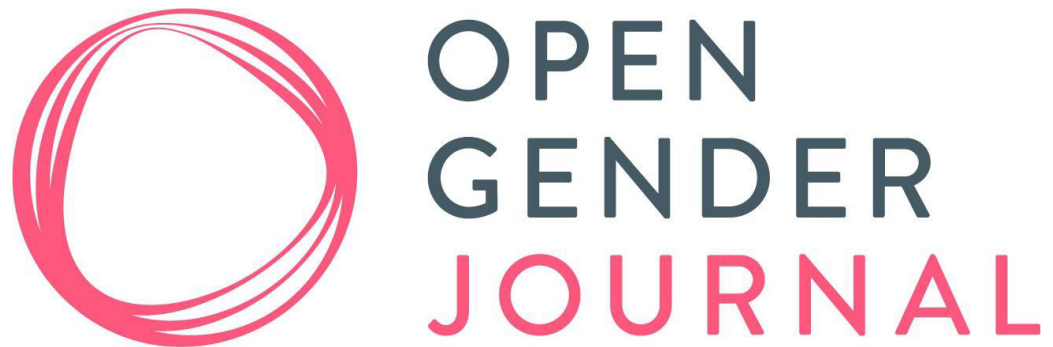


**Aktionsfeld D
Open-Access-Publizieren**
Informations- und Beratungsangebote für
Autor*innen und Herausgebende sowie
Integration und Weiterentwicklung von
GenderOpen

- Entwickelt und bündelt Serviceangebote für Forschende
- Ziel: infrastrukturelle Verbesserung der wissenschaftlichen Informationsversorgung im engen Austausch mit der Fachcommunity, anderen FID und Informationsinfrastrukturen
- Ressourcen für Beratung, Workshops und Vernetzung zu unseren Fragen



Open Gender Journal



- Diamond Open Access, wissenschaftsgeleitet, inter- und transdisziplinär
- Anspruch: qualitätsgesichertes Journal für intersektionale Geschlechterforschung mit innovativen Workflows
- Weiterentwicklung (z.B. Umgang mit KI) braucht zeitliche und finanzielle Spielräume
- Finanzierung: bis 12/2027 (zumindest teilweise) geklärt



Gefährdungen (im Kontext) von Digitalen Infrastrukturen

- Hacks und Angriffe auf die Infrastruktur
- Sichtbarkeit von Personen als Risiko
- Wissensverlust bei Personalwechsel
- Ressourcen für technische Fragen und Kompetenzaufbau
- Verlust von Zugängen nach Projektende
- Projektsterben bei ausbleibender Förderung
- Fehlende Back-ups
- Digitale Infrastrukturen der Institutionen vs. private Server (know-how, Gestaltungsmöglichkeiten, dauerhafte Verlässlichkeit, Abhängigkeiten)



Künstliche Intelligenz

- Tempo der Entwicklungen und Überforderung
- Demokratie und KI / Extraktion durch Techkonzerne
- Verlust des kritischen Denkens und von Kompetenzen
- Bei Publikationen:
 - Umgang mit KI in Beiträgen – aussortieren?
 - KI im Peer Review
 - KI-Richtlinien von Verlagen
- KI als Recherchemöglichkeit für die Erschließung neuer Quellen – aber: Ausschnitt! Verzerrung!



Wissenschaftsfreiheit, Austerität und Demokratieverlust

- Zunehmend Gegenwind bei Geldgeber*innen in verschiedenen Ländern
- Spannungsverhältnis von Projektförderung und Daueraufgaben



Open Access und Open Sciences

- Aktualisierung von Schlagwörtern und Schlagwortsystematiken
- Persistente Identifier
- Nutzbarkeit von Daten/Metadaten
- Lizenzen: Freie oder restriktive Lizenzen im Kontext von KI und Gefährdungen des Feldes
- Offenheit als Risiko?
- (Langzeit-)Archivierung: Was, wie, wo?
- Open Access bei (Groß-)Verlagen: Kapitalistisch Überformt
- Änderungen von OA-Förderung (aktuell in der Schweiz)
- Spannungsverhältnis von Projektförderung und Daueraufgaben



Fazit

- Wunsch, dass das Thema „Digitale Infrastrukturen“ – eher als Open Science – Dauerthema bei der KEG wird

Schutz über die Hochschule hinaus: Staatliche Ansätze gegen Machtmissbrauch und geschlechtsspezifische Gewalt im Hochschulwesen

Workshop am 29. Mai 2026, Universität Wien

Verantwortlich

Dr. Anja Vervoorts, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Mitwirkende (Sprecherinnen der LaKof NRW)

Prof. Dr. Brigitte Halbfas (Bergische Universität Wuppertal)

Dr. Bettina Kretzschmar (Fachhochschule Südwestfalen)

Stephanie Over (FH Aachen)

Teilnehmende

15 Personen aus Deutschland und Österreich

Ausgangspunkt

Ausgangspunkt des Workshops war die Frage, welche politischen und institutionellen Voraussetzungen erforderlich sind, um Machtmissbrauch und geschlechtsspezifischer Gewalt an Hochschulen wirksam zu begegnen. Als Praxisbeispiel wurde der mehrjährige Prozess zur Einrichtung einer landesweiten, unabhängigen Kontaktstelle für Betroffene von Machtmissbrauch in Nordrhein-Westfalen vorgestellt. Im Mittelpunkt des Workshops stand jedoch nicht die Darstellung dieses Modells, sondern die gemeinsame Reflexion darüber, welche Gelingensbedingungen, Grenzen und Übertragungsmöglichkeiten sich für den deutschsprachigen Hochschulraum ergeben.

Rechtliche Rahmenbedingungen: Schutz braucht institutionelle Verantwortung

Die Diskussion machte deutlich, dass wirksame Schutzstrukturen zwar auf rechtlichen Grundlagen beruhen, ihre Qualität jedoch wesentlich von der institutionellen Umsetzung abhängt. Während in Nordrhein-Westfalen mit der Einrichtung einer unabhängigen Kontaktstelle ein zusätzlicher Baustein außerhalb der Hochschulen geschaffen wurde, verfügen österreichische Universitäten mit den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen (AKG) über gesetzlich verankerte Strukturen, deren Aufgaben und Ressourcen jedoch anders ausgestaltet sind. Ergänzende externe Beratungsangebote bestehen teilweise, sind jedoch weder flächendeckend noch einheitlich organisiert.

Besonders intensiv wurde die Frage diskutiert, wie unabhängige Beratungsangebote bewertet werden können. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass Fallzahlen hierfür nur eingeschränkt geeignet sind. Eine hohe Zahl von Beratungen kann ebenso Ausdruck eines hohen Vertrauens in das Angebot wie einer hohen Zahl problematischer Vorfälle sein.

Entscheidend erscheint vielmehr, ob Beratungsstellen dazu beitragen, strukturelle Problemlagen sichtbar zu machen und daraus Impulse für die Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte abzuleiten.

In diesem Zusammenhang wurde ein Perspektivwechsel hervorgehoben: Nicht die Bereitschaft Betroffener, Vorfälle zu melden, sollte Maßstab erfolgreicher Prävention sein. Vielmehr tragen Hochschulen selbst die Verantwortung, Organisationsstrukturen so zu gestalten, dass Machtmissbrauch erschwert, Grenzverletzungen frühzeitig erkannt und Unterstützungsangebote niedrigschwellig zugänglich werden.

Bündnisbildung und Governance: Prävention als gemeinsame Aufgabe

Ein weiterer Schwerpunkt des Workshops lag auf der Frage, welche Akteurinnen für nachhaltige Veränderungen erforderlich sind. Die Erfahrungen aus Nordrhein-Westfalen zeigten, dass der Aufbau einer unabhängigen Kontaktstelle nur durch die Zusammenarbeit von Gleichstellungsakteurinnen, Wissenschaftspolitik, Hochschulleitungen und externen Expert*innen möglich war.

In der Diskussion wurde zugleich deutlich, dass strukturelle Veränderungen nicht von der Mitwirkung Betroffener abhängig gemacht werden dürfen. Vielmehr wurde dafür plädiert, den Fokus konsequent auf institutionelle Rahmenbedingungen, Organisationskultur und Machtverhältnisse zu richten. Betroffene liefern wichtige Hinweise auf strukturelle Probleme, dürfen jedoch nicht die Verantwortung dafür tragen, Veränderungsprozesse anzustoßen oder zu legitimieren.

Als weitere Voraussetzung erfolgreicher Governance wurde die Entwicklung eines gemeinsamen Begriffsverständnisses benannt. Begriffe wie Machtmissbrauch, Fürsorgepflicht oder Schutzkonzepte werden an Hochschulen unterschiedlich interpretiert. Ein gemeinsames Verständnis wurde als wichtige Grundlage für hochschulübergreifende Kooperationen und vergleichbare Qualitätsstandards angesehen.

Externe Kontaktstellen als Instrument organisationalen Lernens

Im dritten Themenblock wurden unterschiedliche Modelle externer Beratungs- und Ombudsstellen vorgestellt. Unabhängigkeit, Vertraulichkeit und fachliche Expertise wurden von den Teilnehmenden als zentrale Voraussetzungen für das Vertrauen Betroffener bewertet.

Gleichzeitig bestand Einigkeit darüber, dass externe Kontaktstellen nicht isoliert betrachtet werden dürfen. Ihre besondere Stärke liegt nicht allein in der individuellen Beratung, sondern auch darin, strukturelle Muster sichtbar zu machen und Erkenntnisse für die Weiterentwicklung hochschulischer Governance bereitzustellen. Voraussetzung hierfür sind geeignete Dokumentations- und Evaluationskonzepte, die über reine Fallzahlen hinausgehen und institutionelle Lernprozesse in den Blick nehmen.

Fazit

Der Workshop zeigte, dass Deutschland und Österreich trotz unterschiedlicher rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen vor vergleichbaren Herausforderungen stehen. Ein zentrales Ergebnis war die gemeinsame Überzeugung, dass Prävention nicht auf die Bearbeitung einzelner Fälle beschränkt bleiben darf. Stattdessen wurde ein organisationsbezogener Ansatz als zukunftsweisend diskutiert, der Machtmissbrauch als strukturelle Herausforderung versteht und institutionelle Verantwortung in den Mittelpunkt stellt.

Unabhängige Kontaktstellen wurden dabei nicht nur als Beratungsangebote für Betroffene verstanden, sondern als Bestandteil einer lernenden Hochschulorganisation. Ihr Beitrag besteht darin, strukturelle Defizite sichtbar zu machen, Präventionsmaßnahmen evidenzbasiert weiterzuentwickeln und langfristig zu einer Kultur der Verantwortung, Transparenz und des Vertrauens im Hochschulsystem beizutragen.

Sprecher*innen der KEG

Christa Binswanger

Gender und Diversity, Universität St. Gallen

Maria Furtner

Büro für Gleichstellung und Gender Studies, Universität Innsbruck

Michaela Gindl

Stabstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität, Universität für Weiterbildung Krems

Heike Pantelmann

Margherita-von-Brentano-Zentrum, Freie Universität Berlin

Dirk Schulz

GeStiK - Gender Studies in Köln, Universität zu Köln

Terminavisos:

25. Arbeitstagung der KEG

13./14. Mai 2027

FU Berlin