Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



GENDER-KONGRESS 2026

GESCHLECHTER(UN)GERECHTIGKEIT AN HOCHSCHULEN

11. Februar 2026
Haus der Technik | Essen

TAGUNGSDOKUMENTATION

www.mkw.nrw

GENDER-KONGRESS 2026

GESCHLECHTER(UN)GERECHTIGKEIT AN HOCHSCHULEN

11. Februar 2026
Haus der Technik | Essen

TAGUNGSDOKUMENTATION

INHALTSVERZEICHNIS

GRUSSWORT

Ina Brandes, Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen 5

KEYNOTE

Prof. Dr. Ute Klammer
Wege zu mehr Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen 7

Dr. Lisa Mense
Gleichstellung in den Fachbereichen und zentrale Ergebnisse des Gender-Reports 2025 20

IMPULSVORTRAG

Über den gedanklichen Möglichkeitsraum und den partizipativen Kern von *Versäumte Bilder*
Gesine Born zur Ausstellung anlässlich des UN-Tags der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft 32

PODIUMSGESPRÄCH

Wie können wissenschaftliche Leistungen geschlechtergerecht beurteilt werden?
Im Gespräch mit: Prof. Dr. Andrea Wolffram, Prof. Dr. Liudvika Leišytė, Prof. Dr. Brigitte Halbfas, Prof. Dr. Matthias Heinz, Moderation: Aylin Çerik 38

AUS DEN WORKSHOPS 48

Workshop 1:
Berufungsverfahren geschlechtergerecht gestalten 48

Statement: Claudia Schredl
Geschlechtergerecht berufen: (Um-)Wege zu gendersensiblen Berufungsverfahren 48

Statement: Dr. Nina Steinweg
Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätssicherung von Berufungsverfahren – Befunde aus dem Projekt StaRQ 55

Workshop 2:
Dezentrale Gleichstellungsarbeit professionalisieren 61

Statement: Petra Liedtke, Dr. Juliane Lorenz
Dezentrale Gleichstellungsarbeit professionalisieren 61

Workshop 3:
Gender Gaps in Dekanaten abbauen 68

Statement: Prof. Dr. Iris Groß
Dekanin: Gestalterin, Chefin oder doch eine Form von Care-Arbeit? 68

Statement: Dr. Andrea Löther
Geschlechterungleichheiten in Fachbereichsleitungen – Datenanalyse
und Hintergründe 72

Workshop 4:
Wissenschaftliche Leistung geschlechtergerecht beurteilen 78

Statement: Dr. Anna Christa, Dr. Ines Medved
Die Coalition for Advancing Research Assessment – Potenzial für mehr
Chancengleichheit 78

Statement: Dr. Kathrin Höhner
Der Diversität von Karrierewegen Rechnung tragen – Praktische Erfahrungen
im Kontext von CoARA und Gleichstellung 85

ABSCHLUSSGESPRÄCH 89

Impressionen Gender-Kongress 92

Angaben zu den Personen 95

PROGRAMM

Moderation:	Aylin Çerik
Ab 9:00 Uhr	Anmeldung & Stehcafé
10:00 Uhr	**Grußwort von Wissenschaftsministerin Ina Brandes**
10:15 Uhr	**Wege zu mehr Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen** Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen
10:45 Uhr	**Gleichstellung in den Fachbereichen und zentrale Ergebnisse des Gender-Reports 2025** Dr. Lisa Mense, Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk FGF NRW
11:15 Uhr	**„Versäumte Bilder – Wissenschaftlerinnen und Pionierinnen sichtbar machen“** Gesine Born zur Ausstellung anlässlich des UN-Tags der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft
11:30 Uhr	**Wie können wissenschaftliche Leistungen geschlechtergerecht beurteilt werden?** Podiumsgespräch mit Vertreterinnen und Vertretern aus Hochschule und Wissenschaft
12:45 Uhr	Mittagsimbiss
13:45 Uhr	**Parallele Workshops**
15:15 Uhr	**Schlusswort aus dem MKW NRW**
15:30 Uhr	Kaffee und Ausklang
16:30 Uhr	Ende des Kongresses

GRUSSWORT

Ina Brandes, Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen



Meine sehr verehrten Damen und Herren,

ich begrüße Sie sehr herzlich zum Gender-Kongress am Internationalen Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft. Es ist die siebte Veranstaltung der Reihe seit ihrer ersten Auflage im Jahr 2011.

Die Reihe wäre nicht möglich ohne die sehr professionelle Arbeit der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung (KoFo). Dafür danke ich Frau Dr. Bath und dem gesamten Team sehr herzlich. Auch Frau Rektorin Professorin Albert gilt mein herzlicher Dank dafür, dass die Universität Duisburg-Essen der KoFo sehr gute Rahmenbedingungen zur Verfügung stellt.

Inhaltlich steht heute der neue Gender-Report im Mittelpunkt, der weit mehr ist als eine statistische Momentaufnahme. Er gibt einen systematischen Überblick über die Situation an den Hochschulen und ist eine wichtige Grundlage für Austausch, Reflexion und politische Gestaltung. Ich möchte den Keynote-Vorträgen von Frau Professorin Klammer und Frau Dr. Mense zu den Ergebnissen des Gender-Reports nicht vorgreifen. Lassen Sie mich nur so viel vorwegnehmen: Der Anteil der Frauen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen unter den Studierenden und Lehrenden ist seit dem ersten Gender-Kongress deutlich angestiegen. Bis zur angestrebten Parität ist es aber noch ein weiter Weg.

Die Podiumsdiskussion im Anschluss an die Keynote-Vorträge wird wichtige Fragen thematisieren: So werden die geschlechtergerechte Beurteilung von wissenschaftlichen Leistungen und eine Erweiterung des Leistungsbegriffs um Lehre, Betreuung, Wissenstransfer und Mentoring als zentrale Schlüssel hin zu mehr Gerechtigkeit im Wissenschaftssystem diskutiert.

Die Frage nach Anerkennung und Sichtbarkeit zieht sich wie ein roter Faden durch den heutigen Tag. Wir müssen Wertschätzung für wissenschaftliche Leistungen sicherstellen – unabhängig vom Geschlecht. Dieses Ziel kommt auch in der Ausstellung „Versäumte Bilder“ von Gesine Born zum Ausdruck.

Die Fotografin holt vergessene Wissenschaftlerinnen durch ihre Bilder zurück ins öffentliche Bewusstsein und lässt ihnen die Anerkennung zuteilwerden, die ihnen zu Lebenszeiten verwehrt wurde. Zu diesen Bildern zählt zum Beispiel eines, das die Biochemikerin Rosalind Franklin mit dem Nobelpreis zeigt, den James Watson, Francis Crick und Maurice Wilkins erhielten – ohne in ihren Dankesreden auf den entscheidenden Beitrag von Rosalind Franklin hinzuweisen.

Foto: MKW/Anja Tiwisina.

Heute Nachmittag soll der Fokus dann auf der Gestaltung der Zukunft liegen. Die im Laufe des Vormittags aufgeworfenen Fragestellungen werden in Workshops vertieft und um neue Perspektiven ergänzt. Es wird zum Beispiel darum gehen, wie der Frauenanteil in der Leitung von Fachbereichen erhöht werden kann – aktuell beträgt er lediglich 19,5 Prozent. Bei den Leitungen der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ist er mit 41,7 Prozent hingegen so hoch wie nie zuvor – mehr als doppelt so hoch wie noch 2013.

Ich danke Ihnen allen herzlich für Ihre Teilnahme und Ihr Engagement und wünsche Ihnen anregende, ergiebige und weiterführende Diskussionen.







KEYNOTE

Prof. Dr. Ute Klammer

WEGE ZU MEHR SICHTBARKEIT VON WISSENSCHAFTLERINNEN

Sehr geehrte Frau Ministerin Brandes, liebe Frau Albert, liebe Kongressteilnehmende, ich freue mich, heute, am Internationalen Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft, zu Ihnen sprechen zu dürfen. Ich bin eingeladen worden, zum Thema Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu reflektieren und zu referieren. Das ist ein Forschungsfeld, zu dem ich selbst gemeinsam mit Kolleginnen beigetragen habe. Auf zwei dieser Projekte werde ich heute vor allem eingehen.



Dazu möchte ich zunächst reflektieren, worin unsere Vorstellung von Exzellenz besteht, aber auch, was wir unter Sichtbarkeit – insbesondere in der Wissenschaft – verstehen können. Ich will dann auf ausgewählte Ergebnisse aus den beiden Forschungsprojekten eingehen, sofern sie Bezug zum Thema Sichtbarkeit haben, beim zweiten Projekt war das sogar explizit unser Untersuchungsinteresse. Ich komme dann kurz auf etwas Praktisches zu sprechen: eine Handreichung, die wir entwickelt haben. Zum Abschluss wage ich einen kurzen Ausblick.

EXZELLENZ

Frau Ministerin Brandes hat schon auf bestehende Gaps zwischen Frauen und Männern in der Wissenschaft Bezug genommen, die ich jetzt nicht im Einzelnen wieder aufrollen will. Wir kennen den Gender Pay Gap bei Professuren. Dieser hat sich zuletzt in der W-Besoldung etwas verkleinert. Es ist aber weiterhin Arbeit zu leisten. Dies ist allen im Publikum bekannt, da unter anderem der Gender-Report 2019 die bestehenden Gehaltslücken aufgearbeitet und zugleich auch die Komplexität der Thematik herausgestellt hat (Kortendiek et al. 2019). Ebenso wissen wir, dass ein Gender Care Gap auch unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besteht. Dies betrifft das Thema Familienverantwortung und ihre ungleiche Verteilung, aber auch die Übernahme organisationaler Sorgearbeit innerhalb wissenschaftlicher Institutionen (vgl. z. B. Altenstädter et al. 2021; Czerney et al. 2022; Manchester et al. 2023). Doch auch darauf will ich heute nicht eingehen.

Stattdessen will ich auf andere Gaps eingehen, die ich im weiteren Verlauf genauer entfalte: Spätestens seit Corona wissen wir, dass wir es mit einem Gender Publication und Citation Gap zu tun haben. So wurde unter anderem von US-Wissenschaftler*innen untersucht, dass es in Krisenzeiten zu einer Retraditionalisierung von Geschlechterverhältnissen kommt und dass Wissenschaftlerinnen weniger sichtbar werden mit Publikationen und infolgedessen auch weniger zitiert werden. Beides ist jedoch eine wichtige Währung im Wissenschaftssystem. Auch hierzu liegen bereits Studien vor (vgl. z. B. Altenstädter et al. 2021; King/Frederickson 2020; Lerchenmüller 2023), ebenso wie zu den Auswirkungen, denn aus der geringeren Sichtbarkeit leitet sich auch ein Gender Award Gap in der Wissenschaft ab. Die großen Wissenschaftspreise bekommen häufig Männer, und zwar selbst dann, wenn man die unterschiedlichen Frauen- und Männeranteile in der Wissenschaft berücksichtigt (vgl. etwa Malik et al. 2024). Das heißt, ein wichtiges Thema für uns ist nicht nur, Köpfe zu zählen: Wie viele Frauen und wie viele Männer haben wir unter den Professor*innen. Das ist zwar auch wichtig, aber bei Weitem nicht das einzige Bewertungskriterium für Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft. Vielmehr sollten wir in diesem Zusammenhang auch die Frage danach stellen, wer sichtbar wird mit den eigenen Leistungen im Verlauf einer wissenschaftlichen Karriere, mit Publikationen und Zitationen, aber auch mit wissenschaftlichen Preisen, die daraus möglicherweise folgen. Und wie geschieht dies konkret?

Das bringt mich zum Thema Exzellenz. Exzellenz prägt uns in unserem wissenschaftlichen Bemühen und ihre – auch gefühlte – Bedeutung hat für viele von uns extrem zugenommen. Was verstehen wir darunter? Etwas Hervorragendes, Vortreffliches. Der eigentliche Exzellenz-Diskurs entsteht in Deutschland erst seit den 2000er-Jahren mit dem Einzug des New Public Management in die Hochschulen. Dies hat zu einer veränderten Hochschulgovernance hin zu einer stärkeren Detailsteuerung, zur stärkeren Ergebniskontrolle, einer zunehmenden Metrifizierung von Input und Output, aber auch zu einem Wandel von Gleichstellungspolitiken und Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft geführt (vgl. Bogumil 2013; Hark/Hofbauer 2018; Löther/Riegraf 2017; Schacherl et al. 2015). Vor der Einführung dieser neuen Instrumente der Hochschulsteuerung, als ich anfing in der Wissenschaft – ich habe 1995 promoviert –, war Exzellenz noch überhaupt kein Thema. Allerdings ist dieser Exzellenzbegriff sehr schillernd, er hat institutionelle und politische Dimensionen, er hat personenbezogene Dimensionen. So betrachten wir Personen als exzellent oder nicht exzellent, aber auch Prozesse werden aus dieser Perspektive bewertet: Sind sie exzellent oder sind sie eben nicht exzellent? Das prägt die Wissenschaft aktuell sehr stark. Gleichzeitig ist es jedoch notwendig, dies gerade unter der Geschlechterbrille zu reflektieren (Altenstädter et al. 2025):

Denn wir sehen beispielsweise an Ausschreibungen für Professuren und in Berufungsverfahren, dass wir ein sehr enges Exzellenzverständnis haben. Dort tauchen nahezu unhinterfragt immer die gleichen Kriterien auf. In unserem ersten Projekt zum Gleichstellungswissen von Professor*innen (Klammer et al. 2020) wurde sehr deutlich: Alle reden von Exzellenz. In den 40 Interviews mit Professoren und Professorinnen haben dies alle angesprochen, ohne dass wir dazu eine explizite Frage gestellt hatten. Aber nur zwei Interviewte haben überhaupt reflektiert, was Exzellenz bedeutet und was Exzellenz sein könnte.

Das vorherrschende Exzellenzverständnis bezieht sich auf die immer gleichen Kriterien: Drittmittelerfolge, Publikationen, Lehrerfahrung (diese hätte ich eigentlich noch weiter nach hinten schieben sollen, weil Lehre häufig doch eine nachgeordnete Rolle spielt), Internationalität, Mobilität, Preise und Auszeichnungen, aber auch so etwas wie die Abschlussnote der Promotion, da die Habilitation nicht bewertet wird und auch nicht mehr uneingeschränkter Regelabschluss nach einer Promotion ist. Wir haben es also mit einer DNA zu tun, die doch sehr eng fokussiert ist auf bestimmte Kriterien, die wir als wichtig für wissenschaftliche Karrieren betrachten.

Abb. 1: Vorherrschendes Exzellenzverständnis: Gängige Kriterien zur Leistungsbeurteilung



Quelle: eigene Darstellung

Aber Exzellenz ist auch etwas, das aus dem Auge des Betrachters oder der Betrachterin kommt. Wir sehen und wissen, dass gleiche Leistungen und gleiche Tätigkeiten mitunter sehr unterschiedlich wahrgenommen werden, und dass dies eine vergeschlechtlichte Komponente hat: Hierbei wird in Bezug auf wissenschaftliche Leistungen Männern häufiger Exzellenz zugeschrieben als Frauen, wenn beide das Gleiche tun. Männer gelten dann als der große Supermann, der etwas Wichtiges herausgefunden hat, während bei Frauen ihre wissenschaftliche Leistung nicht im Fokus steht.

In Vorträgen habe ich die Abbildung (Abb. 2) schon öfter verwendet und höre häufig: „Das ist doch viel sympathischer, das Mädel auf der Blümchenwiese." Aber für die wissenschaftliche Karriere ist es leider nicht hilfreich, wenn man mit der eigenen Leistung auf diese Weise wahrgenommen wird. Im Hinblick auf Exzellenz müssen wir uns daher die Frage ansehen: Wie werden die gleichen Leistungen bei unterschiedlichen Geschlechtern wahrgenommen? Denn ebenso wie Exzellenz ist Leistung ein sehr vielschichtiger und vager Begriff. Die Bemessungskriterien bleiben zwar gleich, aber praktisch können sie variieren und werden letztlich vor allem arbiträr zugeschrieben (Rossiter 1993; Altenstädter et al. 2025). Das heißt, die Exzellenzannahmen und -zuschreibungen basieren auch auf Vorannahmen und Stereotypen, sodass häufig die Gefahr der sich selbst erfüllenden Prophezeiung besteht. Wir können uns dem Paradigma der Exzellenz aber nicht entziehen. Niemand würde sagen, wir wollen lediglich mittelmäßig gute Forschung machen. Natürlich wollen wir hohe Standards erreichen. Das heißt, Exzellenz bleibt ein sehr wichtiges, aber zugleich umstrittenes Konzept. Dabei sollte reflektiert werden, so meine Thesen heute, dass Exzellenz ein Risiko für Machtausübungen birgt, der Diskurs zugleich aber auch Chancen für eine Neubewertung wissenschaftlicher Leistung eröffnet.

SICHTBARKEIT

Ich werde mich jetzt dem Thema Sichtbarkeit zuwenden. Was ist Sichtbarkeit? Auch hier möchte ich zunächst einige Klärungen vornehmen, ehe ich Ihnen unsere Ergebnisse vorstelle. Besonders bedeutsam für Wissenschaftler*innen ist die eigene

Abb. 2: Zuschreibung von Leistung und Exzellenz



Quelle: van den Brink (2015: 199); © Isabelle Dinter

Sichtbarkeit innerhalb der Fachcommunity. Hierzu zählen Kriterien wie Veröffentlichungen, die teils auch unterschiedlich gewichtet werden. Beiträge in Sammelwerken sind teilweise gar nicht mehr so bedeutsam. Wichtig sind aber auf jeden Fall Journals mit Peer-Review, die auch wiederum verschieden gerankt sind. Zur Sichtbarkeit innerhalb der Fachcommunity zählen aber auch Präsentationen auf Konferenzen und die Vernetzung. Die Sichtbarkeit in der Fachcommunity ist extrem wichtig, das ist unumstritten. Zugleich wird häufig die Frage gestellt, ob Frauen in den richtigen Netzwerken präsent sind und ob sie über genug eigene Netzwerke verfügen (Mense et al. 2024: 120ff.; Sagebiel 2025; Wolffram/Schulz 2024). Das ist der eine Bereich, die Sichtbarkeit innerhalb der Fachcommunity.

In den vergangenen Jahren hinzugekommen ist die Diskussion um eine Third Mission, d. h. um gesellschaftlichen Impact. In manchen Ländern wie beispielsweise in England ist die Erwartung bereits sehr stark ausgeprägt, dass Wissenschaftler*innen einen Transfer ihrer Ergebnisse in die Gesellschaft leisten, d. h. dass Wissenschaftler*innen auch in der Gesellschaft mit ihrer Forschung sichtbar werden. Hierbei sind andere Kompetenzen und Formen von Sichtbarkeit relevant, nämlich die allgemein verständliche Vermittlung von Forschungsergebnissen, die zugleich deren Innovationskraft und den Mehrwert für die Gesellschaft herausstellt. Argumentiert wird, dass das Wissenschaftssystem vor allem steuerfinanziert ist und dieses daher auch einen Beitrag zur Gesellschaft leisten muss. Dies ist ein nachvollziehbares Argument und ich bin selbst auch der Meinung, dass öffentliche Kommunikation zu den Aufgaben von Wissenschaft gehört.

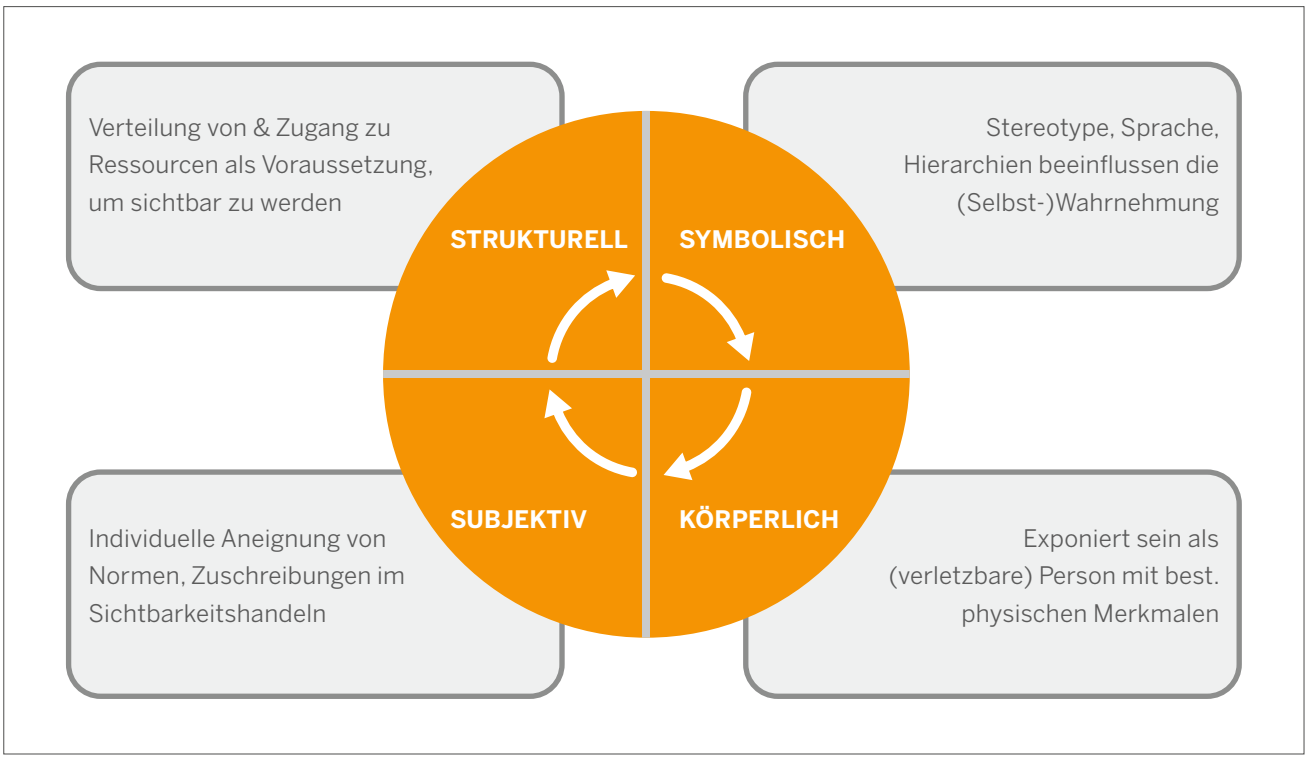
Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit kann umgekehrt auch wieder dazu führen, dass man in der Fachcommunity sichtbarer ist und sich möglicherweise auch die eigenen Karrierechancen verbessern. Allerdings haben wir alle begrenzte zeitliche Ressourcen und müssen darauf achten, dass das eine nicht auf Kosten des anderen geschieht. Daraus leitet sich die Frage nach einem Imperativ der Sichtbarkeit ab (Angermüller 2010), der wir in unserem Forschungsprojekt nachgegangen sind. In den von uns durchgeführten Workshops haben wir genau danach gefragt: Gibt es einen solchen Imperativ der Sichtbarkeit? Muss man sichtbar sein als Wissenschaftlerin? Und wenn ja, wo? Das heißt, analog zu der Devise „publish or perish“ gilt auch „be visible or perish“.

Zugleich ist eine öffentliche Sichtbarkeit, beispielsweise in Gremien der Politikberatung, in die die Wissenschaft eingebunden wird, sehr stark gegendert, auch wenn es in diesem Kontext durchaus Veränderungen gegeben hat. Das DIW hat das im Jahr 2020 ausgewertet: So finden sich im wissenschaftlichen Beirat beim Bundesministerium der Finanzen oder im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie kaum Frauen, während der Frauenanteil im wissenschaftlichen Beirat für Familienfragen fast zwei Drittel beträgt (Barth/Wrohlich 2020). Auch wenn die Zahlen nicht mehr ganz aktuell sind, stimmen die Befunde weitgehend noch. Ein interessantes Beispiel, wo sich die Geschlechterverteilung verändert hat, sind die sogenannten Wirtschaftsweisen, der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Dieser war lange männerdominiert, doch bis Ende Februar 2026 bestand dieser aus drei Frauen und zwei Männern. Mittlerweile hat sich das Verhältnis allerdings wieder umgekehrt.

Auch in audiovisuellen Medien sind Frauen seltener präsent, dazu liegen ebenfalls Auswertungen vor, die darüber hinaus zeigen, dass Frauen dort häufig stereotyp und eindimensional repräsentiert werden (Prommer/Linke 2019). All dies zeigt, dass vielfältige Bezüge zwischen der Kategorie Geschlecht und Sichtbarkeit bestehen. Hierbei lassen sich, wie wir in unserem Projekt anhand einer Grafik herausgearbeitet haben, verschiedene Dimensionen unterscheiden.

Strukturell ist hierbei der Zugang zu Ressourcen relevant: Wenn ich einen Stab an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Sachmittel zur Verfügung habe, vergrößert dies meine Chance, sichtbar zu werden. Solche strukturellen Elemente sind schnell im Fokus. Aber es gibt auch eine symbolische Komponente, bspw. Stereotype, Sprache, Hierarchien, die Sichtbarkeit beeinflusst. Hinzu kommen subjektive Aspekte: Wie eignet man sich individuell bestimmte Normen und Zuschreibungen an? Gehe ich bspw. als Frau in die erste Reihe und sage: „Kann ich, mache ich, will ich!“ Oder tue ich dies nicht? Ebenfalls bedeutsam im Kontext von Sichtbarkeit sind körperliche Aspekte. Denn in einer Gesellschaft, die zunehmend auf visuelle Medien und auf Social Media orientiert ist, sind Frauen auf entsprechenden Plattformen wie LinkedIn bis hin

Abb. 3: Die vielschichtige Kategorie Geschlecht im Diskurs um Sichtbarkeit



Quelle: eigene Darstellung und Erweiterung in Anlehnung an Pimminger (2017)

zu TikTok auch im Kontext von Wissenschaft viel exponierter und verletzbarer als andere Personen und beispielsweise häufiger Cybermobbing ausgesetzt. Dies wurde unter anderem im dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, der sich mit der geschlechtergerechten Digitalisierung auseinandersetzt, herausgearbeitet, aber auch in anderer Forschung (BMFSFJ 2021; Frey 2020). Die Literatur zeigt deutlich, dass Frauen – und dies betrifft auch Wissenschaftlerinnen – im Netz Gefahr laufen, misogyn angegriffen und bedroht zu werden. Infolgedessen ziehen sie sich dann oft wegen dieser digitalen Gewalt aus der Sichtbarkeit, aus der Öffentlichkeit wieder zurück oder wollen gar nicht erst Sichtbarkeit erlangen.

EIN BLICK IN DIE FORSCHUNG (I): GLEICHSTELLUNG VERSUS EXZELLENZ?

Nun werde ich einen Blick auf unser erstes Forschungsprojekt „Gleichstellungspolitik an Hochschulen" (Klammer et al. 2020) werfen, eine Studie, die durch das Wissenschaftsministerium NRW unter Svenja Schulze gefördert wurde. Der Fokus lag auf der Frage, warum sich Gleichstellung an den Hochschulen in NRW nur sehr langsam vollzieht – trotz einer großen Vielzahl an Maßnahmen, die in einer Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung zudem gut dokumentiert sind. Das Forschungsprojekt hat dabei nicht die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Blick genommen, sondern die zentralen Gatekeeper im Wissenschaftssystem: die Professorinnen und Professoren, die nicht nur Forschung und Lehre, sondern – ganz wichtig – auch die Personalführung verantworten. Wir wollten daher wissen, wie Professor*innen über Gleichstellung denken, was sie darüber wissen und wie sie Gleichstellung in ihrem eigenen Handeln, in ihrer eigenen Arbeitsgruppe, in ihrer Personalpolitik implementieren. Dazu haben wir viele Interviews mit Professor*innen aus NRW geführt. Einige markante Ergebnisse möchte ich Ihnen nun vorstellen:

Was mich selbst sehr überrascht hat, obwohl es mir und dem gesamten Team nachher wie Schuppen von den Augen gefallen ist, sind das Ausmaß, die Stärke und die Dimensionen von Wettbewerb innerhalb der Wissenschaft. Die Universität ist ein Haifischbecken, das habe ich zuvor subjektiv gar nicht so stark wahrgenommen, es war aber in vielen Interviews ein Thema. Dieser starke Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck endet auch nicht mit dem Erreichen einer Professur, sondern man ist weiter eingebunden im Sich-Messen, Sich-Vergleichen und in den Wettbewerb. Hierbei gibt es Wettkampfregeln, die einen beherrschen sie mehr, die anderen weniger. Dies führt dazu, dass es hierbei Gewinner*innen und Verlierer*innen gibt, etwa beim Schreiben von Anträgen oder beim Einreichen von Artikeln. Wer gibt hierbei auf, wer nicht? Und wie schnell? Anhand einer Metaphern-Analyse wurde deutlich, dass Wissenschaft immer wieder mit Kampfmetaphern beschrieben wurde. In diesem Kontext lässt sich fragen, ob sich Frauen und Männer einem solchen wissenschaftlichen Wettkampf in gleicher Weise aussetzen wollen. Und ob eine reine Wettkampfwissenschaft tatsächlich die Wissenschaft ist, die wir wollen. Es geht mir hierbei nicht darum, neue Stereotypen aufzustellen, in dem Sinn, dass Frauen friedlicher sind und keinen Wettbewerb wollen, während alle Männer dies tun. Aber in den Interviews hat sich doch gezeigt, dass Frauen diese Art von Wissenschaft häufiger ablehnen.

Ich will auf drei zentrale Muster eingehen, die wir in den Interviews verdichten konnten:

Erstens werden Familie und Kindererziehung als zentrale Herausforderung für die Gleichstellung von Professorinnen und Professoren beschrieben. Das ist zunächst nichts Neues und tatsächlich ergreifen Hochschulen auch sehr viele Maßnahmen auf dieses Feld von Familienfreundlichkeit. Man sollte das aus mehreren Gründen reflektieren. Zum einen sehen wir immer noch, dass damit überwiegend Frauen adressiert werden und nicht im gleichen Maße Väter, pflegende Männer oder potenziell Care-Arbeit leistende Personen. Zugleich droht sich hierdurch auch eine Form des benevolenten Sexismus zu verbreiten, indem Männer beispielsweise Verständnis für einen geringeren Publikationsoutput von Frauen äußern und dies zugleich für eine gesellschaftliche Platzanweisung nutzen. Männer sagen: „Ich habe ja großes Verständnis dafür, dass

Abb. 4: Zentrale interviewübergreifende Muster



Quelle: eigene Darstellung

Frauen nicht so viel publizieren können und nicht so viel einwerben können. Das muss man verstehen, die haben ja die ganze Care-Arbeit. Vielleicht ist es daher besser, sie bewerben sich an der Fachhochschule und nicht an der Universität." Solche Muster sind uns begegnet. Vermeintlich wohlmeinend, und dennoch werden hiermit solche Gender-Stereotype festgeschrieben. Wir haben diese Haltung daher als „benevolenten Sexismus" charakterisiert. Deshalb sollten wir sehr achtsam sein. Care-Arbeit ist bedeutsam. Aber es ist notwendig, diese sehr gendersensibel zu handhaben, auch Männer als Väter und Pflegende zu adressieren und Care-Aufgaben nicht zum einzigen Grund zu erklären, warum Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere nicht weiterkommen. Auch hochschulische Gleichstellungspolitik sollte sich nicht nur auf dieses Handlungsfeld konzentrieren, da andere wichtige Handlungsfelder sonst leicht übersehen werden.

Das zweite Muster in unseren Interviews, Hierarchien innerhalb der Gruppe von Professor*innen, verweist darauf, dass Gleichstellung nicht automatisch erreicht ist, sobald Frauen Professuren bekommen. Möglicherweise schließt sich die Leaky Pipeline dann etwas. Doch zugleich bestehen Hierarchien innerhalb der Fakultäten und Arbeitsgruppen fort. Dies ist ein Bereich, den die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Blick nehmen sollten, auch jenseits des Professorinnenanteils. Denn Aushandlungen um Macht, um Einfluss, um bestimmte Positionen in wichtigen Gremien vollziehen sich auch innerhalb der Gruppe der Professor*innen. Hierbei geht es nicht ausschließlich um Gender, sondern auch um weitere Diversitätsaspekte. Diese Machtverhältnisse müssen wir ebenfalls in den Blick nehmen und den Erfolg von Gleichstellung an Hochschulen nicht ausschließlich am Professorinnenanteil bemessen.

Das dritte Muster führt mich zugleich zu unserem zweiten Projekt: Gleichstellung wird häufig als Konflikt mit der Norm der Bestenauswahl wahrgenommen. Es scheint an vielen Hochschulen das Gefühl zu bestehen, „Gleichstellung ist gut, aber …" Und dieses Aber bezog sich ganz häufig auf Erfahrungen in Berufungskommissionen. Da sagten viele, auch wohlmeinende, männliche Professoren: „Wir finden das ja alles richtig mit den Gleichstellungsmaßnahmen, aber wir sind hier in einem Konflikt, weil es in einer Berufungskommission nur um Exzellenz gehen darf, nur um die Besten, die uns

nach vorne bringen, mit denen wir Anträge einwerben können." Und so werden Gleichstellung und Exzellenz – meist unhinterfragt so eng gefasst, wie bereits dargestellt – schlussendlich als sehr stark im Widerspruch zueinanderstehend wahrgenommen.

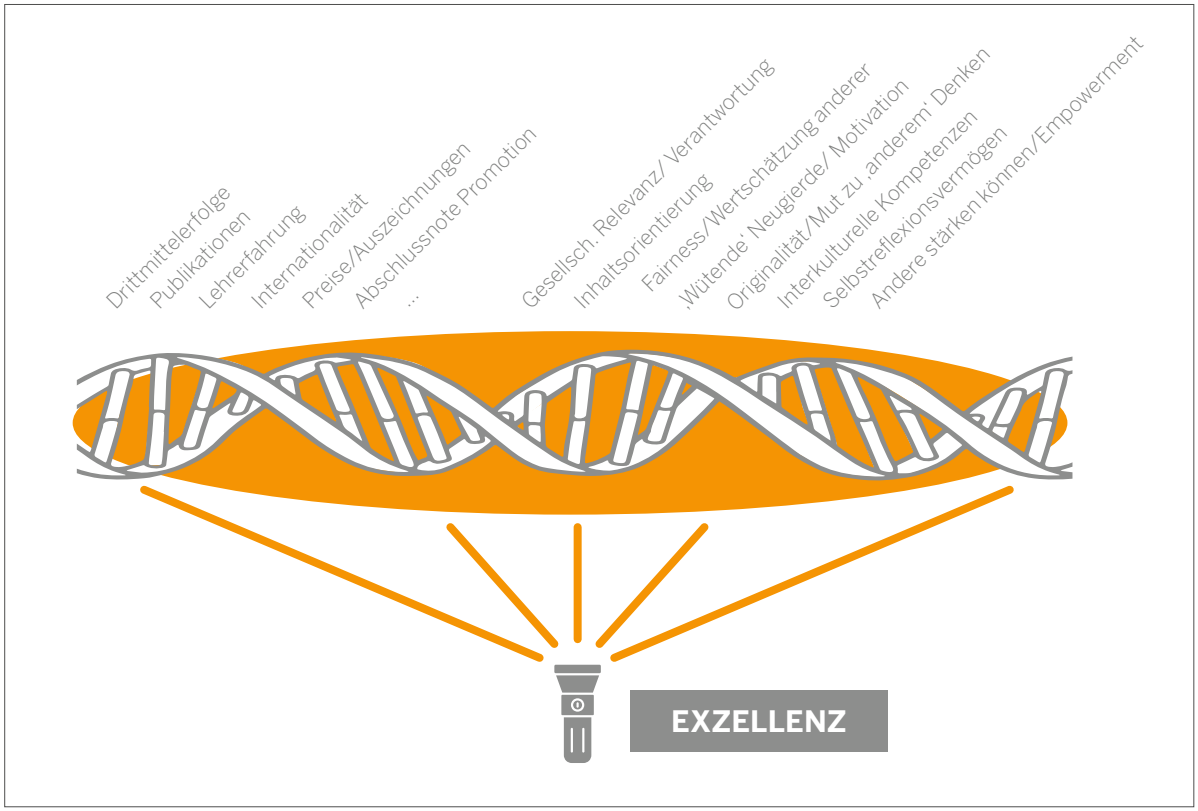
EIN BLICK IN DIE FORSCHUNG (II): DAS PROJEKT EXENKO: EXZELLENZ UND SICHTBARKEIT AUS SICHT VON POSTDOCS, PROFESSORINNEN SOWIE AKTEUR*INNEN DER HOCHSCHULKOMMUNIKATION

Zum zuletzt angesprochenen wahrgenommenen Konfliktfeld – Exzellenz versus Gleichstellung – ist dann auch ein internationaler Band (Jenkins et al. 2022) erschienen, zu dem wir einen Beitrag geleistet haben mit Ergebnissen aus dem ersten Projekt. Ich kann den Band empfehlen, weil es genau hierum geht, „Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia". Die Beiträge machen deutlich: Geschlechterunterschiede werden von Männern und Frauen in Bezug auf Karriere, Chancen und Antriebsmomente wahrgenommen. Und oft geht das mit stereotypen Geschlechterbildern einher. Dieser Konflikt, der wahrgenommene Konflikt zwischen Exzellenz und Gleichstellung, hat uns dann dazu bewegt, das zweite Projekt zu beantragen, das vom BMBF gefördert wurde, in der Förderlinie „Innovative Frauen im Fokus". Unser Projekt mit dem Titel „Exzellenz entdecken und kommunizieren. Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung zum Thema Exzellenz und Gender für PostDocs und Akteur*innen der Hochschulkommunikation", Akronym EXENKO, ist Ende 2024 abgeschlossen worden. Wir haben das Projekt an meiner Professur am Institut für Soziologie gemeinsam durchgeführt mit dem EKFG, dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung, sowie mit vier Partnerhochschulen, die an allen Projektphasen beteiligt waren: der Universität Duisburg-Essen, der RWTH Aachen, der Universität zu Köln sowie der Hochschule Ruhr West.

Zentral für das Projekt war die Frage, wie sich ein kritisches Leistungs- und Exzellenzverständnis ohne Gender Bias entwickeln lässt, durch das zugleich die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen gestärkt werden kann (Klammer 2025). Das Projekt hatte über mehrere Jahre verschiedene Stufen und Arbeitspakete. Wir haben uns dabei insbesondere auf Postdocs und Juniorprofessor*innen konzentriert und wollten erfahren, welches Verständnis jüngere Wissenschaftler*innen, die noch keine Professur innehaben, von Exzellenz, Gleichstellung und Sichtbarkeit haben. Innovativ war hierbei, dass wir in dieser ersten Projektphase nicht nur leitfadengestützte Interviews mit Postdocs und Juniorprofessorinnen geführt haben, sondern auch Akteur*innen der Hochschulkommunikation zu ihrer Rolle befragt haben. Dabei war es unsere These, dass diese die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen noch stärker befördern könnten, als dies bislang der Fall ist. Zudem haben wir auch Professorinnen und Akteur*innen aus Gender und Diversity befragt. Unser Fokus lag auf zwei Fächergruppen, dem MINT- und dem WISO-Bereich, und den Themen Sichtbarkeit und Exzellenz.

Nun möchte ich Ihnen Ergebnisse dieser Interviews mit Postdocs und Early-Career-Wissenschaftler*innen vorstellen: Was verstehen sie unter Exzellenz und in welchem Zusammenhang steht diese zu Sichtbarkeit? Zunächst halten es die Befragten für wichtig, die eingangs erwähnten Exzellenzkriterien zu erfüllen: d. h. in hochgerankten Journals publizieren, erfolgreich Forschungsanträge stellen, Drittmittel einwerben, auf Konferenzen präsent sein, sich in Netzwerke einbringen. Auch die Internationalisierung ist für sie ein Thema der Exzellenz. Zugleich – und das fanden wir sehr spannend – äußerten sich die Befragten vielfach sehr kritisch zum Begriff der Exzellenz und zur Bedeutung, die dieser an ihrer Hochschule und im Wissenschaftssystem insgesamt entfaltet. Negativ bewerten sie zum Beispiel, dass die vorherrschenden Exzellenzvorstellungen dazu führen können, dass Forschungsergebnisse im Sinne eines „Salami Slicing" extrem kleinteilig publiziert werden, um sie an möglichst vielen Stellen zu veröffentlichen. Dies, so ihre Kritik, verwässere den Tiefgang von Wissen-

Abb. 5: Plädoyer für einen vielschichtige(re)n Exzellenzbegriff



Quelle: eigene Darstellung

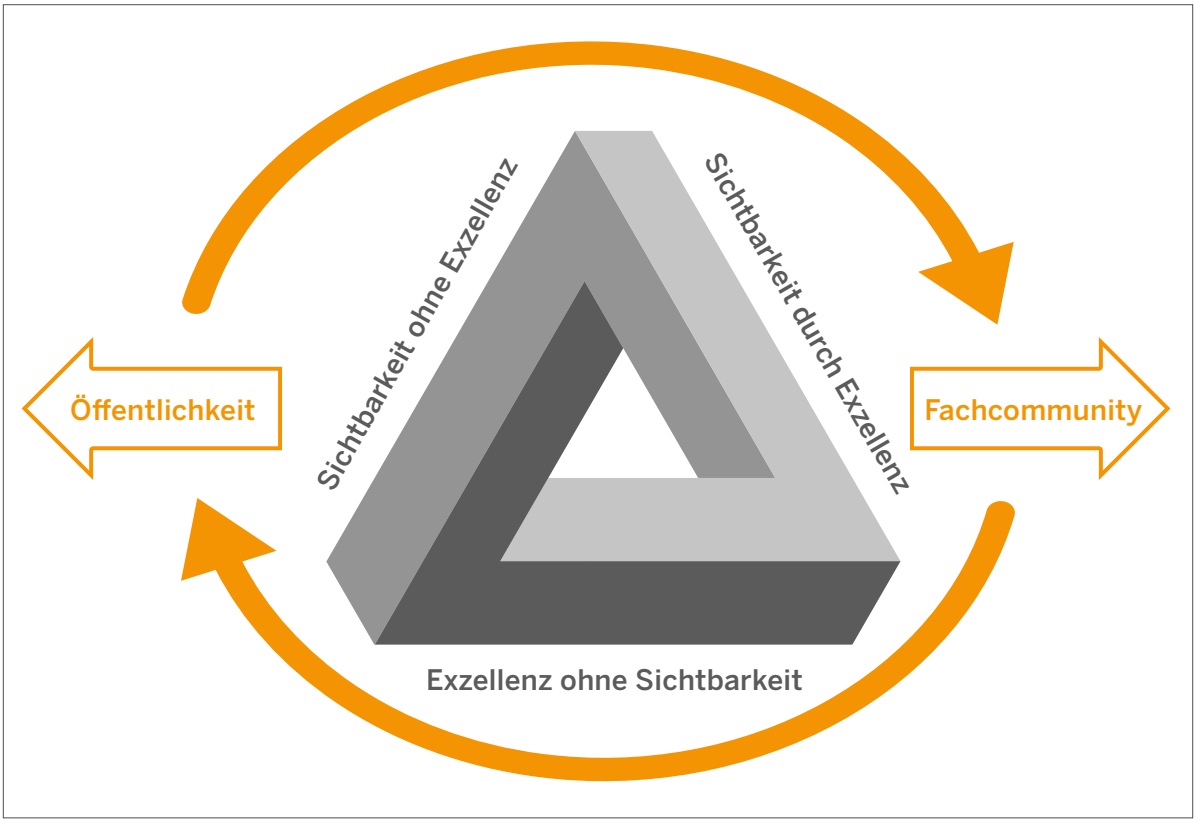
schaft. Zugleich äußern die Befragten den Wunsch, offener über negative Erfahrungen und Misserfolge sprechen zu können, ohne gleich von Kolleg*innen abgestempelt zu werden. Und auch das Thema Care-Arbeit war sehr präsent.

Zugleich wünschen sich die befragten Wissenschaftler*innen, innovativ zu sein, eine Vorreiterrolle im eigentlichen Fach einzunehmen, nachhaltig zu forschen und mit ihrer Forschung für die Gesellschaft einen Nutzen zu schaffen. Da dies sehr voraussetzungsvoll ist, wünschen sich die Befragten entsprechende Rahmenbedingungen, um ihren eigenen hohen Ansprüchen genügen zu können. Wir haben das in einem erweiterten Exzellenzbegriff zusammengefasst, um eine Diskussion darüber anzustoßen, wie Exzellenz in der Wissenschaft, an den Hochschulen, in der wissenschaftlichen Arbeit insgesamt und insbesondere in den Gremien und Berufungskommissionen interpretiert wird (Abb. 5).

Das heißt, wir haben das weiter oben dargestellte Bild von Exzellenz durch weitere Faktoren ergänzt, die in den Interviews immer wieder als Qualitätsmerkmale guter Forschung genannt wurden: gesellschaftliche Relevanz, die Inhaltsorientierung, so etwas wie Fairness im kollegialen Kreis, Wertschätzung anderer, mit denen man arbeitet, etc. Als wichtig erachtet wurden dabei auch Originalität und der Mut, neue Wege auch dann zu beschreiten, wenn der Erfolg noch nicht absehbar ist. Auch die Anerkennung interkultureller Kompetenzen, von Selbstreflexionsvermögen und die Stärkung anderer wurden als Erweiterungen des Exzellenzbegriffs genannt.

Aus den Interviews kristallisiert sich ein Sichtbarkeitsparadox im Spiegel von Exzellenzzuschreibungen heraus (Abb. 6): Wir wollen, dass Wissenschaftler*innen gleichzeitig exzellent und sichtbar sind, dass beides Hand in Hand geht. Doch in den Interviews wurde häufig berichtet, dass es auch Forscher*innen gibt, die zwar sichtbar, aber gar nicht so exzellent sind und es trotzdem schaffen, ihre Forschung gut sichtbar zu machen. Und auch umgekehrt wird von vielen Wissenschaftler*innen –

Abb. 6: Paradoxien von Sichtbarkeit und Exzellenz



Quelle: eigene Darstellung

häufig Frauen – berichtet, die herausragende Arbeit leisten, und dabei jedoch nicht richtig sichtbar werden. Daran knüpft die Frage an, wie die Leistungen von Wissenschaftlerinnen sichtbarer gemacht werden können.

DIE EXENKO-HANDREICHUNG

Im EXENKO-Projekt haben wir uns in diesem Zusammenhang angesehen: Was macht hier eigentlich die Wissenschaftskommunikation an Hochschulen? Da haben wir inzwischen nicht nur die Pressestellen der Universität, sondern dezentrale Personen, die auch für Wissenschaftskommunikation zuständig sind. Können diese die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen (besser) unterstützen? Wie gehen die damit um? Fühlen die sich auch für Geschlechterforschung und Gleichstellung zuständig? Die Postdocs nehmen hier bestimmte Spannungsfelder wahr, denn während die Qualität der Forschung uneingeschränkt wichtig ist, gewinnt die Wissenschaftskommunikation auch jenseits der Fachcommunity an Bedeutung. Letzteres bedarf einer gewissen Performance, auf die die Befragten im Verlauf ihrer wissenschaftlichen Karriere ihrer Selbstwahrnehmung zufolge jedoch nicht ausreichend vorbereitet werden. Daraus entstehen vielfältige Fragen und Sichtbarkeit wird zwiespältig wahrgenommen. Ich sagte schon, man muss sichtbar werden, aber das beansprucht zugleich viel (Arbeits-)Zeit, wenn man auf Social Media postet etc. Es kann negativ wirken, wenn ich als Repräsentantin meines Geschlechts eingeladen werde, nach dem Motto: Wir wollen eine Frau auf dem Podium haben oder eine Migrantin oder am besten eine weibliche Migrantin. Die Befragten merken und kritisieren dann, dass sie teilweise nicht in erster Linie als Wissenschaftlerin wahrgenommen werden, obwohl genau dies ihrem Wunsch entspricht.

Darüber hinaus haben wir gerade bei Frauen in den von uns durchgeführten Workshops festgestellt, dass Unsicherheit über die Bedeutung der eigenen Erkenntnisse und Leistungen sowie darüber besteht, wann und in welcher Form Forschungsergebnisse kommuniziert werden können. Daraus schließen wir, dass der Frage, wie die eigene Sichtbarkeit erhöht und die eigene Forschung gut präsentiert werden kann, in der Ausbildung des Nachwuchses und der Begleitung in der wissenschaftlichen Karriere ein stärkeres Gewicht eingeräumt werden sollte. Die Postdocs wünschen sich Medien- und Kommunikationstraining. Das müssen die Hochschulen ausbauen.

Die Postdocs haben auch Wünsche an die Kommunikationsverantwortlichen, bspw. klarere Zuständigkeiten und Transparenz: Wo ist die Bringschuld, wo ist die Holschuld? Was muss ich zum Beispiel der Pressestelle liefern und was könnten die bei mir nachfragen? Die Befragten wünschen sich eine stärkere Strukturierung der Hochschul- und Wissenschaftskommunikation sowie eine gendersensible Reflexion des Bereichs. Damit will ich überhaupt nicht behaupten, dass Gendersensibilität in der Hochschulkommunikation gar nicht vorhanden ist. In den Interviews mit den zuständigen Akteur*innen wurde deutlich, dass diese ebenfalls mit diesen Themen ringen.

Die Kommunikationsverantwortlichen haben aber auch Anregungen, bspw. dass sich Wissenschaftler*innen grundsätzlich mit den eigenen Kommunikationszielen auseinandersetzen und die Anschlussfähigkeit ihres Forschungsgebietes an weitere Debatten und die Relevanz für die breitere Öffentlichkeit prüfen. Dazu gehört auch, sich mit den möglichen Folgen und Erfordernissen von Sichtbarkeit auseinanderzusetzen. In einem unserer Workshops berichtete die Leiterin der Hochschulkommunikation von einer tollen jungen Wissenschaftlerin ihrer Hochschule, die in einer Fernseh-Talkshow von einem Moderator argumentativ völlig in die Ecke gedrängt wurde und von der Situation überfordert war. Daraus hat ihre Hochschule die Konsequenz gezogen, ihre Forscher*innen gezielt auf solche Medienauftritte vorzubereiten.

Die Postdocs wünschen sich also Ressourcen und Hilfe, erfahrene Kolleginnen, Netzwerke und Medientrainings. Ähnliches schlugen auch die Kommunikationsverantwortlichen vor. Was könnte man denn machen, um mehr Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erreichen? Wir haben versucht, hierzu zumindest einen kleinen Beitrag zu leisten, und haben eine Handreichung mit Ideen dazu entwickelt, die sich aus den im Rahmen des Projekts EXENKO durchgeführten Workshops ergeben haben. Die Handreichung gibt es als Print-Version, man kann sie sich aber auch online herunterladen.[1] In der Handreichung haben wir verschiedene Bausteine vorgeschlagen, resultierend aus den verschiedenen Interviews, Dialogveranstaltungen, Workshops für Kommunikationsverantwortliche, aber auch für Wissenschaftlerinnen. Einige der vorgeschlagenen Maßnahmen haben wir an den vier beteiligten Hochschulen bereits erprobt: Netzwerkbildung, Science Pitches, wo man wirklich lernt, in einem Elevator Talk die eigene Forschung kurz, knapp und mediengeeignet darzustellen, etc. Denn Presse, Radio und erst recht das Fernsehen haben keine Zeit für einen halbstündigen Vortrag. Hier brauchen wir auch Weiterbildungsangebote, Vorschläge dafür finden sich u. a. in der Handreichung.

FAZIT UND AUSBLICK: EXZELLENZ NEU DENKEN – SICHTBARKEIT VERBESSERN?

Ich komme zum Schluss:

Beide Projekte verdeutlichen die Notwendigkeit einer Reflexion und Erweiterung des Exzellenzbegriffs. Wir sehen, dass unterschiedliche Akteur*innen unterschiedliche Rollen einnehmen und auch die Hochschulkommunikation für die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen bedeutsam ist. Erforderlich ist zugleich, dass sich auch die Wissenschaftlerinnen selbst mit Wissenschaftskommunikation beschäftigen und sich damit auseinandersetzen, wie sie sichtbar werden können. Auf der Organisationsebene sind darüber hinaus gendersensible Handlungsroutinen notwendig. Diese Routinen müssen berücksichtigen, dass bestimmte Personen aus guten Gründen nicht sichtbar werden wollen

[1] Die Handreichung lässt sich bei DuePublico herunterladen.

und trotzdem Wege gefunden werden müssen, um deren wissenschaftliche Leistungen anzuerkennen.

Vielen Dank.

LITERATUR

Altenstädter, Lara/Jochimsen, Maren/Klammer, Ute/Wegrzyn, Eva (2025): Exzellenz! Aber welche? Denkanstöße zum Verhältnis von Exzellenz, Gleichstellung, Sichtbarkeit – und guter Wissenschaft. In: *UNIKATE. Offen(er) im Blick: Diversity Management und Diskriminierungskritik an der Universität. 8–17.*

Altenstädter, Lara/Klammer, Ute/Wegrzyn, Eva (2021): Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen. WSI-Blog.

Angermüller, Johannes (2010): Wissenschaft zählen. Regieren im digitalen Panoptikum. In: Hempel, Leon/Krasmann, Susanne/Bröckling, Ulrich (Hrsg.), Leviathan. Berliner Zeitschrift für Sozialwissenschaft. Sonderheft 25: Sichtbarkeitsregime. Überwachung, Sicherheit und Privatheit im 21. Jahrhundert. 174–190.

Barth, Denise/Wrohlich, Katharina (2020): Ökonominnen sind in der wirtschaftspolitischen Beratung deutlich seltener vertreten als ihre Kollegen. In: *DIW Wochenbericht,* 87 (25), 455–460.

BMFSFJ (2021): Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Berlin.

Bogumil, Jörg (2013): Modernisierung der Universitäten: Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente. Berlin: Edition Sigma.

Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hrsg.) (2022): Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie: (Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Frey, Regina (2020): Geschlecht und Gewalt im digitalen Raum. Eine qualitative Analyse der Erscheinungsformen, Betroffenheiten und Handlungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung intersektionaler Aspekte. Berlin: Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung; Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.

Hark, Sabine/Hofbauer, Johanna (Hrsg.) (2018): Vermessene Räume, gespannte Beziehungen – Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken. Berlin: Suhrkamp.

Jenkins, Fiona/Hoenig, Barbara/Weber, Susanne Maria/Wolffram, Andrea (Hrsg.) (2022): Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia. London: Routledge.

King, Molly M./Frederickson, Megan (2020): The Pandemic Penalty: The gendered effects of COVID-19 on scientific productivity. SocArXiv 8hp7m. Center for Open Science.

Klammer, Ute (2025): Exzellenz, Sichtbarkeit, Chancengerechtigkeit – (wie) lassen sich all diese Anforderungen vereinbaren? In: Franzke, Astrid/Springsgut, Astrid (Hrsg.), Gleichstellung im Wandel: Neue Herausforderungen und Wege der Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft. Sulzbach am Taunus: Ulrike Helmer Verlag, 40–62.

Klammer, Ute/Altenstädter, Lara/Petrova-Stoyanov, Ralitsa/Wegrzyn, Eva (2020): Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren? Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Pay Gap. Essen.

Lerchenmüller, Carolin (2023): Gender Publication Gap und weitere (Pandemie-)Hürden in Wissenschaftskarrieren. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.), Gender-Kongress 2023. Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen. Düsseldorf, 57–61.

Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.) (2017): Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Malik, Elisa/Halling, Thorsten/Dreher, Annegret/Marazia, Chantal/Esposito, Irene/Loerbroks, Adrian/Hansson, Nils (2024): Preise in der

Pathologie – eine Männerdomäne? In: *Die Pathologie*, 45 (1), 59–66.

Manchester, Colleen Flaherty/Leroy, Sophie/Dahm, Patricia C./Glomb, Theresa M. (2023): Amplifying the Gender Gap in Academia: "Caregiving" at Work during the Pandemic. In: *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society,* 62 (3), 288–316.

Mense, Lisa/Hendrix, Ulla/König, Sophie/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2024): Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau: Arbeit, Karriere, Perspektiven. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Pimminger, Irene (2017): Theoretische Grundlagen zur Operationalisierung von Gleichstellung. In: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.), Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 39–60.

Prommer, Elizabeth/Linke, Christine (2019): Ausgeblendet: Frauen im deutschen Film und Fernsehen. Köln: Herbert von Halem Verlag.

Rossiter, Margaret W. (1993): The Matthew Matilda Effect in Science. In: *Social Studies of Science,* 23 (2), 325–341.

Sagebiel, Felizitas (2025): Netzwerke. Soziales Kapital und Macht(unterschiede) von Frauen und Männern. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, 1–11.

Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Feldmann, Maresa/Erbe, Birgit (2015): Hochschule verändern: Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

van den Brink, Marieke (2015): Myths about Meritocracy and Transparency: The Role of Gender in Academic Recruitment. In: Peus, Claudia/Braun, Susanne/Hentschel, Tanja/Frey, Dieter (Hrsg.), Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Berlin, Heidelberg: Springer, 191–201.

Wolffram, Andrea/Schulz, Astrid (2024): Ungleiche Karrierechancen durch informelle Beziehungen von Postdocs auf dem Weg zur Professur – eine Frage des Geschlechts? In: Dahmen-Adkins, Jennifer/Wolffram, Andrea (Hrsg.), Wissenschaftskarrieren und Gender Bias: Chancengerechtigkeit an Hochschulen zwischen formellen Vorgaben und informellen Einflüssen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 57–84.





KEYNOTE

Dr. Lisa Mense

GLEICHSTELLUNG IN DEN FACH-BEREICHEN UND ZENTRALE ERGEBNISSE DES GENDER-REPORTS 2025



Die Verwirklichung einer geschlechtergerechten Hochschule ist ein langfristiger Prozess, der institutionelle Verankerung, strukturelle Veränderungen und hinreichende Ressourcen erfordert. Gleichstellung ist somit eine Daueraufgabe, die weder allein von den Gleichstellungsbeauftragten noch von den Hochschulleitungen erfüllt werden kann. Vielmehr geht es um eine kontinuierliche Beteiligung aller Akteur_innen – von der zentralen Ebene der Hochschule bis in die Fachbereiche und weiteren dezentralen Einheiten.

Doch wie steht es um die Umsetzung des auch grund- und hochschulgesetzlich fixierten Gleichstellungsauftrags an den nordrhein-westfälischen Hochschulen aktuell? Mit dem Gender-Report 2025 wird diese Frage auf der Basis amtlicher hochschulstatistischer Daten, eigener Erhebungen und einer Analyse der Gleichstellungspraxis an den Hochschulen beantwortet. Der vorliegende Gender-Report 2025 liefert zum sechsten Mal einen umfassenden Überblick über den Stand der Gleichstellung an den Hochschulen in NRW. Der Report zieht dabei nicht nur eine wissenschaftlich fundierte Bilanz, sondern versteht sich auch als ein Impulsgeber für einen gleichstellungsorientierten Wandel an den Hochschulen.

Der Gender-Report ist in drei Teilstudien gegliedert:

1. In Teil I werden hochschulstatistische Daten des Bundes und des Landes NRW im Längsschnitt fortgeschrieben – mit einem Schwerpunkt auf den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Dabei steht die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Status- und Fächergruppen im Zentrum der Betrachtung.

2. Auf der Grundlage einer schriftlichen Befragung der zum Erhebungszeitpunkt 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW und weiterer eigener Erhebungen wird in Teil II analysiert, wie die Hochschulen die gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben umsetzen.

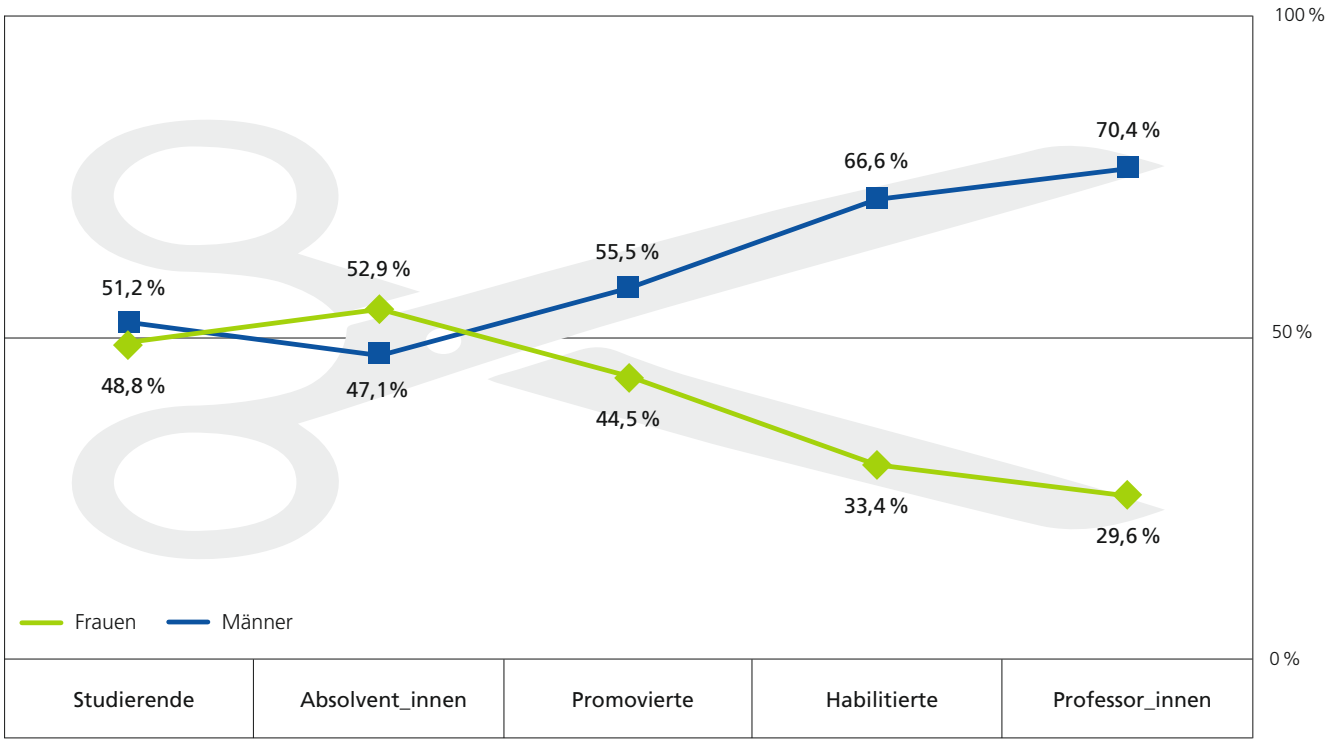
3. Teil III beinhaltet eine spezifische Studie mit jeweils wechselndem Thema. Der Gender-Report 2025 widmet sich der Gleichstellungspraxis in den Fachbereichen der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

Im Folgenden werden zentrale Befunde aus Teil I und Teil II des Gender-Reports präsentiert, daran anschließend folgen ausgewählte Ergebnisse der Teilstudie III „Gleichstellung in den Fachbereichen".

TEIL I: GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN – DATEN, STRUKTUREN, ENTWICKLUNGEN

Anhand hochschulstatistischer Daten lassen sich die Entwicklung sowie der Ist-Stand der Geschlechterverteilung auf den verschiedenen Ebenen der Hochschulen analysieren. In der amtlichen Statistik wird das personenstandsrechtliche Geschlecht mit den vier Ausprägungen „männlich", „weiblich", „divers" und „ohne Angabe" erfasst. Allerdings liegen für Hochschulangehörige mit den beiden letztgenannten Geschlechtsbezeichnungen aus Gründen des Datenschutzes ausschließlich Gesamtzahlen vor: So gibt es laut Hochschulstatistik rund 1.000 Studierende (WS 2023/24) und rund 50 Beschäftigte (2023) mit der Geschlechtsbezeichnung divers bzw. ohne Angabe des Geschlechts an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Mense et al. 2025: 180). Auswertungen in Kombination mit weiteren Variablen sind nur in binärer Form (weiblich, männlich) erhältlich.[1] Vor diesem Hintergrund erfolgt die weitere Darstellung der Auswertungen allein nach Frauen- und Männeranteilen.

Abb. 1: Frauen- und Männeranteile im Qualifizierungsverlauf an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 und Studierendenstatistik WS 2023/24; Studierende: ohne Promotionsstudierende, Absolvent_innen: ohne Promovierte, Promovierte und Habilitierte: Dreijahresdurchschnitte (2021–2023); eigene Berechnungen.

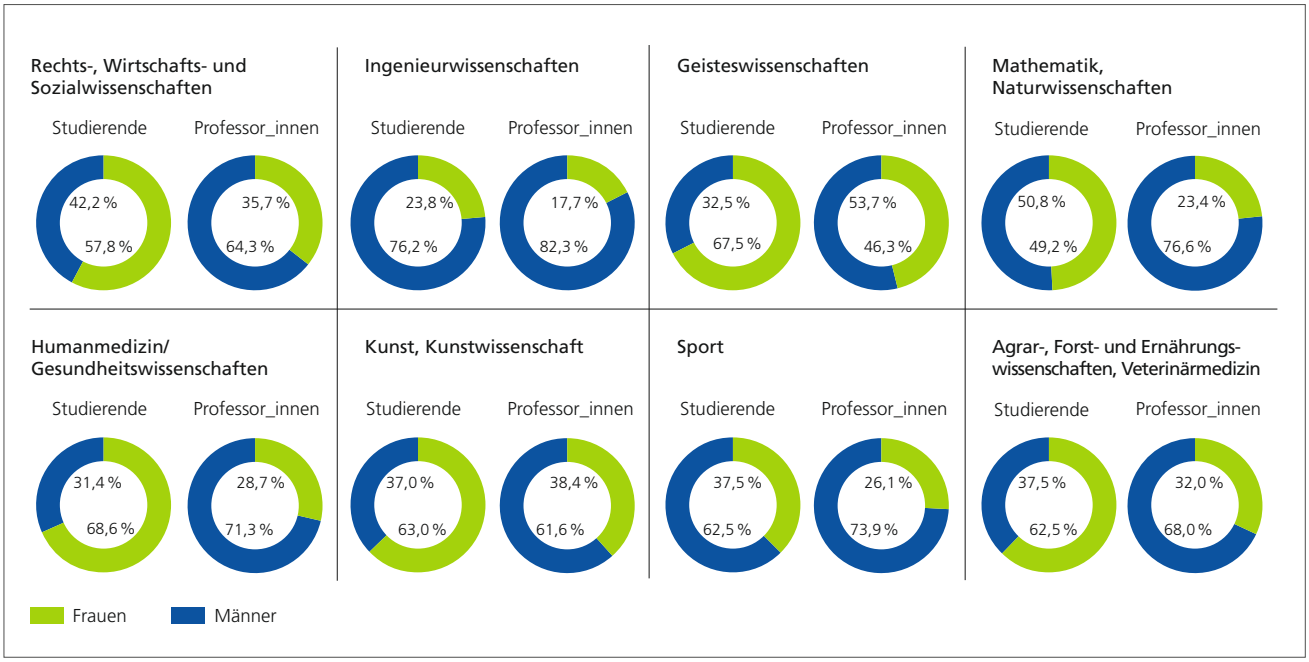
[1] Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Geschlechtseinträge „divers" bzw. „ohne Angabe" zufällig dem Merkmal „weiblich" oder „männlich" zugeordnet werden.

Das Scherendiagramm (Abb. 1) verdeutlicht die nach wie vor bestehenden Geschlechterungleichheiten im akademischen Qualifizierungsverlauf, auch wenn in den vergangenen Jahren durchweg ein Anstieg des Frauenanteils an den Hochschulen zu verzeichnen ist (Mense et al. 2025: 185). Mit einem Anteil von 48,8 % sind Frauen im Studium nahezu paritätisch vertreten. Nach Hochschulart differenziert, bilden Studentinnen an den Universitäten (51,2 %) und an den Kunsthochschulen (53,6 %) unter den Studierenden eine leichte Mehrheit, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) sind sie mit einem Anteil von etwas über 40 % jedoch in der Unterzahl.

Nach wie vor schließen Frauen im Durchschnitt häufiger als Männer ihr Studium ab, doch mit jeder weiteren Qualifikationsstufe sinkt ihr Anteil. Dies gilt bereits nach dem Bachelorabschluss. Zwar liegt der Frauenanteil an allen Masterabsolvent_innen inklusive der Lehramtsabschlüsse bei etwas über 50 %, bei den universitären Masterabschlüssen fällt er mit rund 45 % und bei den FH-Masterabschlüssen mit rund 40 % jeweils geringer aus. Dies sind Hinweise darauf, dass Frauen die Hochschule früher verlassen als Männer.

Auch bei den Promotionen erreicht der Frauenanteil bei den Abschlüssen mit 44,5 % nicht die Parität (Mense et al. 2025: 42f.). Zugleich tragen insbesondere die medizinischen Promotionen zu einem insgesamt hohen Frauenanteil bei. Denn an den Universitäten ohne Medizinische Fakultät verbleibt der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen lediglich bei rund einem Drittel und damit auf der Höhe des Frauenanteils an den Habilitationen. Neben der Habilitation hat sich u. a. auch die Juniorprofessur als Karriereweg zur Lebenszeitprofessur etabliert. Mit Blick auf die Beteiligung von Frauen zeigt sich hier eine erfreuliche Entwicklung, insofern die Frauen- und Männeranteile bei diesen Professuren ausgeglichen sind und bei den Juniorprofessuren mit Tenure Track der Frauenanteil mit 55 % sogar leicht überwiegt. Die Schere zwischen den Frauen- und Männeranteilen öffnet sich besonders weit bei den hauptberuflichen Professuren: Der Professorinnenanteil erreicht nicht ganz 30 %, bei den W3-Professorinnen sind es sogar nur rund 27 %.

Abb. 2: Fächerspezifische Geschlechterungleichheiten



Quelle: Sonderauswertung IT.NRW, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2023 sowie Studierendenstatistik WS 2023/24; eigene Berechnungen.

Geschlechterungleichheiten existieren nicht nur auf dieser vertikalen Ebene, sondern manifestieren sich zugleich auf horizontaler Ebene, wie in Abbildung 2 sichtbar wird (Mense et al. 2025: 72ff.).

Bereits im Studium zeigt sich, die Fächerwahl bleibt geschlechtersegregiert. So absolvieren Frauen mit Anteilen über 60 % besonders häufig ein Studium in den Fächergruppen Geisteswissenschaften und Kunst, Kunstwissenschaft sowie in Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und in Fächern der Agrar- und Ernährungswissenschaften. In den Studiengängen der Ingenieurwissenschaften hingegen sind Männer mit rund 76 % dominant. Auch im Sport sind sie mit einem Anteil von über 60 % überrepräsentiert. Die geschlechterspezifische Studienfachwahl setzt sich über die Qualifizierungsphasen fort und spiegelt sich in den fächergruppenbezogenen Frauen- und Männeranteilen bei den Professuren wider. Des Weiteren lässt sich für alle Fächergruppen ein Missverhältnis zwischen den Anteilen von Frauen im Studium und auf den Professuren feststellen: Der Professorinnenanteil fällt in allen Fächergruppen gegenüber dem Studentinnenanteil z. T. sehr deutlich ab. Eine besonders hohe Differenz zwischen den Frauenanteilen gibt es mit gut 40 Prozentpunkten (68,6 % zu 28,7 %) in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, während diese in den Geisteswissenschaften bei 20 Prozentpunkten liegt. Zugleich nähert sich hier der Anteil der Professorinnen mit 46 % der Parität. Die Ingenieurwissenschaften weisen den geringsten Unterschied zwischen den Studentinnen- und Professorinnenanteilen (23,8 % zu 17,7 %) auf – allerdings ausgehend von einer gravierend niedrigen Beteiligung von Frauen bereits während des Studiums.

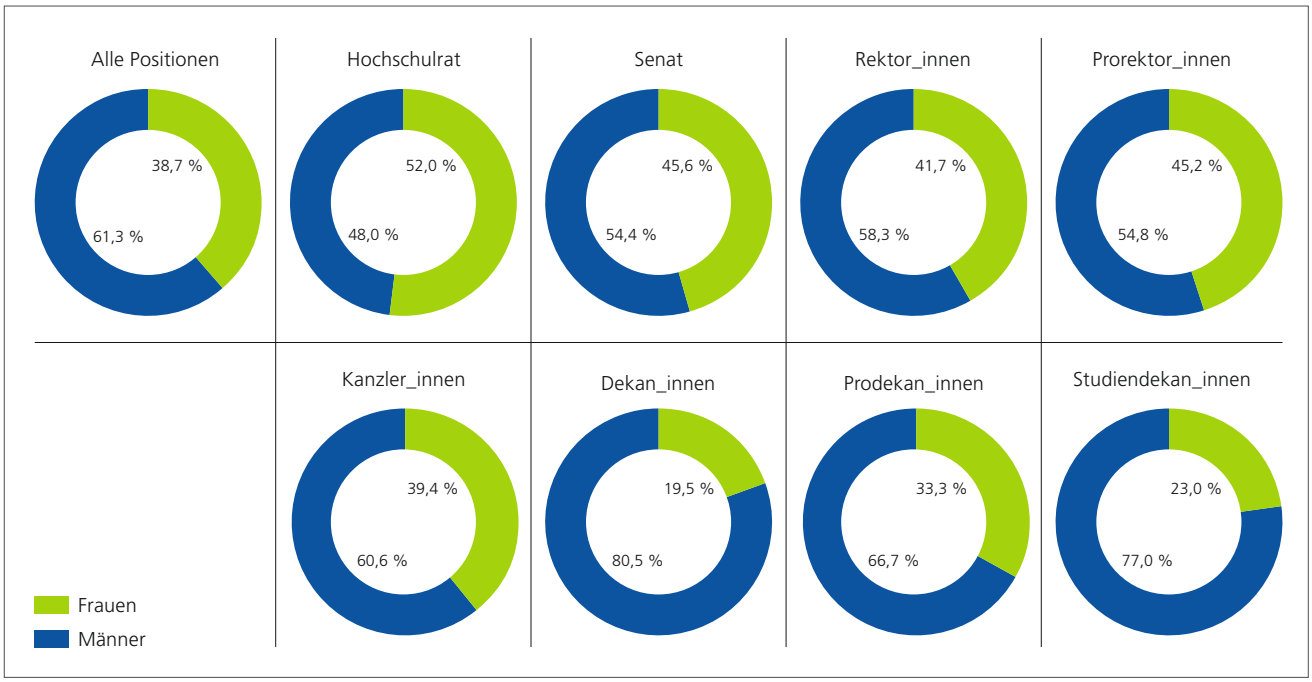
TEIL II: RECHTLICHE UMSETZUNG UND AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN

Vor dem Hintergrund der bislang nicht vollendeten Gleichstellung an den Hochschulen werden in Teil II des Gender-Reports die Gleichstellungspraxen an den Hochschulen in NRW untersucht. Hierbei wird u. a. der Frage nachgegangen, wie die Hochschulen die gesetzliche Vorgabe der geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien und Leitungspositionen umsetzen, insbesondere vor dem Hintergrund der Unterrepräsentanz von Professorinnen (Mense et al. 2025: 189ff.).

Der Frauenanteil an allen Leitungsgremien und -positionen liegt im März 2025 bei 38,7 % (Abb. 3). Der Hochschulrat ist das einzige Leitungsgremium, in dem die Parität im Durchschnitt aller Hochschulen erreicht werden konnte. Dies ist sicherlich nicht nur der hochschulgesetzlichen Vorgabe einer Mindestquote von 40 % geschuldet, sondern auch der Möglichkeit, den Hochschulrat mit externen Personen zu besetzen. Auch die geschlechterbezogene Zusammensetzung des Senats nähert sich mit einem Frauenanteil von 45,6 % der Parität an. Zudem werden rund 42 % der Hochschulen von einer Rektorin bzw. Präsidentin geleitet, was einen deutlichen Anstieg im Vergleich zum Gender-Report 2022 darstellt, denn zum damaligen Erhebungszeitpunkt lag der Anteil bei rund 22 %. Gegenüber den Frauenanteilen auf der zentralen Ebene der Hochschulen gestaltet sich die Entwicklung bei den Leitungspositionen der Fachbereiche deutlich zäher, denn der Frauenanteil liegt hier bei allen Positionen lediglich bei einem Viertel, bei den Dekan_innen beträgt er sogar weniger als ein Fünftel und erreicht somit noch nicht einmal den Anteil der Professorinnen. Warum Frauen bei den Fachbereichsleitungen so deutlich unterrepräsentiert sind und wie hier ein Wandel erreicht werden kann, wird als Thema in einem der vier Workshops vertiefend diskutiert (vgl. hierzu auch die Beiträge von Löther und Groß in dieser Dokumentation).

Die Verbesserung der Repräsentanz von Frauen ist ein zentrales Anliegen der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen. Doch Geschlechtergerechtigkeit umfasst mehr als eine Erhöhung des Frauenanteils. Vielmehr geht es auch um den Abbau von Benachteiligungen und die Schaffung eines möglichst diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienumfeldes. Hierzu gehört der Schutz vor

Abb. 3: Frauen- und Männeranteile in Gremien und Führungspositionen in 2025



Quelle: eigene Erhebung (März 2025) und Berechnung. Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums wurden nicht berücksichtigt.

sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Im Rahmen des Gender-Reports 2019 (Kortendiek et al. 2019; Kortendiek et al. 2021) wurde erstmals analysiert, welche Maßnahmen die Hochschulen zur Prävention vor und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ergreifen. Die Ergebnisse der Auswertung der Hochschulbefragung des aktuellen Gender-Reports zeigen, dass es hier Weiterentwicklungen gegeben hat (Mense et al. 2025: 217ff.).

So sind mittlerweile an 30 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oder Antidiskriminierungsrichtlinien verabschiedet. Diese Richtlinien an den Hochschulen sind ein wichtiger Baustein zum Diskriminierungsschutz, da sie Verfahrenswege festlegen, Beratungs- und Beschwerdestrukturen aufzeigen und Präventionsmaßnahmen beinhalten. Zudem bieten sie die Möglichkeit, den Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auch für Studierende sicherzustellen, da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Schutzlücken u. a. für die Gruppe der Studierenden aufweist. Auch das Hochschulgesetz in NRW enthält bislang keine entsprechende Regelung, die die Lücke des AGGs schließen könnte. An den Hochschulen gibt es zudem Ansprechpersonen oder auch Stellen, die in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt kontaktiert werden können. Hierbei ist von Interesse, ob diese entsprechend geschult sind, um qualifiziert – zumindest i. S. einer Verweisberatung – beraten zu können. Wie sich zeigt, gibt es für die jeweiligen Ansprechpersonen an den Hochschulen zwar ein Angebot für Fortbildungen, dieses beruht zumeist auf freiwilliger Basis, und auch Führungskräfte sind nur selten verpflichtet, an Antidiskriminierungstrainings oder Schulungen zur Sensibilisierung für die Thematik teilzunehmen. Verbesserungswürdig ist ebenfalls der Umgang mit der internen und anonymisierten Dokumentation von Beschwerden und Vorfällen. Diese erfolgt zwar an vielen Hochschulen, jedoch variieren die Vorgehensweisen stark. Insgesamt lässt sich feststellen, dass eine hochschulübergreifende systematische Erfassung von Beratungsanfragen sowie informellen und formellen Beschwerden noch am Anfang steht. Fast alle Hochschulen ergreifen präventive Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Um diese in die Hochschule zu kommunizieren, nutzen sie verschiedene digitale Medien wie Websites und Social-Media-Kanäle sowie Veranstaltungs- und

Fortbildungsformate. Ob diese die Hochschulangehörigen auch gut erreichen, darüber lassen die vorliegenden Befragungsdaten keine Aussagen zu. Trotz der Zunahme an Maßnahmen und des Engagements besteht weiterer Handlungsbedarf, denn ein umfassender Diskriminierungsschutz steht an den Hochschulen noch aus – ebenso die Anerkennung, dass es sich bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie bei weiteren Diskriminierungsformen nicht um Einzelfälle, sondern um strukturelle Probleme handelt.

Im Rahmen der Befragung der Hochschulen wurde auch die dezentrale Ebene in den Blick genommen, hierbei standen das Vorhandensein gültiger Gleichstellungspläne und die Besetzung der Ämter der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen im Fokus (Mense et al. 2025: 246ff.). Bezüglich der Gleichstellungspläne unterscheidet sich der Umsetzungsstand nach Hochschulart. Während fast alle Universitäten und HAWs über gültige Gleichstellungspläne – sowohl für die gesamte Hochschule als auch für die Fachbereiche – verfügen, gilt dies lediglich für drei der sieben Kunsthochschulen.

An 29 Hochschulen der insgesamt 34 Hochschulen mit einer Fachbereichsstruktur sind in allen Fachbereichen Gleichstellungsbeauftragte bestellt (Mense et al. 2025: 262ff.). Nur an wenigen HAWs und Kunsthochschulen ist dies nicht gelungen. Auch gibt es nicht überall dezentrale Stellvertreterinnen. Zudem zeigen die Befragungsergebnisse, dass die Fachbereiche ihre Gleichstellungsbeauftragten oder die Gleichstellungsarbeit nur selten mit eigenen Mitteln oder weiteren Ressourcen ausstatten. In der Regel erfolgt die Unterstützung – bspw. durch Fortbildungen oder mit finanziellen Mitteln – über die zentrale Ebene und insbesondere durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Nur 13 Hochschulen berichten, dass in allen ihren Fachbereichen Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehen. Die in Teil II festgestellte mangelnde Ausstattung dezentraler Gleichstellungsarbeit ist ebenfalls ein Befund der Schwerpunktstudie des Gender-Reports 2025.

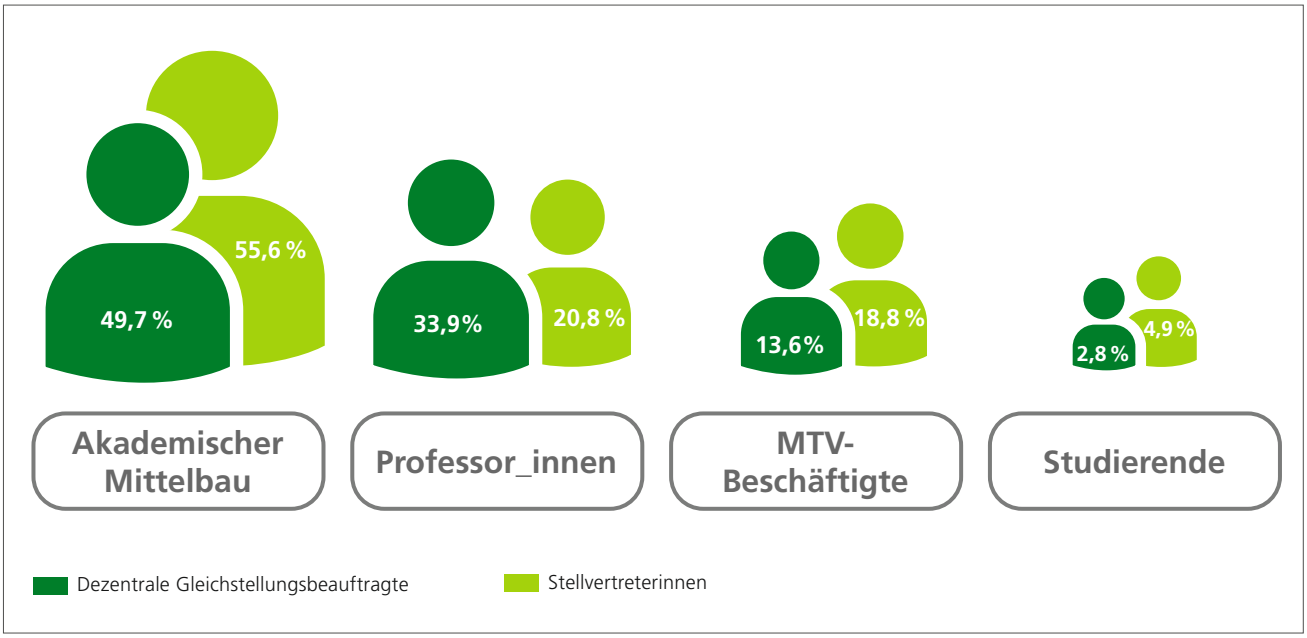
TEIL III: GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN

Obwohl die Fachbereiche und Fakultäten für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags von enormer Bedeutung sind, liegen bislang lediglich kleinere und meist regionale Studien zum Thema vor (Mense et al.: 2025: 277ff.). Ein Ziel der vorliegenden Studie ist es daher, empirisches Wissen über den Stand der Gleichstellung in den Fachbereichen zu erlangen, indem nach der Ausgestaltung und Ausstattung des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Situation im Fachbereich sowie an ihrer Hochschule gefragt wird. Des Weiteren ist von Interesse, welche gleichstellungspolitischen Handlungsfelder in den Fachbereichen bearbeitet werden, wie sich die Zusammenarbeit der verschiedenen Hochschulakteur_innen gestaltet und welchen Stellenwert Gleichstellung hat.

Für die Studie wurde ein Methodenmix gewählt, der die Perspektiven verschiedener Akteursgruppen beinhaltet. Die Perspektiven der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen wurden mittels einer Online-Befragung erfasst, die der Fachbereichsleitungen (Dekan_innen und Prodekaninnen) und weiteren dezentralen Gleichstellungsakteurinnen sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten anhand von leitfadengestützten Expert_inneninterviews. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, dass sowohl unterschiedliche Fächergruppen als auch Hochschultypen im Sample vertreten sind.

Die Auswertung der Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen ergibt, dass die befragten Studienteilnehmenden mehrheitlich der Statusgruppe

Abb. 4: Statusgruppenzugehörigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen



Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 2.

des akademischen Mittelbaus angehören (Abb. 4), dies gilt für Universitäten und HAWs (Mense et al. 2025: 304ff.). Professorinnen sind am zweithäufigsten in der Stichprobe vertreten. An den HAWs ist der Anteil der Professorinnen mit 38,5 % jedoch höher als an den Universitäten, hier sind es 22,5 %. In der Statusgruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist das Verhältnis umgekehrt: Beschäftigte dieser Gruppe sind an den Universitäten anteilig häufiger im Amt als an den HAWs (18,0 % vs. 11,5 %). Studentinnen sind nur vereinzelt vertreten. In der Regel beträgt die Amtszeit zwei Jahre, aber bei etwas mehr als einem Viertel der Befragten auch vier Jahre, was deutlich häufiger an den HAWs der Fall ist.

Gemäß § 16 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist für die Gleichstellungsbeauftragte eine Entlastung von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben vorgesehen. Während für die zentralen Gleichstellungsbeauftragten Freistellungen zumindest an den Universitäten und an den HAWs die Regel sind, sieht dies in den Fachbereichen deutlich anders aus (Mense et al. 2025: 313ff.). So erhalten etwas über drei Viertel der befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten keine Freistellung von ihrer sonstigen Tätigkeit (Tab. 1). Falls doch, handelt es sich nur um wenige Stunden. Nur in Einzelfällen sind dezentrale Gleichstellungsbeauftragte hauptberuflich tätig. Zudem verfügen sie selten über weitere personelle Ressourcen – es sei denn, das Team oder die Stellvertreterin zählen dazu – oder finanzielle Mittel für die Amtsausübung. Insofern wundert es nicht, dass eine deutliche Mehrheit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen ihre Ausstattung für unzureichend hält. Zu dieser Einschätzung gelangen auch einige Fachbereichsleitungen und insbesondere die zentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Expert_inneninterviews (Mense et al. 2025: 316ff.).

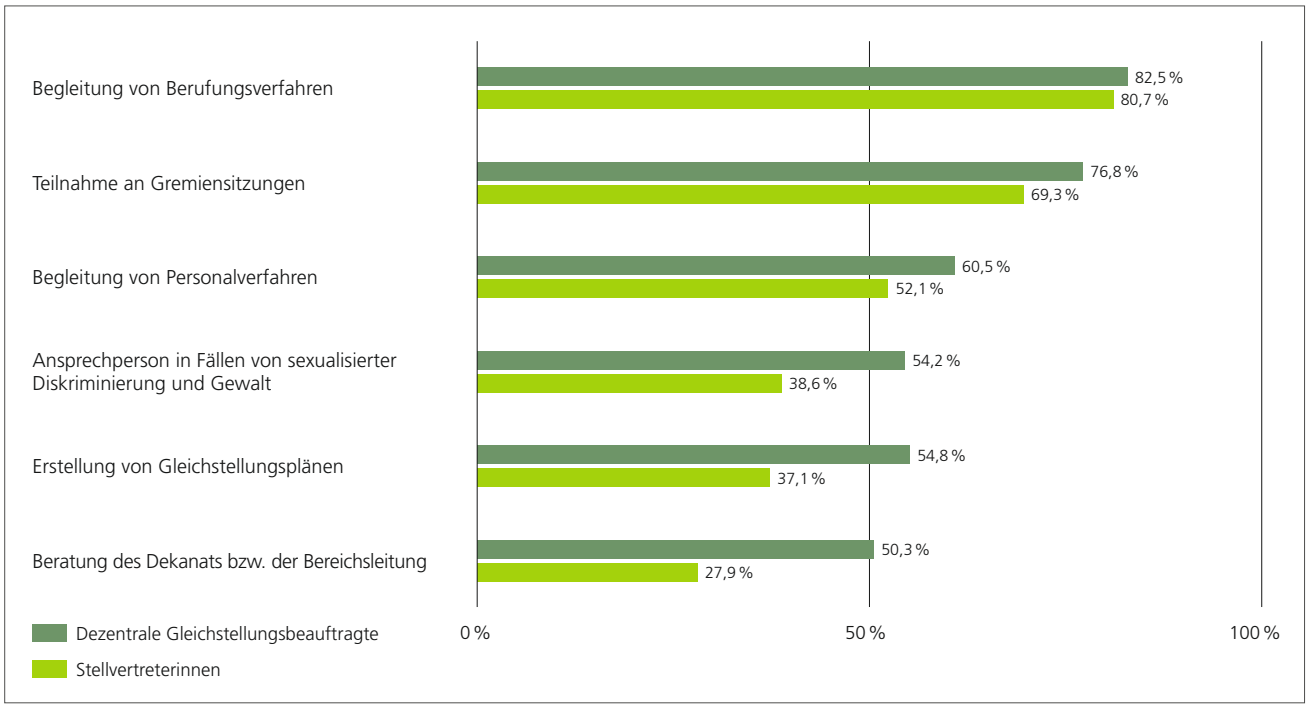
Für die dezentralen Amtsinhaberinnen zählen die Begleitung von Berufungsverfahren und die Teilnahme an Gremiensitzungen zu den hauptsächlichen Tätigkeitsbereichen (Abb. 5) (Mense et al. 2025: 306ff.). Weitere wichtige Felder sind die Begleitung von Personalverfahren sowie die Erstellung von Gleichstellungsplänen. Über die Hälfte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und mehr als ein Drittel der Stellvertreterinnen fungieren zudem als Ansprechperson in Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Umso wichtiger sind hier – wie zuvor aufgezeigt – Schulungen, um kompetent agieren zu können. Zu den Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten

Tab. 1: Freistellungen der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen

Grad der Freistellung	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte		Stellvertreterinnen		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Nein	114	74,0 %	101	79,5 %	215	76,5 %
Ja, einen Überstundenausgleich	6	3,9 %	8	6,3 %	14	5,0 %
Ja, eine Freistellung zu weniger als 25 %	26	16,9 %	10	7,9 %	36	12,8 %
Ja, eine Freistellung zu 25–49 %	3	1,9 %	3	2,4 %	6	2,1 %
Ja, eine Freistellung zu 50–99 %	2	1,3 %	0	0,0 %	2	0,7 %
Ja, eine Freistellung zu 100 %	3	1,9 %	5	3,9 %	8	2,8 %
Gesamt	**154**	**100 %**	**127**	**100 %**	**281**	**100 %**

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 12.

Abb. 5: Häufigste Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen



Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 8, Mehrfachnennungen möglich.

gehört auch die Beratung der Fachbereichsleitung in Gleichstellungsfragen. Hier verdeutlichen die Ergebnisse, dass dieser Aspekt weniger Relevanz im Fachbereichsalltag hat, denn nur für die Hälfte der Studienteilnehmerinnen zählt die Beratung des Dekanats oder der Bereichsleitung zu den konkreten Tätigkeiten.

Auch in den Expert_innengesprächen wird deutlich, dass Berufungsverfahren ein zentrales gleichstellungspolitisches Handlungsfeld in den Fachbereichen sind, um so die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen (Mense et al. 2025: 324ff.). Bereits die Suche nach Bewerberinnen für Berufungsverfahren stellt insbesondere in Fachbereichen mit einer hohen Unterrepräsentanz von Frauen aus Sicht vieler Expert_innen eine schwer zu lösende Herausforderung dar. Zugleich werden in vielen Gesprächen Gleichstellungsanliegen zwar als wichtig erachtet, allerdings werden diese im zweiten Satz mit einem „aber" versehen und dieses „aber" bezieht sich, wie im folgenden Zitat eines Dekans, auf

die „Bestenauslese“, die der Gleichstellung gegenüberstehe (vgl. auch den Beitrag von Klammer in dieser Dokumentation):

> „Es darf halt nur nicht dazu führen, […] dass wir die Kriterien für Berufungsverfahren ausschließlich danach ausrichten, jetzt Prozente zu liefern, sondern es sollen ja am Ende schon die Besten sein, nicht irgendwas anderes“ (Fachbereichsleitung, Pos. 29).

Das Narrativ der Bestenauslese begegnet den zentralen Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls, daher ist es gerade für sie wichtig, auf die Qualifikation von Frauen zu verweisen, um hier entsprechend argumentieren zu können:

> „[…] dass keine qualifizierte Frau übersehen wird, weil wir natürlich immer noch mal so etwas haben auch wie ‚Gilt denn weiterhin die Bestenauslese?‘, […] und das nimmt sofort immer allen Wind aus den Segeln“ (zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Pos. 6).

Ein weiteres Ergebnis ist, dass die Kriterien wissenschaftlicher Leistungsbewertungen nur selten kritisch hinterfragt werden und lediglich in Einzelfällen darüber gesprochen wird, wie diese bspw. im Hinblick auf die Anzahl von Publikationen gerechter angewendet werden könnten. So sei erforderlich:

> „das Potenzial der Wissenschaftler_innen gerechter, sozusagen Leistung pro Zeit und nicht nach dem Alter, zu bestimmen“ (Fachbereichsleitung, Pos. 7).

Wichtig für eine gelingende Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen sind eine gute Vernetzung und Kooperationsbeziehung der verschiedenen Akteur_innen (Mense et al. 2025: 338ff.). Dies betrifft zum einen die Zusammenarbeit zwischen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Dekan_innen. In einigen Fachbereichen ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zugleich Prodekanin oder auch Dekanin: Hier werden Gleichstellung und die Dekanatsarbeit als Teamarbeit begriffen.

> „Wir machen das [Gleichstellung] tatsächlich als Team von dreien. Ich mache das nicht alleine, genauso, wie ich auch nicht das Dekanat alleine machen wollte, machen wir das mit der Gleichstellung nicht allein“ (Fachbereichsleitung, Pos. 17).

Aus Sicht der Fachbereichsleitungen überwiegen vielfach eher informelle oder anlassbezogene Kontakte und die Gleichstellungsbeauftragte arbeite weisungsungebunden:

> „Na ja, also in großen Teilen arbeitet die [Gleichstellungsbeauftragte] autonom. Das ist auch gut so. Also das heißt, ich gebe da keine Anweisungen oder so“ (Fachbereichsleitung, Pos. 19).

Vereinzelt gibt es auch kaum Kontakt.

> „Also, wenn man es vornehm ausdrückt, ist es so, dass sie quasi uns hier im Dekanat in Ruhe lässt und wir lassen sie auch in Ruhe“ (Fachbereichsleitung, Pos. 19).

Lediglich in einzelnen Gesprächen wird berichtet, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig zu Besprechungen, Dekanatssitzungen etc. eingeladen wird.

Mit Blick auf das Binnenverhältnis zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen in den Fachbereichen berichtet eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte,

> „dass das Alltagsgeschäft der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten tatsächlich bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten liegt und nicht jetzt irgendwie von mir dann immer noch übergeordnet gesteuert wird“ (zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Pos. 26).

Vielmehr sehen sich die zentralen Gleichstellungsbeauftragten gegenüber den dezentralen Amtsinhaberinnen in einer unterstützenden Rolle:

> „Also die wissen, ich bin da, ich bin sichtbar, und ich verstecke mich auch nicht, und die kriegen da Rückhalt, wenn sie den brauchen“ (zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Pos. 196).

Vor dem Hintergrund dieser Haltung wundert es nicht, dass mehr als 80 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen im Rahmen der Online-Befragung die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule positiv bewerten, wohingegen die Kooperation mit dem Dekanat von nicht ganz drei Viertel der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und rund 61 % der Stellvertreterinnen als gut eingeschätzt wird.

Die Gespräche mit den Dekan_innen und Prodekaninnen lassen einerseits erkennen, dass Gleichstellungsanliegen – insbesondere im Kontext von Berufungsverfahren – zum Fachbereichsalltag gehören und vielfach akzeptiert sind (Mense et al. 2025: 354f.).

> „Ich nehme nicht wahr, dass der Gleichstellungsgedanke auf nichtfruchtbaren Boden fiele. Ganz im Gegenteil. Ich glaube, das wird sehr wohl gesehen“ (Fachbereichsleitung, Pos. 62).

> „Es würde ja heute keiner offiziell sagen, Gleichstellung, bleib mir doch weg damit, also das sagt ja keiner“ (Fachbereichsleitung, Pos. 56).

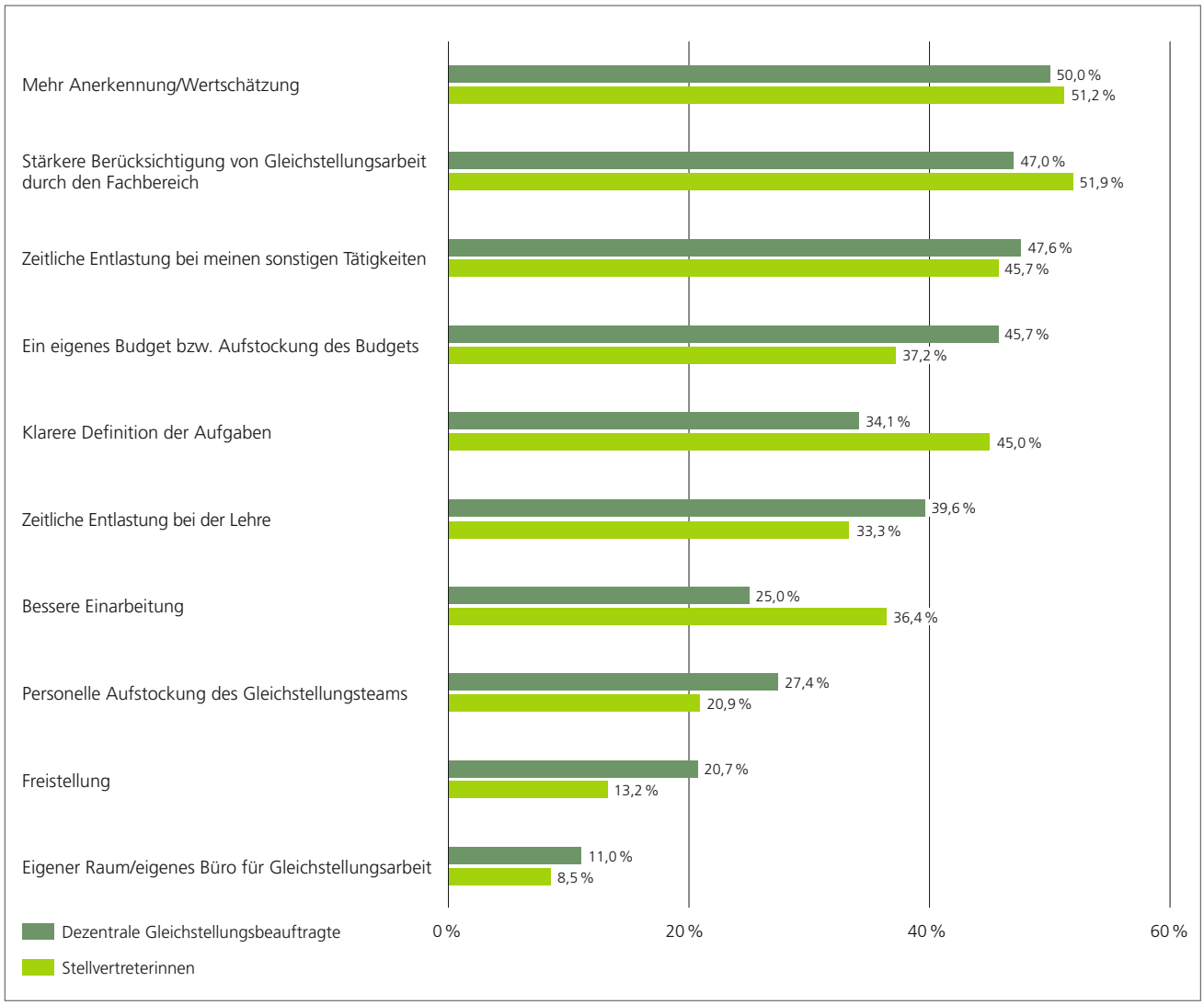
Feindlichkeit gegenüber Gleichstellung würde zudem nicht öffentlich artikuliert. Im Kontrast hierzu zeichnet die folgende Aussage ein anderes Bild:

> „Aber es gibt auch zum Beispiel Sprüche, wo man hört, […] ‚Männer brauchen sich ja eigentlich bei uns gar nicht mehr zu bewerben, weil es geht ja nicht mehr um die Bestenauslese, sondern nur noch darum, Frauen zu berufen.‘ Also man muss sich da so allerlei anhören und mit breiten Schultern wirklich sich konzentrieren, dass man einfach seine Arbeit macht […]“ (Fachbereichsleitung, Pos. 41).

Auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sehen den Stand dezentraler Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen kritischer (Mense et al. 2025: 358ff.). Danach gefragt, was ihre Arbeit spürbar erleichtern würde, stehen für insgesamt rund die Hälfte der Befragten der Wunsch nach mehr Anerkennung und Wertschätzung sowie eine stärkere Berücksichtigung von Gleichstellung an erster und zweiter Stelle (Abb. 6). Die Forderungen nach zeitlichen und finanziellen Ressourcen folgen im Anschluss.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass trotz eines Bedeutungszuwachses von Gleichstellung an den Hochschulen und in den Fachbereichen noch viel zu tun ist. Neben einer auskömmlichen Finanzierung dezentraler Gleichstellungsarbeit und ihrer strukturellen Verankerung – sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene geht es auch darum, Geschlechtergerechtigkeit als wesentliche Voraussetzung für gute Wissenschaft anzuerkennen.

Abb. 6: Wünsche der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten



Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 20 (Mehrfachnennungen möglich).

LITERATUR

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Pay Gap. Essen. https://doi.org/10.17185/duepublico/84191

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2021): Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen. Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung. Springer VS: Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32859-7

Mense, Lisa/Başer, Nadine/Hendrix, Ulla/Kahraman, Büşra/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer, unter Mitarbeit von Hayley Basler, Jenny Chen und Sophie König (2025): Gender-Report 2025. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gleichstellung in den Fachbereichen. Essen. https://doi.org/10.17185/duepublico/84730


hdt
GENDER-KONGRESS
2020


Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



IMPULSVORTRAG

Gesine Born

ÜBER DEN GEDANKLICHEN MÖGLICHKEITSRAUM UND DEN PARTIZIPATIVEN KERN VON *VERSÄUMTE BILDER*



Auf dem Gender-Kongress wurde die Ausstellung *Versäumte Bilder* gezeigt, die aus 20 KI-generierten Bildern von bekannten und weniger bekannten Wissenschaftlerinnen nebst deren Kurzbiografien besteht. Initiatorin des Projektes ist Gesine Born, Gründerin des Bilderinstituts, die auf dem Gender-Kongress einen digitalen Impulsvortrag zur begleitenden Ausstellung hielt.

1. DER AUSGANGSPUNKT: EINE LEERSTELLE IM BILDGEDÄCHTNIS

Versäumte Bilder ist aus einer Beobachtung gewachsen, die so schlicht wie ernüchternd ist: Die Ahnengalerien des Wissens – jene langen Flure mit Porträts, die Universitäten, Institute und Akademien schmücken – zeigen fast ausschließlich Männer. Diese sogenannten „Dude Walls" sind keine Ausnahme. Sie sind der Normalzustand.

Ich bin Fotografin und Wissenschaftskommunikatorin. Bilder sind mein Handwerk, mein Denkmaterial, mein Medium. Und doch hatte ich jahrelang, wenn ich über die Geschichte der Wissenschaft nachdachte, immer dieselben Gesichter vor Augen – und es waren fast ausnahmslos männliche. Das visuelle Archiv der Wissenschaftsgeschichte ist nicht nur überschaubar, es ist einseitig. Nicht, weil Frauen nicht geforscht hätten. Sondern weil ihre Gesichter nicht festgehalten, nicht verbreitet, nicht erinnert wurden.

Versäumte Bilder ist aus dieser Erkenntnis gewachsen. Nicht als Anklage, nicht als Lückenbüßer-Projekt, das schnell ein paar Porträts produziert und sich dann zufrieden zurücklehnt. Sondern als Frage, die ich nicht mehr loslassen konnte: Was würde es bedeuten, diese Leerstellen nicht einfach zu füllen – sondern sie sichtbar zu machen? Und was passiert, wenn man dafür ein Medium wählt, das selbst voller Leerstellen, Verzerrungen und ungelöster Fragen ist?

Abb. 1: Porträt Cecilia Payne: KI-generiertes Bild, Bildprompt, Textprompt, QR-Biografie (von oben links im Uhrzeigersinn nach unten rechts)





Eingabe KI:

Bilderinstitut

50 year old female astronomer scientist standing proud in front of a telescope, press photo from 1940 --oref [Foto Cecilia Payne-Gaposchkin] --ow 100 --v 7.0

generiert mit Midjourney von Gesine Born
Foto: Smithsonian Institution Archives

gelesen von der KI-Stimme von Lise Meitner

Quelle: Bilderinstitut, Gesine Born.

2. DAS MEDIUM: WARUM KI, WARUM JETZT?

Die Entscheidung, KI-generierte Bilder zu verwenden, war keine pragmatische. Es gibt keine Fotografien dieser Frauen – das ist der einfache Teil der Antwort. Der komplexere Teil ist: Ich hätte illustrieren lassen können. Ich hätte mit Archivmaterial, mit Silhouetten, mit typografischen Porträts arbeiten können. Ich hätte das Nicht-Vorhandensein der Wissenschaftlerinnen anders sichtbar machen können.

Aber ich habe mich für Midjourney, für generative KI-Bildgebung entschieden, weil dieses Medium selbst Teil der Aussage ist. KI-Systeme werden mit dem trainiert, was existiert – mit dem, was fotografiert, gescannt, digitalisiert und hochgeladen wurde. Das bedeutet: KI-Bildgebungssysteme reproduzieren strukturell dasselbe visuelle Gedächtnis, das die Wissenschaftsgeschichte geprägt

hat. Weiß. Europäisch. Männlich. Bürgerlich. Wenn ich ein KI-System bitte, mir eine Wissenschaftlerin des 19. Jahrhunderts zu zeigen, kämpfe ich gegen diese eingeschriebenen Muster an – und dieser Kampf ist sichtbar. Er ist Teil der Arbeit.

Das ist kein Fehler im System. Es ist ein Spiegel. Und Spiegel sind nützlicher, wenn man sie nicht versteckt.

Ich arbeite deshalb mit einem Grundsatz, der für mich nicht verhandelbar ist: vollständige Transparenz. Alle Prompts, die zur Entstehung eines Porträts geführt haben, werden veröffentlicht. Die KI-Generiertheit der Bilder wird nie verschwiegen, sondern immer kontextualisiert. Die Bilder sind keine Wahrheit – sie sind ein Vorschlag. Ein Möglichkeitsbild. Ein Platzhalter für Sichtbarkeit, die schon lange verdient gewesen wäre.

3. DER GEDANKLICHE MÖGLICHKEITSRAUM: WAS EIN BILD LEISTEN KANN, DAS NIE EXISTIERTE

Hier möchte ich innehalten und eine Unterscheidung treffen, die mir zentral erscheint: Es gibt einen Unterschied zwischen einem Bild, das rekonstruiert, und einem Bild, das öffnet.

Rekonstruktionen haben das Ziel, etwas Verlorenes zurückzubringen. Sie arbeiten mit dem Anspruch historischer Genauigkeit, mit dem Wunsch nach Vollständigkeit. Das ist ein legitimes Unterfangen – aber es ist nicht meins. Ich kann nicht wissen, wie diese Frauen ausgesehen haben. Ich kann nicht wissen, welchen Ausdruck sie trugen, wenn sie forschten, lasen, entdeckten. Jeder Versuch, so zu tun, als ob ich es wüsste, wäre eine Lüge.

Was ich stattdessen tue, ist: einen Möglichkeitsraum öffnen.

Ein Möglichkeitsraum ist kein leerer Raum. Er ist ein Raum, der durch Wissen, Recherche, Kontext und Entscheidungen geformt wird – und dann bewusst offen gelassen wird für das, was nicht gewusst werden kann. Die KI-generierten Porträts der *Versäumten Bilder* zeigen keine historische Wahrheit. Sie zeigen eine mögliche Frau, in einer möglichen Zeit, mit einem möglichen Gesicht. Und genau diese Möglichkeit ist das Einladende.

Denn Möglichkeiten laden zur Beteiligung ein. Wenn etwas als abgeschlossen präsentiert wird, tritt man davor und schaut. Wenn etwas als offen erkennbar ist, fragt man: Hätte sie auch anders ausgesehen? Was hätten wir noch gewusst, wenn wir gesucht hätten? Was fehlt in diesem Bild, was kein Bildgenerator leisten kann?

Diese Fragen sind der eigentliche Kern des Projekts. Die Bilder sind Türöffner, keine Antworten.

4 DER PARTIZIPATIVE ANSATZ: WISSENSCHAFT ALS KOLLEKTIVER ERINNERUNGSAKT

Versäumte Bilder ist zudem kein Soloprojekt.

Jedes einzelne Porträt entsteht in einem Prozess, der ohne institutionelle Partner nicht möglich wäre. Ich arbeite mit Wissenschaftshistorikerinnen, mit Archiven, mit Kustoden, mit Kuratorinnen und

Kuratoren. Ich recherchiere nicht allein – ich recherchiere gemeinsam. Die Fragen, die ich stelle, können nur im Dialog beantwortet werden: Wer war diese Frau? Was wissen wir? Was nicht? Was darf in einem Bild erscheinen, das für sie sprechen soll – ohne für sie zu sprechen?

Dabei zeigen die Porträts oft genau das, was diesen Frauen zu Lebzeiten verwehrt wurde. Wer keine Lehrerlaubnis erhielt, erscheint im Bild als Professorin im Hörsaal. Wer aus Akademien ausgeschlossen war, steht im Bild inmitten ihrer Forschung. Das ist keine Schönfärberei – es ist eine bewusste Entscheidung, den Möglichkeitsraum gegen die historische Ungerechtigkeit zu stellen. Die Bilder zeigen nicht, was war. Sie zeigen, was hätte sein können – und hätte sein sollen.

Dieser Dialog ist das Kernstück des Projekts. Der partizipative Ansatz ist nicht Methode, er ist Haltung. Er entspringt der Überzeugung, dass Sichtbarmachung keine einsame Geste sein darf. Wer bestimmt, wen wir erinnern? Wer hat das Recht, ein Bild zu erzeugen, wo keines war? Diese Fragen lassen sich nicht allein beantworten.

Konkret bedeutet das: Bevor ein einziger Prompt in Midjourney eingegeben wird, hat es Gespräche gegeben. Mit Menschen, die sich jahrzehntelang mit dem Leben dieser Wissenschaftlerin beschäftigt haben. Mit Institutionen, die ihr Erbe verwalten. Mit Kolleginnen aus der Wissenschaftskommunikation, die die blinden Flecken kennen, die ich nicht sehe. Der Prompt, der am Ende ein Bild erzeugt, ist das Destillat eines kollektiven Wissens – und eines kollektiven Nichtwissens.

Das Nichtwissen ist dabei genauso wichtig wie das Wissen. Ich bitte meine Partner nicht nur: Sag mir, was du weißt. Ich bitte sie auch: Sag mir, was wir nicht wissen – und was das über unsere Lücken aussagt.

5. BIAS ALS GESPRÄCHSPARTNER: DER ALGORITHMUS ALS SEISMOGRAPH

Der Bias der KI ist für mich keine Hürde – er ist eine Inspirationsquelle. Genau dort, wo KI-Systeme auf Klischees und Stereotype zurückfallen, wo sie Wissenschaft automatisch weiß, männlich, westlich bebildern, genau dort liegen die Geschichten, die es zu erzählen gibt. Die visuellen Lücken des Algorithmus sind ein Seismograph der gesellschaftlichen Lücken: Sie zeigen, welche Menschen systematisch aus dem kollektiven Bildgedächtnis verdrängt wurden – und das sind weit mehr als nur Frauen. Menschen of Color, Menschen aus dem Globalen Süden, Menschen mit Behinderungen, queere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – sie alle tauchen in den Standardausgaben der KI kaum auf. Das ist kein Zufall. Es ist das Abbild jahrhundertelanger Ausblendung. Und es ist ein Wegweiser.

Wenn das KI-System mir zeigt, was es für eine Forscherin hält, zeigt es mir auch, was wir kollektiv für eine Forscherin halten. Der Bias des Algorithmus ist kein technisches Artefakt – er ist ein kulturelles Symptom. Und weil er sichtbar wird, weil er in Bildern erscheint, die ich betrachten und hinterfragen kann, wird er zum Gesprächspartner. Ich verhandle mit dem System. Ich schreibe Prompts, die gegen seine Annahmen arbeiten. Ich scheitere, ich probiere, ich dokumentiere.

Dieser Prozess ist lehrreich – nicht nur für mich. Er ist lehrreich für alle, die an einem Porträt beteiligt sind.

6. GRENZEN DES MEDIUMS: WAS KI NICHT KANN UND NICHT SOLL

Ich möchte nicht den Eindruck erwecken, dass KI ein Allheilmittel ist oder dass ich unkritisch mit diesem Werkzeug umgehe. Das Gegenteil ist der Fall.

Ein generiertes Bild hat keine Beziehung zu der Person, die es darstellt. Es kennt sie nicht, es hat sie nicht getroffen, es hat keine Zeit mit ihr verbracht. Das ist ein fundamentaler Unterschied zur Fotografie – auch zur posthumen Fotografie, die mit vorhandenen Porträts arbeitet. Das KI-Bild ist eine Konstruktion, durch und durch.

Was das bedeutet, muss immer mitgedacht werden: Diese Bilder ersetzen nicht die Frauen, die sie zeigen. Sie ersetzen nicht die Forschung über sie, nicht die Erinnerungsarbeit, nicht die institutionelle Anerkennung. Sie sind ein Anstoß – kein Abschluss.

Ein weiteres Limit: KI reproduziert ästhetische Konventionen. Die Bilder, die entstehen, sind oft schön in einer sehr glatten, sehr gefälligen Weise. Das ist ästhetisch nicht immer das, was ich will – und historisch ist es oft falsch. Frauen des 19. Jahrhunderts sahen nicht aus wie KI-Porträtierungen des 21. Jahrhunderts. Ich arbeite dagegen an, mit Prompts, mit Postprocessing, mit bewussten Entscheidungen. Aber die Spannung bleibt – und sie ist ehrlich zu benennen.

7. NEUE ORTE, NEUE GESCHICHTEN

Wenn *Versäumte Bilder* an neue Orte kommt, verändert sich das Projekt jedes Mal. Das ist kein Bug, das ist das Feature.

Jede neue Institution bringt neue Partnerinnen und Partner. Neue Archive. Neue Wissenschaftlerinnen, die erinnert werden könnten. Neue Lücken, die sichtbar gemacht werden können. Jede neue Station ist deshalb nicht die Wiederholung einer bekannten Ausstellung an einem neuen Ort. Sie ist der Beginn eines neuen Kapitels – mit einer noch unbekannten Protagonistin, deren Porträt im Dialog mit dem Ort und seinen Menschen entstehen wird.

Diese Offenheit ist strukturell gewollt. *Versäumte Bilder* ist kein fertiggestelltes Werk. Es ist ein laufender Prozess, dem neue Werke erwachsen – langsam, sorgfältig, im Gespräch. Jedes Porträt, das entsteht, trägt die Handschrift der Institution, mit der es entstanden ist. Es ist insofern immer auch ein kollektives Bild, auch wenn es wie ein individuelles aussieht.

8. WAS BLEIBT: BILDER ALS ERINNERUNGSVERSPRECHEN

Ich denke Bilder. Das ist die Art, wie ich meine Arbeit beschreibe – nicht als Kunstproduktion, nicht als Illustration, nicht als Dokumentation. Bilder sind für mich Denkmittel. Sie stellen Fragen, die Texte nicht stellen können. Sie schaffen Identifikation, Nähe, Reibung, Irritation. Sie arbeiten an der Grenze zwischen dem, was wir wissen, und dem, was wir fühlen.

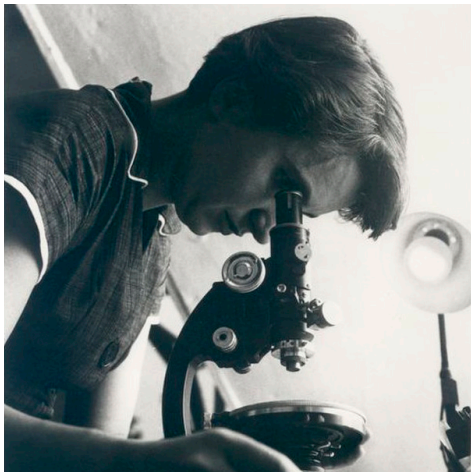
Versäumte Bilder arbeitet genau an dieser Grenze. Die Porträts, die entstehen, sind keine historischen Quellen. Aber sie sind auch keine bloße Fiktion. Sie sind etwas Drittes: ein Erinnerungsversprechen. Sie sagen: Diese Frau hat existiert. Sie hat geforscht, gedacht, entdeckt. Und auch wenn wir ihr Gesicht nicht kennen – wir wollen sie nicht vergessen.

Dieses Versprechen ist partizipativ in seinem Wesen. Es kann nicht allein gegeben werden. Es braucht die Institution, die ihr Archiv öffnet. Es braucht die Wissenschaftshistorikerin, die ihr Wissen teilt. Es braucht das Publikum, das vor dem Bild steht und fragt: Wer war das? Es braucht die Schülerin, die nach dem Schulbesuch in der Ausstellung bei Wikipedia nachschlägt und nichts findet – und sich fragt, warum.

Diese Lücke, dieses Nachschauen, dieses Fragen: Das ist der Moment, in dem das Projekt *Versäumte Bilder* sein Ziel erreicht. Nicht im Bild selbst. Sondern in dem, was das Bild auslöst.

Abb. 2: Porträt Rosalind Franklin: KI-generiertes Bild, Bildprompt, Textprompt, QR-Biografie (von oben links im Uhrzeigersinn nach unten rechts)





Eingabe KI:

Bilderinstitut

Rosalind Franklin wearing an evening dress, laughing, portrait photo in a foto studio from 1960, kodak portra colors, dark blue backround, holding a medal in her hand and shows it to the camera, --v 5

generiert mit Midjourney von Gesine Born
Foto: MRC Laboratory of Molecular Biology

gelesen von der KI-Stimme von Lise Meitner

Quelle: Bilderinstitut, Gesine Born.



PODIUMSGESPRÄCH

WIE KÖNNEN WISSENSCHAFTLICHE LEISTUNGEN GESCHLECHTER-GERECHT BEURTEILT WERDEN?

Im Gespräch mit:
Prof. Dr. Andrea Wolffram, Prof. Dr. Liudvika Leišytė, Prof. Dr. Brigitte Halbfas, Prof. Dr. Matthias Heinz
Moderation: Aylin Çerik



Aylin Çerik: Auf dem Gender-Kongress geht es um Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterungerechtigkeit an Hochschulen. In dieser Runde liegt ein besonderer Fokus auf einer geschlechtergerechten Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen. Daher möchte ich zunächst gerne von allen in der Runde einmal erfahren, wie kann wissenschaftliche Arbeit gut beurteilt werden und welche Kriterien sollten hierfür aus Ihrer Sicht herangezogen werden?

Andrea Wolffram: Ich möchte erst einmal sagen, dass ich hier die Perspektive der Wissenschaftlerin einnehme. Zum einen habe ich viele biografische Interviews mit Wissenschaftler*innen der verschiedenen Statusgruppen in den Technikwissenschaften geführt. Zum anderen habe ich natürlich



selber eine wissenschaftliche Karriere hinter mich gebracht beziehungsweise bin mittendrin. Ich habe selber in Berufungsverfahren als Kandidatin gesessen oder war Kommissionsmitglied. Und in meiner alltäglichen Arbeit betreue ich Studierende bis hin zu Nachwuchswissenschaftler*innen, d. h. es geht für mich auch immer darum, wissenschaftliche Leistungen zu beurteilen. Und meine Antwort auf die Frage, wie kann wissenschaftliche Leistung gut beurteilt werden, geschlechtergerecht beurteilt werden, lautet, in erster Linie natürlich qualitativ. Dabei muss man unterscheiden, wen ich beurteile, ich muss mir die Karrierestufe angucken, die hier beurteilt wird. Das heißt, die Beurteilung ist bei Studierenden, bei Absolvent*innen ganz anders, als wenn ich die Bewerbung auf eine W2- oder W3-Professur betrachte. Wenn ich an den Anfang einer Karriere gucke, war die Rückmeldung der Professor*innen aus den Interviews, erst mal das Können und das Wollen zu betrachten. Etwas anderes ist es, im weiteren Verlauf der Karriere die fachliche Passung anzuschauen. Gleichwohl wird deutlich, Können, Wollen, fachliche Passung, das sind alles sehr subjektive Herangehensweisen, Leistungen zu beurteilen, und damit äußerst schwierig. Insofern sind quantitative Kriterien, Metriken zum Beispiel, nicht grundsätzlich zu verteufeln, auch aus einer Gleichstellungsperspektive nicht, weil sie einen sehr viel höheren Objektivitätsgrad aufweisen. Denn was macht Qualität aus? Hier würde ich mich der Keynote von Ute Klammer anschließen, so sind zum Beispiel innovative Fragestellungen bedeutsam. Für den einen ist das gegeben und für die andere vielleicht nicht. Dies begleitet die qualitative Bewertung von Leistungen.

Aylin Çerik: Vielen Dank, wir machen in der Runde direkt weiter.



Matthias Heinz: Ich bin der Sprecher von einem Exzellenzcluster und nehme hier diese Perspektive ein. Bevor ich Sprecher von dem Cluster wurde, war ich auch für drei Jahre Gleichstellungsbeauftragter von ECONtribute, das heißt in einem Cluster in einem Feld – VWL –, in dem Gleichstellung an vielen Stellen eine sehr große Herausforderung bleibt.

Ja, wie können wir Leistungen beurteilen? Meiner Erfahrung nach ist es auf der Ebene von Nachwuchsforschenden extremst schwer, objektive Maße zu haben. Da geht es in der Tat sehr viel um das Potenzial von Ideen, um Potenzial, inwiefern jemand bereit ist, die Idee umzusetzen, jahrelang in eine Fragestellung zu investieren. Aber hierfür ist es in der Tat sehr schwer, ein objektives Maß zu finden. Wenn man dann auf die Ebene von der W2- oder W3-Professur geht, da haben wir im Prinzip in der Profession relativ klare Maße in den Wirtschaftswissenschaften mit den Journal-Rankings, die natürlich auch kein perfektes Maß sind. Also hier haben wir auch sehr viele verschiedene Faktoren, die eine Rolle spielen und dann die Publikationserfolge beeinflussen, die das nicht tun sollten, aber das ist das gängige Qualitätsmaß.

Und meine Erfahrung ist, wenn man in den Wirtschaftswissenschaften zu sehr von diesem Kriterium abweicht, von diesem Qualitätsmaß, dann entsteht schnell das Problem, dass man Verfahren in der Tat so beeinflussen kann, dass man Kriterien aufsetzt, die am Ende dazu führen, dass der eigene Favorit oder die eigene Favoritin an der Spitze der Liste steht. Deswegen ist es meiner Erfahrung nach auf dieser Ebene – der Einladung für Berufungsvorträge – schwer, daran vorbeizukommen,

auf Publikationen zu schauen. Aber wenn dann Berufungsvorträge stattfinden, spielen in der Tat auch andere Faktoren eine sehr große Rolle: Wie viel Potenzial gibt man einer Idee, etc. Das heißt, ab diesem Moment ist das Ganze wieder eher eine subjektivere Bewertung.

Brigitte Halbfas: Ich bin in der Rolle einer der Sprecherinnen der LaKoF hier, d.h. ich bin auch selbst Gleichstellungsbeauftragte an der Bergischen Universität. Und als Forscherin habe ich mich in der Tat mit Unternehmensgründung und Lehren und Lernen von unternehmerischem Denken und Handeln befasst. Vor diesem Hintergrund habe ich mich dann um diese Sprecherinnenposition beworben. Aus meiner Erfahrung in der LaKoF erlebe ich die von Ute Klammer bereits angesprochenen Exzellenzkriterien genau so. Daher ist das Entscheidende, wann werden diese Ausschreibungstexte für Professuren verfasst? Und ich gehe zunächst darauf ein, wie es ist, bevor wir schauen, wie es besser sein könnte. Dann daran haben die Hochschulleitungen häufig ein hohes Interesse. Die Frage ist immer, geht die Gleichstellung strategisch schon sehr früh mit in den Prozess hinein?



Das Dilemma Bestenauslese versus Gleichstellung kenne ich zur Genüge. Aber an der Stelle, wo die ersten Ausschreibungstexte verfasst werden, dies geschieht manchmal in einer Arbeitsgruppe, in der Community, manchmal sind die Dekanate mit eingebunden. In den seltensten Fällen ist bereits die Gleichstellung mit eingebunden. Dies ist ein Ansatz, den wir uns anschauen können. Und dann ist aus meiner Erfahrung und auch dem, was ich von den Kolleginnen höre, relevant, wie Kriterien formuliert werden. Häufig ist dies sehr allgemein gehalten. „Wissenschaftliche Ausgewiesenheit", wenn wir Glück haben, kommen noch zwei, drei Schwerpunktthemen neben der Denomination der Professur hinzu. Dann haben wir natürlich die üblichen Verdächtigen, aber nichts davon wird wirklich operationalisiert. Und die Begründung hierfür ist häufig die Angst – jetzt spreche ich aus der Kommissionsperspektive –, dass wir ansonsten tolle Kandidat*innen nicht weiter berücksichtigen können, weil sie dann ein spezifisches Kriterium nicht erfüllen. Das Weitere, was uns nie gelungen ist bislang, ist eine Gewichtung von Kriterien vorzunehmen, dass wir in einer Kommission mal sagen, was ist uns denn jetzt wirklich wichtig? Da hätte ich mir auch den Mut gewünscht, dass Kommissionsmitglieder mal sagen: ‚Ja, bei uns ist nun mal die wissenschaftliche Ausgewiesenheit das Richtige und das Einzige.' Und eine solche Gewichtung bleibt jedoch häufig aus – ich frage da auch explizit bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nach. Und was passiert im Laufe der Verfahren? Die Kriterien verdrehen sich. Und das wird immer dann interessant, wenn tatsächlich Leistungen von Bewerber*innen gleichwertig sind und dann heißt es plötzlich: ‚Ja, aber wir müssen doch die Drittmittel nach vorne schieben, denn wir brauchen das Geld.' – als ein Beispiel und plötzlich kriegt dann ein einzelnes Kriterium eine größere Relevanz. Und das macht die Sache so schwierig, zumindest in dieser Phase der Bewertung. Sie hatten es ja eben angesprochen, dass es verschiedene Karrierephasen gibt und hier sind wir bereits ganz hinten in der akademischen Karriere. Vieles passiert davor, da kann ich jetzt gar nicht drauf eingehen. Aber das fällt mir an dieser Stelle auf, dass diese Schwierigkeiten bestehen.

Liudvika Leišytė: Auch ich bin sehr froh, hier zu sein. Ich bin Litauerin und habe dort auch studiert, dann in den Niederlanden promoviert und in den USA meinen Postdoc gemacht. Anschließend habe ich insgesamt 13 Jahre lang in den Niederlanden gearbeitet. Ich spreche acht Sprachen und ich komme aus einer akademischen Familie. Also ich habe ganz viele Privilegien aus einer intersektionalen Perspektive. Ein Schwerpunkt meiner Forschungsprojekte ist Intersektionalität in der Hochschule und der Wissenschaft. Ich betone das deshalb, da wir über Hochschulwandel, über Kriterien für gute



Lehre, für gute Wissenschaft nicht einseitig denken sollten. Ansonsten erreichen wir keine Exzellenz. Wir sind vielseitige Personen. Wir kommen aus verschiedenen Schichten, wir kommen aus verschiedenen Hintergründen, wir kommen mit verschiedenen Sprachen, wir kommen mit verschiedenen Kulturen. Geschlecht ist hierbei ein sehr wichtiges Merkmal, und hierbei sollten alle Geschlechter bedacht werden, nicht nur Männer und Frauen. Zugleich ist Geschlecht nur eine Dimension, die für einen Wandel an der Hochschule in Richtung einer umfassenden Exzellenz berücksichtigt werden muss. Deswegen führen rein quantitative Kriterien, beispielsweise der Hirschindikator, der in manchen Fächern sehr treibend ist, nicht ans Ziel. Es sind auch qualitative Kriterien wichtig, die die eigene Positionalität, aber auch bestehende Machtverhältnisse und Strukturen berücksichtigen. Es geht auch um die Frage, welche Hindernisse gibt es, die ich überwinden muss, um mit am Tisch zu sitzen. Das ist sehr, sehr wichtig. Also es sollten qualitative und quantitative Kriterien einbezogen werden und wir müssen auch danach fragen, wer diese Kriterien überhaupt bestimmt, wer dabei mit am Tisch sitzt, und welche Verständnisse und (Vor-)Urteile diese Personen mitbringen.

Aylin Çerik: Vielen Dank für unsere ersten Runde. Frau Professorin Wolffram, ich hatte bereits angedeutet, Sie haben zu Wissenschaftskarrieren und Gender Bias geforscht und nach der Bedeutung von formellen Vorgaben und informellen Einflüssen auf Wissenschaftskarrieren gefragt. Gleichzeitig standen insbesondere die Ingenieurwissenschaften im Fokus, in denen der Frauenanteil von allen Fächern nach wie vor am geringsten ist. Zu welchen Ergebnissen sind Sie gekommen und welche Schlüsse leiten Sie hieraus für eine geschlechtergerechte Leistungsbeurteilung ab?

Andrea Wolffram: Zunächst habe ich festgestellt, dass sich die Technikwissenschaften nicht so sehr von den Sozialwissenschaften unterscheiden, d. h., ich kann hier durchaus ein bisschen allgemeiner sprechen. Ich möchte nachzeichnen, wie eine wissenschaftliche Karriere überhaupt entsteht, weil das Entdecken von qualitativ hochwertigen Leistungen, oder das Potenzial hierfür, beginnt bereits im Studium – etwa dadurch, dass ein Professor oder eine Professorin eine studentische Arbeit zur Hand bekommt und sieht, ‚Oh, das ist spannend, hier ist Potenzial.' Daraufhin wird die Studierende gefragt, ob sie studentische Hilfskraft werden will. Jetzt kann sie sich hier beweisen und sich engagieren und wird dann gefragt: ‚Möchtest du denn promovieren?' Und schon an diesem Punkt werden viele Stellen gar nicht mehr ausgeschrieben. Das heißt, Potenzial wird rein subjektiv entdeckt und weiter gefördert. Und wenn dann die Promotion erfolgt ist und sich das Vertrauen in die Nachwuchswissenschaftlerin, in den Nachwuchswissenschaftler verstärkt hat – und diese Vertrauensbildung ist sehr voraussetzungsreich, denn es bedeutet, dass sich diese Person in der Promotionsphase als ideale Wissenschaftlerin, als idealer Wissenschaftler authentisch darzustellen und sich in der Wissenschaft zu positionieren vermag –, wird sie weiter gefördert. In diesen Prozess spielt auch die Fachcommunity mit hinein, weniger die Hochschule, sodass die Person weiter gefördert wird. Der Netzwerkausbau ist hierbei entscheidend. Hierbei sind vor allem die verschiedenen Netzwerkfunktionen bedeutsam: Es gibt Unterstützungsnetzwerke, beispielsweise Mentor*innenprogramme an den Hochschulen. Diese sind aber nicht immer auch strategische Netzwerke. Ein strategisches Netzwerk setzt sich aus Personen zusammen, die mir Positionen verschaffen können. Beispielsweise wird in einem hochrangigen wissenschaftlichen Komitee eine Stelle frei, und ich habe dort eine Fürsprecherin, einen Fürsprecher, die mich empfiehlt. Und natürlich muss ich meine Output-Kriterien entsprechend bedienen, also Publikationen in hochgerankten Journals, Drittmittel usw., je nach Fach oder Disziplin. Das ist der Wettstreit, in den man sich begeben

hat. Aber die informellen Bedingungen um die Netzwerke, darüber werden erfolgreiche Karrieren dann von den weniger erfolgreichen Karrieren unterschieden.

Aylin Çerik: Vielen Dank. Wir machen weiter mit einer Frage an Sie, Frau Professorin Leišytė: Sie haben gerade schon angedeutet, dass es auch um die Frage geht, wer überhaupt am Tisch sitzt. Also diese institutionellen Arrangements, die Sie gerade angesprochen haben, können Sie da noch mehr in die Tiefe gehen und die Bedeutung und Aufgabe dahinter erläutern?

Liudvika Leišytė: Ja, dies betrifft die Teilhabe an Entscheidungsprozessen in der Hochschule und in den wissenschaftlichen Communities. Hier ist es wichtig, nach den jeweiligen Gatekeepern zu fragen. In dem von mir teilweise geleiteten COST Action-Projekt VOICES ging es um die Teilhabe von Early Career Researchers an Entscheidungsprozessen unter Einbezug einer Geschlechterperspektive.[1] Wir haben hierzu nun Open Access veröffentlicht[2] und sehen, dass verschiedene Ebenen bedeutsam sind: Zunächst kann die offizielle Ebene betrachtet werden: Welche Richtlinien gibt es zur Teilhabe an der Hochschule und im Hochschulsystem? In Europa bestehen sehr unterschiedliche gesetzliche Vorgaben. Beispielsweise sind die Hochschulgesetze in Deutschland oder in den Niederlanden sehr partizipativ ausgestaltet im Vergleich zu Malta, Israel oder Zypern. Faktisch spielen aber viele weitere Dinge in die Entscheidungsprozesse und in die Machtverhältnisse hinein, in die Early Career Researchers eingebunden sind. Hier bestehen beispielsweise Intersektionen von Karrierestufe, Geschlecht, Herkunft und Sprachkenntnissen, die sehr ausgrenzend wirken können. Das eine ist es, die Strukturen – Richtlinien und Gesetze – partizipativ zu gestalten. Zugleich muss eine aktive Auseinandersetzung mit diesen Machtverhältnissen erfolgen und ein aktiver Dialog mit verschiedenen Gruppen in den Hochschulen selbst geführt werden. Wir haben festgestellt, dass viele Early Career Researchers sehr kreative Ideen haben, aber damit diese gehört werden können, sind ein echter Dialog, Verständnis und Empowerment notwendig, denn aktuell sitzen sie häufig nicht mit an dem Tisch, an dem die Entscheidungen getroffen werden.

Aylin Çerik: Vielen Dank. Wir sind schon mittendrin bei den Herausforderungen zur geschlechtergerechten Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen. Ich würde gerne weitere Beispiele hören aus Ihrem Feld, Dinge, die Sie miterlebt haben, Professor Heinz.

Matthias Heinz: Eine große Herausforderung, die wir bei der Beurteilung erleben, ist der Umgang mit Care-Zeiten. Ich bin im Mentoring mit sehr vielen Nachwuchsforschenden involviert und das ist immer wieder eine Diskussion. Wir haben intern in Köln die Regelung, dass wir Müttern 1,5 Jahre akademische Zeit gutschreiben. Bei Vätern wird die Elternzeit gutgeschrieben. Das führt dazu, dass Forscherinnen die Sorge haben, dass dies anderswo nicht entsprechend gehandhabt wird. Ich habe selbst zwei kleine Kinder, ich weiß, dass diese 1,5 Jahre pro Kind voll und ganz gerechtfertigt sind. Aber da ist unter Forscherinnen immer wieder die Sorge, wird das wirklich überall so bewertet? Hinzu kommt ein psychologisches Problem, das entsteht, wenn junge Forscherinnen Kinder bekommen und dann tatsächlich sehen, wie sie selbst in der Karriere ein Stück weit zurückfallen, beispielsweise bei Publikationen. Das heißt, da habe ich dann oft dieses Spannungsfeld. Umgekehrt habe ich bei den jungen Vätern die Situation, dass sie mir sagen, ‚Ich mache zu Hause genauso viel wie meine Frau, aber ich kriege trotzdem nur die Elternzeit gutgeschrieben.' Damit forcieren wir vielleicht sogar indirekt als Institution noch stereotype Geschlechternormen in der Gesellschaft. Das heißt, das ist ein ständiges Spannungsfeld, was wir immer wieder beobachten. Ich habe selbst keine gute Lösung, wie man damit umgehen könnte, wie man da rauskommt aus diesem Problem.

Aylin Çerik: Vielen Dank.

Brigitte Halbfas: Einen wichtigen Punkt stellt meines Erachtens die systematische, proaktive

[1] https://hdhf.zhb.tu-dortmund.de/en/research/projects/voices/
[2] https://doi.org/10.17645/si.i480



Rekrutierung dar. Hier knüpfe ich an das an, was Sie, Frau Wolffram, sagen. Die proaktive Rekrutierung muss sehr früh beginnen, also bereits dann, wenn sich eine Hochschule entscheidet, eine Professur neu zuzuweisen. Dann kann bereits von Beginn an geschaut werden, welche Anforderungen bestehen, wie heißt das Fach, was muss in der Lehre bedient werden? Zugleich kann in den Blick genommen werden, welche anschlussfähige Forschung weiter gewünscht ist und dann definiere ich Felder. Dies ist vielleicht auch eine Möglichkeit, dieses Dilemma – Bestenauslese versus Gleichstellung – ein bisschen zu heilen, indem ich im Auge behalte, welche Nachwuchswissenschaftlerinnen oder Professorinnen dort aktiv sind, je nachdem, welche Professur ich ausschreibe. Das ist sehr schwierig und es erfordert auch Arbeit. Denn die Herausforderung ist, dass eine frühe Gleichstellungsarbeit aufwendig ist und auch richtig Geld kostet. Denn je früher ich beteiligt bin, umso größer ist die Chance, dass die Denomination am Ende doch anders lautet und dann geht dieser Prozess von vorne los. Aber das kennen wir aus der Wissenschaft im Grunde alle. Dann fangen wir eben noch mal von vorne an. Zugleich besteht das Dilemma, dass Prozesse heute schnell sein müssen. Wenn wir die Frauen haben wollen, dann darf ein Berufungsverfahren nicht mehr so lange dauern. Denn es besteht ja auch um die Frauen eine Konkurrenz, das dürfen wir nicht vergessen. Und was für mich auch noch eine Herausforderung ist, die Kriterien noch mal zu weiten und zu sagen, wenn wir ins Grundgesetz schauen, regelt Artikel 33 Absatz 2 den Zugang zu einem öffentlichen Amt, nach denen es um fachliche Leistung, Eignung und Befähigung geht. Zugleich gehört es zu den zukünftigen Aufgaben einer Professorin, eines Professors, Nachwuchs zu fördern. Doch darauf achten wir häufig gar nicht. Wir schaffen es ja gerade, wenn wir eine gute Gleichstellungsarbeit machen, mit den Kommissionsvorsitzenden vorher zu sprechen. Das ist dann schon top, wenn wir vereinbaren, ‚Könnt ihr das Thema vielleicht mit bespielen?' Aber dass wir dann wirklich die Kandidat*innen fragen, ‚Wie willst du deinen Nachwuchs fördern und was ist das Erste, was du tust, um Frauen zu fördern?', ist selten. Da müssen wir noch viel stärker hinschauen, denn die Förderung von Gleichstellung und die Förderung von Frauen sind in meinen Augen Kriterien, die wir in Berufungsverfahren berücksichtigen müssten.

Aylin Çerik: Unbedingt, vielen Dank. Professor Dr. Heinz, ich möchte Sie noch gerne nach geschlechterbezogenen Leistungsdifferenzen zwischen Männern und Frauen in juristischen Staatsexamen fragen. Sie erforschen derzeit mögliche Ursachen. Ich weiß, es ist immer eine schwierige Frage, aber können Sie schon von ersten Erkenntnissen berichten?

Matthias Heinz: Gerne. Zuvor möchte ich ganz kurz meiner Kollegin antworten, der ich absolut zustimme. Bei uns im Exzellenzcluster haben wir aktive Rekrutierungen betrieben und dazu unsere Forschungsseminare genutzt. Das heißt, wir haben einfach monatelang jede Woche eine Forscherin ins Seminar eingeladen, um genau zu sehen, in welchen Feldern finden wir am ehesten sehr herausragende Forscherinnen, sodass alle am Ende sagen können, ‚Die ist wirklich toll, die sollten wir berufen'. Und das Zweite, was wir gemacht haben, um genau aus diesem Dilemma mit der Passgenauigkeit rauszukommen, was Sie gerade beschrieben haben, war, Professuren so breit wie irgend möglich auszuschreiben. Das kann natürlich zu Diskussionen in den Kommissionen führen, aber letztlich hatten wir am Ende einfach einen viel größeren Bewerbungspool, sodass wir weniger Diskussionen um Exzellenz, Bestenauslese versus Diversity hatten. Und wir haben letztlich in den Kommissionen gesagt, am Ende ist es uns völlig egal, in welchem Feld wir berufen. Wir wollen die beste Person haben, männlich beziehungsweise weiblich, egal, in welchem Forschungsfeld das jetzt ist.

Brigitte Halbfas: Ja, dann haben wir irgendwann nur ein Problem mit den Gutachtenden. Das ist ein ganz praktisches Problem. Wir hatten das in einer Kommission, dann gab es drei verschiedene Schwerpunkte und für die vergleichenden Gutachten brauchten wir sehr viele Begutachtende. Also das sind dann so Kleinigkeiten, wo es schnell kompliziert werden kann. Aber das ist auf jeden Fall eine Idee, zumindest mit solchen Kann-Optionen, sodass in verschiedenen Bereichen berufen werden könnte.

Matthias Heinz: Ja. Zu Ihrer Frage um das juristische Thema: Wir hatten im Rahmen eines großen Forschungsprojekts zum Thema Fachkräftemangel quasi als Nebeneffekt beobachtet, dass Frauen im ersten Staatsexamen deutlich schlechter abschneiden als Männer, um etwa 10 Prozent. Und wenn man jetzt überlegt, wie wichtig im Bereich Jura das Staatsexamen für die spätere Berufswahl ist, für die Karrierechancen, für die Einkommen, über den ganzen Lebenszyklus, dann ist das ein extrem besorgniserregendes Resultat. Und wir machen jetzt gerade eine große Studie im Justizministerium und untersuchen, woran das liegen könnte. Wir haben über 60 verschiedene Thesen und gehen jetzt in einer Art Detektivarbeit jede einzelne von diesen 60 Thesen durch. Dabei sammeln wir verschiedene Datensätze, um herauszufinden, was es sein kann oder eben auch nicht. Aktuell wissen wir noch nicht, was es ist. Interessanterweise hängen die Bewertungsunterschiede sehr stark von den verschiedenen Examina ab. Es gibt Themenbereiche im Examen, da ist dieser Gender Gap deutlich ausgeprägter als bei anderen Themenfeldern. Aber den Grund hierfür kennen wir noch nicht. Das kann ich Ihnen hoffentlich in ein oder zwei Jahren sagen.

Aylin Çerik: Welche Themenfelder stechen besonders hervor?

Matthias Heinz: Zum Beispiel im Strafrecht ist dieser Gap relativ klein. Beim Zivilrecht ist der Gap sehr, sehr groß. Und Zivilrecht ist das, was am meisten zählt in der Klausur.

Aylin Çerik: Vielen Dank. Professorin Wolffram, Sie setzen sich auch mit europäischen Perspektiven auseinander. Mit der Coalition for Advancing Research Assessment, COARA, besteht seit einiger Zeit eine Initiative, die sich für eine Reform der Forschungsbewertung einsetzt. Welche Potenziale sehen Sie da für die Geschlechtergerechtigkeit?

Andrea Wolffram: Ich möchte auch kurz noch etwas zu den Herausforderungen ergänzen, bevor ich auf diese Potenziale eingehe. Was meines Erachtens zu wenig berücksichtigt wird, ist die Frage, unter welchen Bedingungen eine wissenschaftliche Leistung erbracht wird. In der Regel wird Care angeführt. Das ist nicht nur Kindererziehung, sondern natürlich auch in späteren Lebensphasen die Pflege anderer Angehöriger. Und da gibt es häufig noch keine guten Lösungen. Kindererziehungszeiten anzurechnen, ist an und für sich auch noch nicht der Weisheit letzter Kern. In den Interviews im Rahmen meiner Forschung habe ich sehr gut gesehen, wie unterschiedlich Kinderbetreuung stattfindet. Dies wird übrigens auch, allein wenn man nach Europa schaut, kulturell sehr unterschiedlich gelöst. Von daher wird hierüber auch für deutsche Verhältnisse neue Ungerechtigkeit produziert. Daher ist es wichtig, dass die Berufungskommissionen stärker danach fragen und schauen, wie die Leistung produziert wurde, unter welchen Kontextbedingungen, mit welchen Ressourcen. Ergänzt werden könnte dies um eine Frage nach den Netzwerken: ‚Wer hat eine Karriere unterstützt?' Solche qualitativen Kriterien sind zu berücksichtigen.

Zur Frage nach den Potenzialen von COARA: Hierzu kann ich gar nicht so viel sagen, da diese Initiative in den EU-Projekten gar nicht so stark diskutiert wurde. Gleichwohl habe ich darüber nachgedacht, was eigentlich in den Fakultäten oder in den Fachgruppen von diesen neuen Diskussionen ankommt. Ich bin an der Philosophischen Fakultät der RWTH Aachen angesiedelt und wir sind nicht in die Exzellenzinitiative eingebunden. Und entsprechend ist das Thema alternative Formen der Leistungsbewertung und wie diese stärker gewichtet werden können, zum Beispiel bei uns in der Fakultät überhaupt gar kein Thema. Auch andere Gleichstellungsfragen finden im Fakultätsrat nur eine geringe Beachtung. Natürlich muss man sich das immer wieder für die eigene Fakultät oder das jeweilige Exzellenzcluster angucken. Der Druck, sich mit diesen Themen zu befassen, ist sehr unterschiedlich, je nachdem, wie man in diese Strukturen eingebunden ist. Nun war ich in den letzten Jahren auch an anderen Universitäten als Gastprofessorin im Maschinenbau tätig, etwa an der Universität Magdeburg. Und auch dort konnte ich beobachten, dass Leistungsbewertungen sehr traditionell vorgenommen werden – trotz der neuen Initiativen und obwohl sich die Hochschulleitung verpflichtet hat, Gleichstellung an der Universität voranzutreiben. Über die Leistungsbewertung wird in den Rektoraten und Präsidien diskutiert, es werden Taskforces eingerichtet und so weiter. Aber das Problem besteht darin, diese Themen tatsächlich in die Fakultäten hinein zu transportieren. Das ist eine ganz große Herausforderung.

Aylin Çerik: Wir haben jetzt erstmals über COARA geredet. Zugleich würde mich interessieren, welche Alternativen und Möglichkeiten für eine geschlechtergerechte Beurteilung Sie darüber hinaus sehen.

Liudvika Leišytė: Es gibt diverse Beispiele für verschiedene alternative Verfahren. Ein gutes Beispiel für Impact-Messung aus England sind Impact Case Studies, von denen viele von Wissenschaftlerinnen verfasst werden. Und diese Impact Case Studies haben viel Geld in die Fachbereiche gebracht. Dies stellte eine sehr bedeutende Anerkennung für die Autorinnen und Autoren dieser Impact-Case Studies dar. Aber die Initiativen haben teilweise jahrelang gedauert. Es war nie das Ziel, möglichst schnell einen Impact zu bekommen, weil dies tatsächlich sehr lange dauert. Dies betrifft auch die angewandte Forschung und auch die interdisziplinäre Forschung. Die Niederlande haben ein neues Anerkennungssystem entwickelt, das hauptsächlich auf qualitativ orientierten Portfolios basiert. Dabei sind die Portfolio-Kriterien zunächst sehr transparent in der Hochschule diskutiert worden und nicht automatisch durch die wissenschaftliche Community gesetzt worden. Die Bewertung von Publikationen ist aktiv in den Kommissionen und den Fachbereichen diskutiert worden. Das war sehr inspirierend, das zu sehen. Es gibt interessante Beispiele.

Brigitte Halbfas: Ich wünsche mir – und das gibt es bereits in einigen Fachkulturen, dass wirklich qualitativ gearbeitet wird. Das heißt, die Berufungskommissionen lassen sich die Schriften aushändigen, die die Bewerber*innen selber gut finden. Und auf dieser Basis wird dann ganz anders diskutiert. Das können wir natürlich nicht direkt

am Anfang eines Verfahrens machen, wenn 80 Bewerbungen vorliegen, aber in der Phase, in der wir entscheiden, wen möchten wir schlussendlich zum Vortrag einladen. Dann sind es vielleicht noch 10 Bewerbungen und dann schauen wir uns das Schrifttum etwas genauer an. Das ändert schon eine Menge, denn dann wird in kleineren Teams an den Papieren gearbeitet. Das ist, wie ich finde, eine gute Möglichkeit, einen Wandel der Leistungsbeurteilung einzuleiten. Hinzu kommt das ganze Thema Unconscious Bias. Also ich sage mal, die heutige Bereitschaft, Frauen zu berufen, liegt häufig ausschließlich beim Business Case, der bedeutet, dass ohne Frauen keine Anträge mehr geschrieben werden können. Jetzt kann ich als Gleichstellungsbeauftragte sagen, egal, prima, die Hauptsache ist, sie kommen rein. Ich fahre auch auf dem Schiff, wir fahren alle auf dem Schiff. Ich sehe hier viele nicken. Aber es wäre ja doch wünschenswert, wenn wir ein Bewusstsein dafür hätten, dass das nicht wehtut. Die Frauen sind ja nicht die neue Konkurrenz, es sind ja einfach nur Menschen, die sich bewerben. Und auch deshalb ist es so wichtig, durch die dezentrale Arbeit bis hinein in die Fakultäten zu wirken. Und es darf dort auch nicht so sein, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten alleine in den Fakultäten dastehen und für die Gleichstellung zuständig sind. Auch dekanatsseitig muss Bewusstsein für Gleichstellung da sein. Das haben wir doch eben auch in den Daten des Gender-Reports gesehen, dass wir das wirklich als Anliegen haben, als Thema, das uns gesellschaftlich aufgegeben ist. Und in dem Zuge können wir uns natürlich über Unconscious-Bias-Schulungen im Kontext von Geschlecht Gedanken machen. Aber wichtig ist, das als einen längeren Pfad zu beschreiten, denn wir wissen, da ist eine Schulung gemacht und die Inhalte sind schnell wieder vergessen. Aber zu vermitteln, dass Diversität etwas mit mir zu tun hat, dass ich sehe, wie bin ich eigentlich aufgestellt, das finde ich eine große Herausforderung. Menschen diese Perspektive anzubieten, auch als persönliche Entwicklung.

Matthias Heinz: Ich möchte noch eine Ergänzung machen: Ich war drei Jahre Gleichstellungsbeauftragter bei uns am Exzellenzcluster. Das bin ich mit Mitte 30 geworden als Mann und kurz danach habe ich einen ERC gewonnen. Das heißt, ich habe überhaupt nicht dem Stereotyp entsprochen, wer sich für dieses Thema einsetzt. Ich habe das aber dann mit sehr großer Gewissenhaftigkeit, Vehemenz gemacht und habe viele Initiativen gestartet. Und das hat einen ziemlichen Aha-Effekt gegeben. Und das hat auch dazu beigetragen, die Kultur am Ende zu brechen. Das hat so ein starkes Signal gesendet. In der Politik ist es ja auch oft so, wenn jemand das Gegenteil von dem als Politikerin oder Politiker tut, was man von ihr oder ihm erwartet, dann ist das Signal an die eigene Wählerschaft am größten. Und hier ist es auch so gewesen, weil dann die Männer aufgestanden sind, protestiert haben, wenn Sitzungen nach 16 Uhr waren, wenn das Abendessen mit dem Gast zu spät angesetzt war etc.

Andrea Wolffram: Mir ist noch mal wichtig zu akzentuieren, wir hatten das Thema, wir haben die High Potential Women, um die der Kampf da ist. Und wenn man sich deren Background anguckt, dann sieht man, dass sie häufig einen akademischen Background haben. Und die Frage ist, wir haben das an der Schere gesehen, wie erhöhen wir den Pool an Frauen, die berufungsfähig sind. Und da ist es sinnvoll hineinzugucken, wie funktioniert eine wissenschaftliche Karriere. Und bezogen auf den ersten Schritt, man hat sich erfolgreich beworben auf eine Professurausschreibung und ist zu einem Berufungsvortrag eingeladen worden. Ich glaube allerdings, dass das Wissen über das Hidden Curriculum ungleich verteilt ist und es notwendig ist, hier mehr Transparenz zu schaffen: Was fragt die Kommission? Oftmals ist das inzwischen hochstandardisiert, aber jede Hochschule hat auch ein bisschen eine eigene Kultur. Und das ist im Grunde kein Geheimnis. Daher ist es denkbar, dies den Kandidatinnen und Kandidaten mitzuteilen, wie sie sich auf das Gespräch mit der Kommission vorbereiten können, um hier gleichere Ausgangsbedingungen zu schaffen. Und genauso kann auch in früheren Karrierestadien verfahren werden, damit das Hidden Curriculum einer Karriere transparenter wird und nicht abhängig von informellen Netzwerken ist. Das sind meines Erachtens zwei

Punkte, um Karrieren chancengerechter zu gestalten und darüber auch eine gerechtere Leistungsbewertung vorzunehmen.

Aylin Çerik: Vielen Dank in die Runde und für diese spannenden Einblicke in das Thema Gleichstellung und Leistungsbewertung. Ich bin mir sicher, dass uns diese Fragen auch am Nachmittag begleiten werden.







AUS DEN WORKSHOPS

WORKSHOP 1:

Berufungsverfahren geschlechtergerecht gestalten

Berufungsverfahren sind ein zentrales Handlungsfeld für die Umsetzung von Gleichstellung in den Fachbereichen. Sie sind eine Stellschraube für die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren und ihr Ausgang entscheidet über die zukünftige Gestalt des Fachbereichs mit. Wie können Berufungsverfahren geschlechtergerecht ausgestaltet werden? Welche Handlungsbedarfe bestehen in den Fachbereichen? Welche Möglichkeiten der Qualitätssicherung eröffnet ein geschlechtersensibles Berufungsmanagement?



Moderation:
Dr. Anja Vervoorts

STATEMENT

Claudia Schredl

Geschlechtergerecht berufen: (Um-)Wege zu gendersensiblen Berufungsverfahren

Berufungsverfahren zählen zu den zentralen institutionellen Entscheidungsprozessen an Hochschulen. In ihnen verdichten sich Fragen wissenschaftlicher Qualität, strategischer Profilbildung und der personellen Zusammensetzung von Fachbereichen. Die konkrete Ausgestaltung dieser Verfahren – von der Festlegung der Auswahlkriterien über die Zusammensetzung der Kommission bis hin zur Dokumentation der Entscheidungen – prägt maßgeblich, wie transparent, nachvollziehbar und fair wissenschaftliche Auswahlprozesse verlaufen. Berufungsverfahren sind damit zugleich ein wichtiges Handlungsfeld für die Umsetzung von Gleichstellung. Mit jeder Berufungsentscheidung wird nicht nur eine Professur besetzt, sondern auch die zukünftige Ausrichtung von Forschung, Lehre und akademischer Kultur mitgestaltet.

Geschlechtergerechtigkeit entsteht in Berufungsverfahren jedoch nicht automatisch, sondern durch bewusste Gestaltung. Zwar folgen Verfahren klaren rechtlichen, formalen und institutionellen Regeln, dennoch bleiben in vielen Verfahrensschritten Interpretations- und Entscheidungsspielräume bestehen. Gerade in diesen Spielräumen wirken informelle Praktiken, etablierte Routinen oder implizite Bewertungsmaßstäbe und Bias mit. Der vorliegende Beitrag greift daher das Bild von „(Um-)Wegen" auf: Wie können Berufungsverfahren so gestaltet werden, dass sie geschlechterge-

recht wirken? Wo können typische Stolpersteine und Umwege auftreten und welche institutionellen Ansatzpunkte können dazu beitragen, Verfahren systematisch fairer zu gestalten?

Warum sprechen wir über (Um-)Wege geschlechtergerechter Berufungsverfahren?

Berufungsverfahren folgen in der Regel klar strukturierten Abläufen. Gleichzeitig zeigen Erfahrungen aus der Praxis, dass kleine Entscheidungen innerhalb einzelner Verfahrensschritte erhebliche Auswirkungen auf den weiteren Verlauf eines Verfahrens haben können. Die Festlegung und Operationalisierung von Auswahlkriterien, die Zusammensetzung von Berufungskommissionen, Kandidat*innenpools oder die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen sind Beispiele für scheinbar kleine Entscheidungen, die jedoch kumulative Effekte entfalten können.

Geschlechtergerechtigkeit zeigt sich daher nicht allein im Ergebnis eines Verfahrens – etwa in der Frage, ob eine Frau berufen wurde oder nicht. Ebenso entscheidend ist, ob das Verfahren selbst transparent, nachvollziehbar und fair gestaltet war. Ein offener und gerechter Prozess erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass alle qualifizierten Kandidat*innen tatsächlich die gleichen Chancen im Verfahren haben.

Der Ablauf eines Berufungsverfahrens am Beispiel der Universität zu Köln

Ein klassisches Berufungsverfahren umfasst mehrere aufeinanderfolgende Schritte. Abbildung 1 zeigt den Ablauf der einzelnen Verfahrensschritte am Beispiel der Universität zu Köln (2023): der Zuweisungsantrag für eine Professur, die öffentliche Ausschreibung der Stelle, das Auswahlverfahren einschließlich Begutachtungen, die Erstellung eines Berufungsvorschlags sowie schließlich die Ruferteilung.

Jeder dieser einzelnen Schritte kann zugleich ein möglicher Interventionspunkt für oder gegen Geschlechtergerechtigkeit sein. Bereits bei der



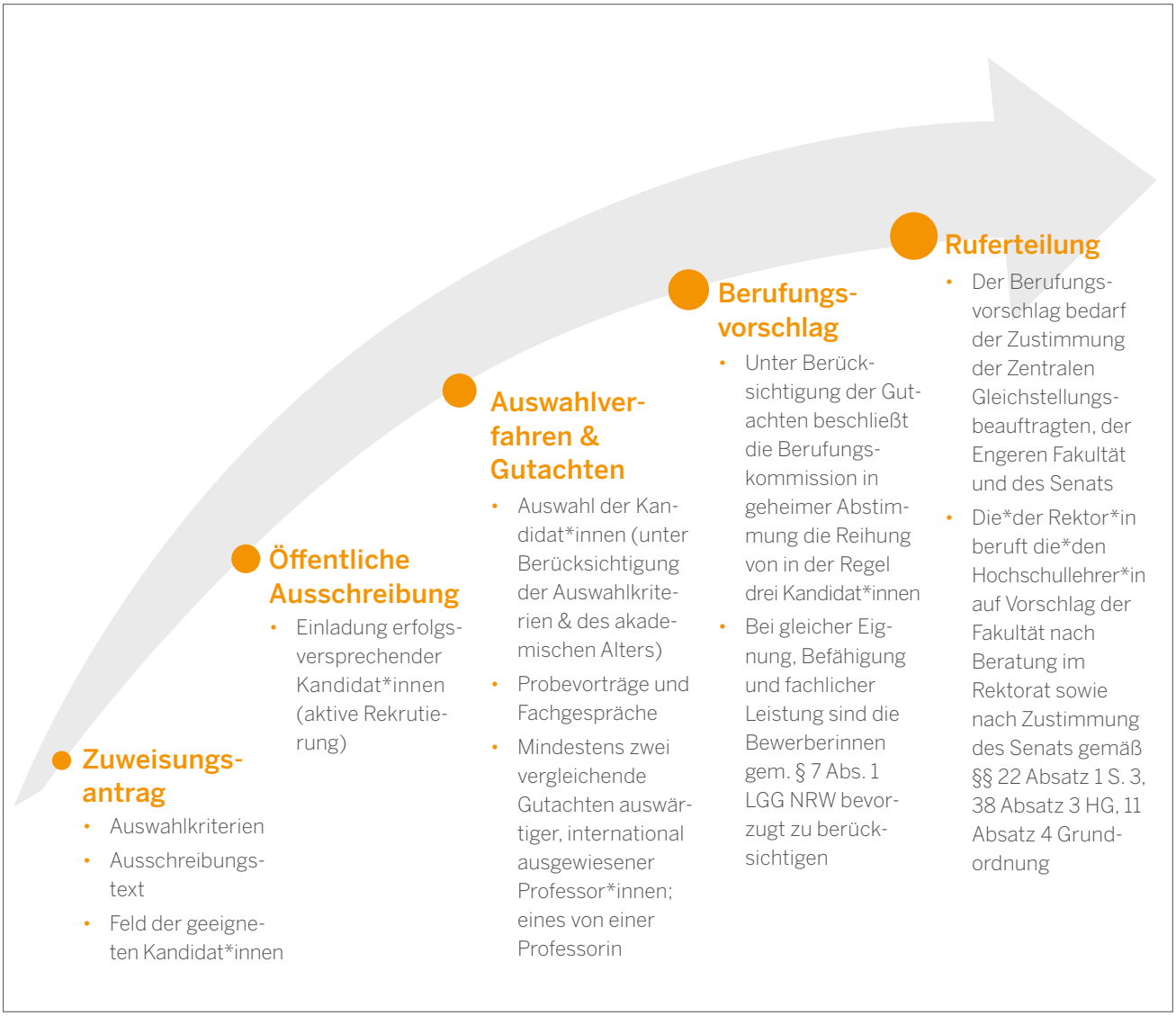
Ausschreibung können Denomination, Formulierungen von Auswahlkriterien oder Rekrutierungsstrategien darüber entscheiden, welche Personen sich angesprochen fühlen und eine Bewerbung in Betracht ziehen. Im Auswahlverfahren selbst beeinflussen Bewertungsverfahren und Gutachten maßgeblich die Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen. Geschlechtergerechte Verfahren setzen daher nicht nur an einem einzelnen Punkt, sondern entlang des gesamten Prozesses an.

Zentrale Aspekte geschlechtergerechter Berufungsverfahren

Aus der Perspektive der Gleichstellung lassen sich mehrere zentrale Aspekte identifizieren, die für ein geschlechtergerechtes Berufungsverfahren von besonderer Bedeutung sind. Dazu gehört zunächst die transparente und frühzeitige Festlegung von Auswahlkriterien. Kriterien sollten vor Beginn des Auswahlverfahrens klar definiert und nachvollziehbar operationalisiert werden, um nachträgliche Verschiebungen oder selektive Interpretationen zu vermeiden.

Ein weiterer wichtiger Schritt ist eine systematische Marktanalyse beziehungsweise die Betrachtung des Pools potenzieller Kandidat*innen. Sie ermöglicht es Fachbereichen einzuschätzen, wie groß das potenzielle Bewerber*innenfeld ist und welche qualifizierten Wissenschaftler*innen aktiv angesprochen werden könnten. In diesem Zusammen-

Abb. 1: Ablauf eines Berufungsverfahrens am Beispiel der Universität zu Köln



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Berufungsordnung der Universität zu Köln (2023).

hang spielt auch das Instrument der aktiven Rekrutierung eine wichtige Rolle, etwa durch gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen (Smith et al. 2004).

Darüber hinaus gewinnt die Berücksichtigung des akademischen Alters zunehmend an Bedeutung. Dabei geht es darum, wissenschaftliche Leistungen im Kontext individueller Karriereverläufe zu betrachten und unvermeidbare Verzögerungszeiten – beispielsweise durch Betreuungspflichten – angemessen zu berücksichtigen. Auch klare Kriterien zum Umgang mit Befangenheiten sowie eine nachvollziehbare Dokumentation zentraler Entscheidungsprozesse sind wesentliche Elemente eines transparenten Verfahrens.

Ergänzt werden diese Aspekte durch regelmäßige Schulungen zu Unconscious Bias sowie durch eine klare Kommunikation der Gleichstellungsziele durch die Leitungsebene. Entscheidend ist dabei vor allem die institutionelle Verankerung solcher Maßnahmen. Erst wenn zentrale Aspekte in Richtlinien, Leitfäden oder Berufungsordnungen festgeschrieben sind, entsteht die notwendige Verbindlichkeit im Verfahren.

Umwege in Berufungsverfahren

Trotz vorhandener Regeln zeigen Erfahrungen aus der Praxis, dass Berufungsverfahren immer wieder ähnliche Umwege nehmen. Dazu gehört beispielsweise, dass Auswahlkriterien zunächst unklar formuliert sind oder im Verlauf des Verfahrens verändert werden. So können ursprünglich als „Kann"-Kriterien formulierte Anforderungen im Nachhinein faktisch zu „Muss"-Kriterien werden. Ebenso kann ein unzureichend klar operationalisiertes Auswahlkriterium unterschiedlich ausgelegt werden.

Ein Umweg kann entstehen, wenn die Listen mit potenziellen Kandidat*innen nicht sorgfältig erstellt werden, sondern lediglich der formalen Erfüllung von Vorgaben dienen oder aktive Rekrutierungsmaßnahmen erst zu einem sehr späten Zeitpunkt erfolgen.

Darüber hinaus können Unterschiede im Umgang mit unvermeidbaren Verzögerungszeiten in wissenschaftlichen Lebensläufen auftreten. Während solche Aspekte bei manchen Kandidat*innen berücksichtigt werden, bleiben sie bei anderen unberücksichtigt. Ähnliche Herausforderungen können sich auch im Umgang mit Befangenheiten von Mitgliedern der Berufungskommission oder externen Gutachter*innen sowie bei der Dokumentation von Entscheidungsprozessen ergeben.

Besonders deutlich werden diese Dynamiken bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen: Identische oder vergleichbare Leistungen können unterschiedlich interpretiert werden und geschlechtsspezifische Verzerrungen auftreten. Wie werden Eignung und Potenzial gemessen – und welche Maßstäbe beeinflussen die Wahrnehmung von Exzellenz (vgl. hierzu auch den Beitrag von Klammer in dieser Dokumentation)?

Strukturelle Ursachen von Umwegen in Berufungsverfahren

Diese Umwege in Berufungsverfahren sind selten das Ergebnis einzelner Fehlentscheidungen. Vielmehr lassen sich viele dieser Effekte auf strukturelle Rahmenbedingungen im Wissenschaftssystem zurückführen. Berufungsverfahren finden nicht in einem neutralen, luftleeren Raum statt, sondern innerhalb historisch gewachsener akademischer Strukturen.

Dazu gehören geschlechtsspezifische Machtverhältnisse sowie informelle Netzwerke innerhalb der Wissenschaft (O'Connor & White, 2021). Trotz formaler Gleichstellungsziele sind Hochschulen häufig von stabilen organisationalen Praktiken und Diskursen geprägt, wie Vorstellungen von „Exzellenz" oder scheinbar geschlechtsneutralen Leistungsnormen, die bestehende Geschlechterungleichheiten reproduzieren (Aiston & Jung, 2015; O'Connor, 2014; van den Brink & Benschop, 2011). Viele etablierte Leistungskriterien vermitteln den Eindruck objektiver Messbarkeit, etwa Publikationsmetriken oder die Einwerbung von Drittmitteln. In der Praxis zeigen Untersuchungen jedoch, dass auch solche Kriterien geschlechtsspezifische Verzerrungen aufweisen können, etwa durch unterschiedliche Zitierpraktiken (Dworkin et al., 2020; King et al., 2017; Larivière et al., 2013), Bewertungsmaßstäbe in Peer-Review-Verfahren (Helmer et al., 2017; Moss-Racusin et al., 2012) oder systematisch weniger Anerkennung für gemeinsame Forschungsarbeit (Sarsons et al., 2021).

Leistung, Exzellenz oder wissenschaftliche „Passung" werden somit häufig entlang von Maßstäben bewertet, die historisch gewachsen sind und Frauen systematisch benachteiligen. Zudem werden diese Kriterien durch informelle Netzwerke und homosoziale Kooptationsmuster – also die Tendenz, Personen auszuwählen, die den bereits etablierten Mitgliedern eines Netzwerks ähneln – mitgeprägt (Bjarnegård, 2013; van den Brink & Benschop, 2014, 2012). Wer dem etablierten Bild eines idealtypischen Wissenschaftlers näherkommt, wird tendenziell leichter als besonders geeignet oder exzellent wahrgenommen (Carli et al., 2016; Madera et al., 2009). Dies zeigt auch das kurze Gedankenexperiment: How do you picture a scientist? Häufig wird der „scientist" als (weißer) Mann vorgestellt – als Verkörperung eines historisch gewachsenen Idealbilds. Frauen, nicht-binäre Personen und andere marginalisierte Gruppen erscheinen dadurch als Abweichung von

dieser Norm, wodurch bestehende Machtverhältnisse fortgeschrieben werden.

Initiativen wie das internationale CoARA-Abkommen (Coalition for Advancing Research Assessment) zielen daher darauf ab, Bewertungspraktiken in der Wissenschaft kritisch zu reflektieren und breitere Formen wissenschaftlicher Leistung anzuerkennen (Arentoft et al., 2022, vgl. hierzu auch die Beiträge von Christa/Medved sowie Höhner in dieser Dokumentation). Durch die stärkere Gewichtung qualitativer Bewertungsansätze sowie die Anerkennung vielfältiger wissenschaftlicher Beiträge und Karrierewege kann dies dazu beitragen, strukturelle Verzerrungen in wissenschaftlichen Bewertungsprozessen zu verringern. Damit eröffnen sich auch Potenziale für mehr Chancengerechtigkeit, da Leistungen sichtbarer werden, die in stark indikatorbasierten Bewertungspraktiken – etwa entlang von Publikationsmetriken oder Drittmittelvolumen – bislang häufig nicht ausreichend erfasst oder berücksichtigt werden. Diese Ansätze knüpfen an frühere Reformbewegungen der Forschungsbewertung an, etwa die San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA), die eine stärkere qualitative Bewertung wissenschaftlicher Leistungen und eine geringere Orientierung an bibliometrischen Indikatoren fordert (Hatch & Curry, 2020).

Handlungsbedarfe und institutionelle Ansatzpunkte

Wenn wir diese Umwege in Berufungsverfahren als strukturelle Schieflagen begreifen, ergibt sich daraus ein Perspektivwechsel. Die zentrale Frage ist dann nicht mehr, welche einzelnen Akteur*innen im Verfahren „richtig“ oder „falsch“ handeln, sondern an welchen Stellen Verfahren selbst weiterentwickelt werden müssen.

Ein erster Ansatzpunkt liegt in fachspezifischen Lösungen. Fachbereiche unterscheiden sich erheblich hinsichtlich ihrer Publikationskulturen, Karrierewege oder Rekrutierungspraktiken. Geschlechtergerechte Strategien müssen daher an den jeweiligen Fachkontext angepasst werden. Eine wichtige Frage lautet dabei: An welcher Stelle der wissenschaftlichen Karriere verlieren wir in diesem Fach besonders viele Frauen? Gibt es nur einen kleinen Pool an qualifizierten Kandidatinnen in einem (Nischen-)Fach? Bewerben sich nur wenige Frauen auf die ausgeschriebene Professur? Oder werden Bewertungsprozesse von impliziten (oder expliziten) Gender Biases begleitet?

Ein zweiter Ansatzpunkt betrifft die Professionalisierung des Berufungsmanagements sowie die Unterstützung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter. Berufungsverfahren sind komplexe Prozesse, die spezifisches Wissen über rechtliche Rahmenbedingungen, Verfahrensschritte und Gleichstellungsaspekte erfordern. Schulungen, Wissensmanagement und institutionelle Standards können dazu beitragen, dieses Wissen systematisch aufzubauen.

Ein dritter zentraler Punkt betrifft die Qualitätssicherung von Berufungsverfahren. Geschlechtergerechte Verfahren und Qualitätssicherung gehen in vielerlei Hinsicht Hand in Hand, da standardisierte und transparente Prozesse den Spielraum für Verzerrungen reduzieren. Gleichzeitig ist es wichtig zu betonen, dass Qualitätssicherung keine zusätzliche Aufgabe einzelner Gleichstellungsakteur*innen sein kann. Sie erfordert klare institutionelle Zuständigkeiten, ausreichende Ressourcen sowie eine geteilte Verantwortung verschiedener Akteur*innen im Verfahren – etwa von Berufungsmanager*innen oder Berufungsbeauftragten.

Fazit

Geschlechtergerechte Berufungsverfahren entstehen nicht durch einzelne Maßnahmen, sondern durch die konsequente, gemeinsame Gestaltung institutioneller Prozesse. Verbindliche und standardisierte Verfahrensregeln, eine systematische Qualitätssicherung, die frühzeitige Einbindung von Gleichstellungsbeauftragten sowie eine klare Kommunikation der Zielsetzungen durch die Leitungsebene – insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils im Rahmen der Bestenauslese – tragen dazu bei, Entscheidungsspielräume transparenter zu gestalten. Wo Auswahlkriterien, aktive Rekrutierung, der Umgang mit Verzögerungszeiten, Befangenheiten und Dokumentation verbindlich in institutionellen Richtlinien und Berufungs-

ordnungen verankert sind, sinkt der Spielraum für Verzerrungen. Die größte Stellschraube für gendersensible Berufungsverfahren liegt somit nicht bei einzelnen Akteur*innen, sondern in der gemeinsamen, professionellen Gestaltung des Berufungsverfahrens.

Zugleich zeigt sich, dass Berufungsverfahren immer in einen breiteren institutionellen Kontext eingebettet sind. Für wen sind Hochschulen und Universitäten gestaltet – und wie können sie zu diversitätssensiblen, offenen Orten werden, frei von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung? Neben standardisierten und transparenten Prozessen sind hierfür oft auch kreative Lösungsansätze erforderlich, um informellen Widerständen und etablierten Netzwerken entgegenzuwirken. Darüber hinaus sollten grundlegende Fragen nach Leistung, Exzellenz oder wissenschaftlicher Qualität kontinuierlich reflektiert werden. Initiativen zur Weiterentwicklung von Forschungsbewertung – wie etwa CoARA – können dabei wichtige Impulse für eine geschlechtergerechte, inklusive Wissenschaftskultur liefern.

Letztlich gilt: Geschlechtergerechte Berufungsverfahren können nur dann nachhaltig wirken, wenn auch die institutionellen Rahmenbedingungen der Hochschulen auf Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit ausgerichtet sind. Organisationsziele wie Diversität, Gleichstellung und Inklusion stehen dabei nicht im Widerspruch zur Bestenauslese. Im Gegenteil: Eine faire und reflektierte Gestaltung wissenschaftlicher Auswahlprozesse ist eine zentrale Voraussetzung, um wissenschaftliche Exzellenz in ihrer gesamten Vielfalt sichtbar zu machen und anzuerkennen.

Literatur

Aiston, S., & Jung, J. (2015). Women academics and research productivity: An international comparison. *Gender and Education,* 27(3), 205–220.

Arentoft, M., Berghmans, S., Borrell-Damian, L., Bottaro, S., Faure, J.-E., Gaillard, V., Glinos, K., Albacete, J. L., Morais, R., Morris, J., Schiltz, M., & Stroobants, K. (2022). *Agreement on Reforming Research Assessment*. Zenodo.

Bjarnegård, E. (2013). *Gender, Informal Institutions and Political Recruitment: Explaining Male Dominance in Parliamentary Representation.* Palgrave Macmillan.

Carli, L. L., Alawa, L., Lee, YA., Zhao, B., & Kim, E. (2016). Stereotypes About Gender and Science: Women ≠ Scientists. *Psychology of Women Quarterly,* 40(2), 244–260.

Dworkin, J. D., Linn, K. A., Teich, E. G., Zurn, P., Shinohara, R. T., & Bassett, D. S. (2020). The extent and drivers of gender imbalance in neuroscience reference lists. *Nature Neuroscience,* 23, 918–926.

Hatch, A. & Curry, S. (2020). Changing how we evaluate research is difficult, but not impossible. *eLife,* 9:e58654.

Helmer, M., Schottdorf, M., Neef, A., & Battaglia, D. (2017). Research: Gender bias in scholarly peer review. *eLife,* 6:e21718.

King, M. M., Bergstrom, C. T., Correll, S. J., Jacquet, J., & West, J. D. (2017). Men Set Their Own Cites High: Gender and Self-Citation across Fields and over Time. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World,* 3.

Larivière, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B., & Sugimoto, C. (2013). Bibliometrics: Global gender disparities in science. *Nature,* 504(7479), 211–213.

Madera, J. M., Hebl, M. R. & Marn, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agents and communal differences. *Journal of Applied Psychology,* 94(6), 1591–1599.

Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences* (PNAS), 109(41), 16474–16479.

O'Connor, P. (2014). *Management and Gender in Higher Education.* Manchester University Press.

O'Connor, P., & White, K. (2021). Gender Equality in Higher Education: The Slow Pace of Change. In: O'Connor, P., White, K. (eds.), *Gender, Power and Higher Education in a Globalised World,* 1–23. Palgrave Macmillan.

Sarsons, H., Gërxhani, K., Reuben, E., & Schram, A. (2021). Gender differences in recognition for group work. *Journal of Political Economy,* 129(1), 101–147.

Smith, D. G., Turner, C. S. V., Osei-Kofi, N., & Richards, S. (2004). Interrupting the usual: Successful strategies for hiring diverse faculty. *The Journal of Higher Education,* 75(2), 133–160.

Universität zu Köln. (2023). Berufungsordnung der Universität zu Köln.

van den Brink, M., & Benschop, Y. (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies,* 51(3), 460–492.

van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Slaying the Seven-Headed Dragon: The Quest for Gender Change in Academia. *Gender, Work & Organization,* 19, 71–92. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00566.x

van den Brink, M., & Benschop, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization,* 19(4), 507–524.



STATEMENT

Dr. Nina Steinweg

Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätssicherung von Berufungsverfahren – Befunde aus dem Projekt StaRQ

Einleitung

In den letzten Jahren hat die Frage nach der Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dies rührt unter anderem daher, dass sich Qualitätssicherung auf übergeordneter Ebene durch die Verpflichtung zur Erstellung von Gleichstellungsplänen oder -konzepten etabliert hat, wie z. B. im Rahmen des Professorinnenprogramms. Die strukturierte Planung und Durchführung von Maßnahmen wird dabei von Zertifizierungs- und Auditierungsverfahren wie beispielsweise ‚TOTAL E-QUALITY' oder ‚audit beruf und familie' unterstützt. Gleichzeitig fehlt es aber an Ressourcen für die Planung und Durchführung von Qualitätssicherungsmaßnahmen (Steinweg et al., 2023). Personelle Ressourcen für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages sind größtenteils zeitlich begrenzt und beruhen auf dem Erfolg in wettbewerblichen Verfahren.

Diese Entwicklungen haben zu einem substanziellen Zuwachs und der Ausdifferenzierung von Maßnahmen geführt. Allerdings gibt es wenig Forschung und Standards zu einzelnen Gleichstellungsmaßnahmen bzw. Handlungsfeldern. Auch Qualitätssicherung wird teilweise sehr unterschiedlich interpretiert und Wirkungsmessungen von Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne von Evaluationen sind selten. Hier setzte das Projekt StaRQ (Standards, Richtlinien und Qualitätssicherung für Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft) an. Ziel des von 2019 bis 2023 vom BMBF geförderten Projektes war es, den Stand der wissenschaftlichen Forschung und Praxis zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen strukturiert zu erheben und daraus Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Dazu wurde zum einen eine Literatur- und Praxisrecherche und zum anderen eine Befragung der Gleichstellungsakteur*innen zu

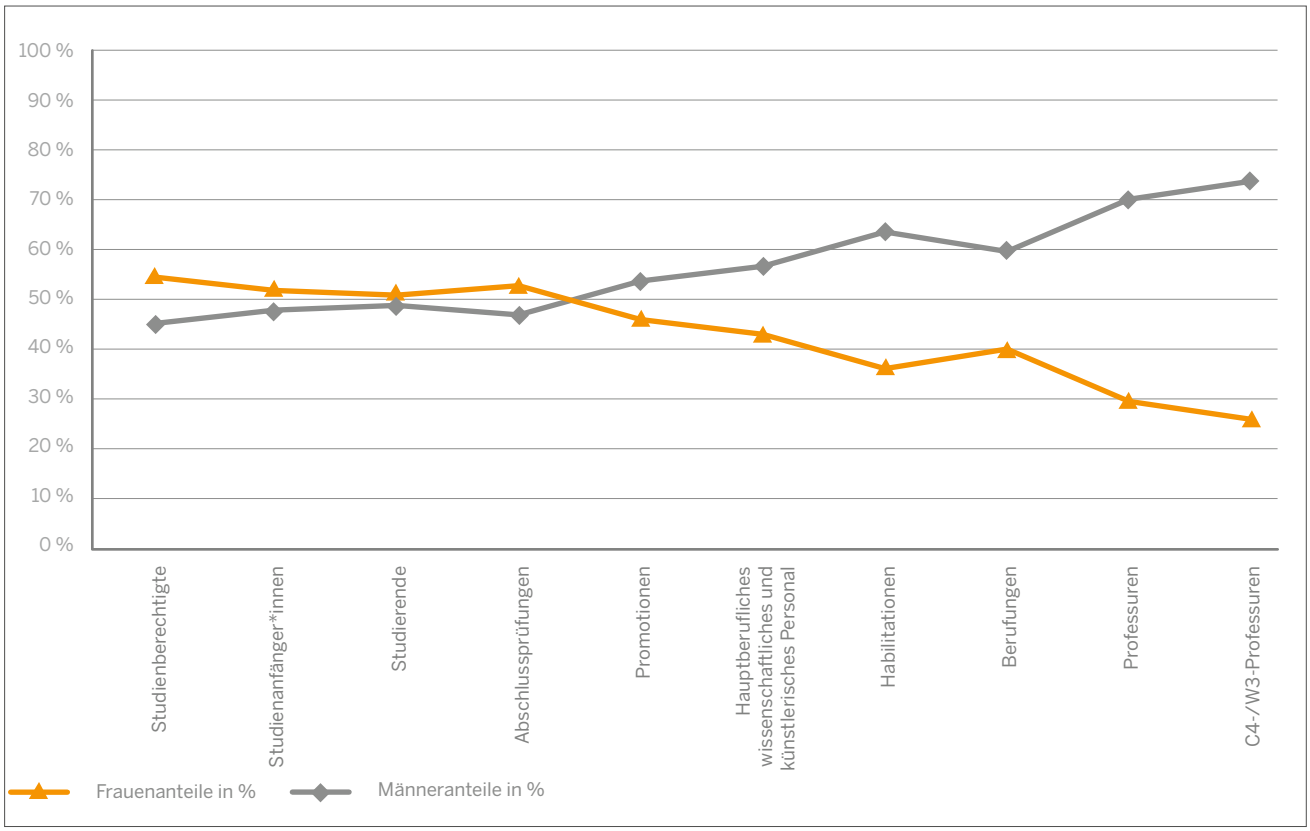


Rahmenbedingungen und Strukturen der Qualitätssicherung durchgeführt. Im Anschluss standen die Vernetzung und der Austausch mit Expert*innen aus Forschung, Praxis und Wissenschaftspolitik sowie der Wissenstransfer im Fokus. Das Projekt nahm drei Handlungsfelder besonders in den Blick: Mentoring, Berufungsverfahren/aktive Rekrutierung und Genderkompetenz/Geschlechtersensibilisierung. Dabei war ein zentrales Ziel von StaRQ der Wissenstransfer. Dazu wurden die Erkenntnisse aus dem Projekt praxisorientiert ausgewertet, Handlungsempfehlungen entwickelt und online verfügbar gemacht (vgl. Steinweg et al. 2023; Steinweg/Poggenburg 2023).

Aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren: Ausgangslage und Hintergründe

Es besteht Einigkeit darüber, dass Berufungsverfahren zu den zentralen hochschulinternen Steuerungsinstrumenten für die Qualitätssicherung in

Abb. 1: Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf (2024)



Quelle: Statistisches Bundesamt/GWK, Berechnungen CEWS.

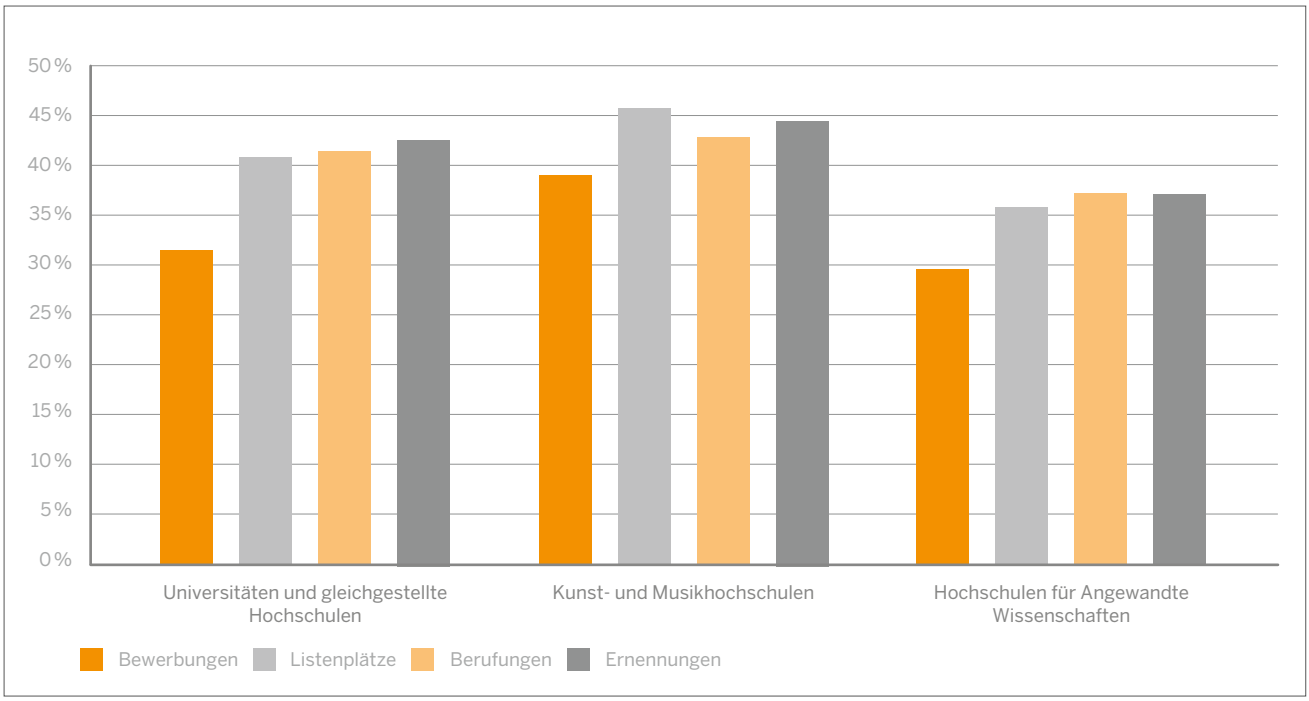
Forschung und Lehre sowie für die Hochschulentwicklung gehören (Wissenschaftsrat, 2014).

Die Erhöhung des Anteils von Professorinnen stellt einen wesentlichen Baustein dar für die Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft. Frauen sind im Qualifikationsverlauf nach wie vor strukturell benachteiligt (‚Leaky Pipeline', vgl. Abb. 1). Die Gründe hierfür sind umfangreich. Im Kontext von Berufungsverfahren wird die vermeintliche Objektivität der Auswahlentscheidungen kritisch hinterfragt. Die Literaturauswertung im Rahmen von StaRQ zeigte, dass national und international zahlreiche Studien zu ungleichheitsproduzierenden Mechanismen in Berufungsverfahren vorliegen. Sie befassen sich insbesondere mit der Zusammensetzung der Berufungskommission, der Leistungsbewertung der Bewerber*innen und der (in)formellen Struktur der Verfahren.

Die deutschen Hochschulen haben 2024 ihren Willen zum weiteren Abbau struktureller Geschlechterungleichheiten und der Erzielung einer angemessenen Repräsentation der Geschlechter auf Professuren mit der Selbstverpflichtung Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen bekräftigt. Bei der Maßnahmenentwicklung werden die Hochschulen durch den Instrumentenkasten (INKA) unterstützt, einer Datenbank mit über 300 Modellmaßnahmen für Gleichstellung. Auf der Grundlage einer Kooperation von HRK und dem Center für Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft (CEWS) wurde dort 2024 das Handlungsfeld „Berufungsverfahren" etabliert.

Seit einiger Zeit gerät neben der Gestaltung eines fairen Berufungsverfahrens insbesondere die Phase vor der Auswahl der Bewerber*innen in den Fokus. So wurde im Rahmen einer Studie exemplarisch für eine Hochschule festgestellt, dass die statistischen Chancen von Frauen bei der Berufung im Falle einer Bewerbung zwar generell nicht schlechter seien, die Zahl der Bewerberinnen im Verhältnis zum theoretischen Bewerber*innen-

Abb. 2: Frauenanteil am Berufungsgeschehen (2024)



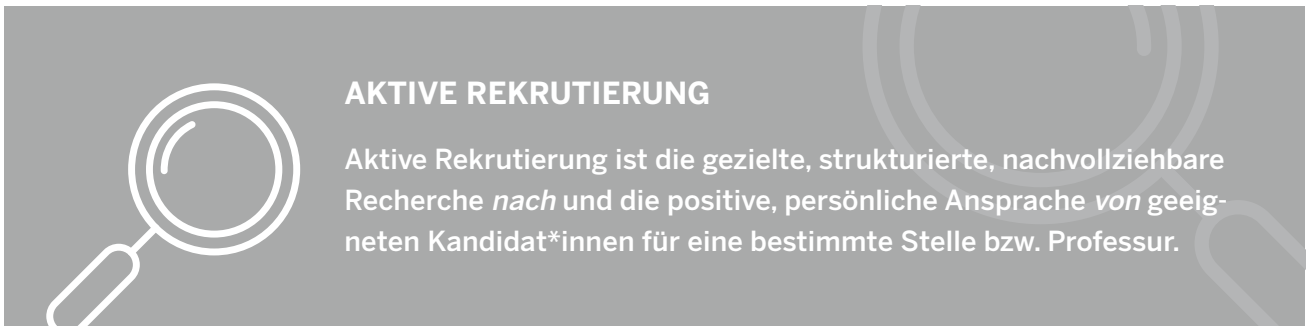
Quelle: GWK, 2025.

pool und im Vergleich zur männlichen Konkurrenz allerdings wesentlich geringer ausfällt (Auspurg, Hinz & Schneck, 2017). Auch bundesweit ist dieser Trend erkennbar. Wissenschaftlerinnen machten im Jahr 2024 nur 31,7 % der Bewerbungen auf Professuren aus, der Anteil bei den Ernennungen lag bei 40,6 % (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), 2025). Aufgeschlüsselt auf die verschiedenen Hochschularten ergibt sich für das Jahr 2024 ein differenziertes Bild: Während der höchste Frauenanteil am Berufungsgeschehen an Kunst- und Musikhochschulen zu finden ist, ist er bei den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften am geringsten (Abb. 2).

Gründe für den niedrigen Bewerberinnenanteil sind vielfältig: z. B. strukturelle Diskriminierung, die Formulierung der Ausschreibung, der Zuschnitt der Professur oder (Selbst-)Selektion.

Ein zentraler Ansatzpunkt zur Erhöhung des Bewerberinnenanteils ist die sogenannte „aktive Rekrutierung“ (Abb. 3). Im Rahmen des StaRQ-Projekts wurde aktive Rekrutierung definiert als die „gezielte, nachvollziehbare und nach transparenten Verfahrensregeln strukturierte Recherche nach geeigneten Kandidat*innen sowie deren positive, persönliche Ansprache für eine bestimmte Stelle bzw. Professur“ (Steinweg et al., 2023).

Abb. 3: Definition von aktiver Rekrutierung im Projekt StaRQ



Quelle: Steinweg et al., 2023.

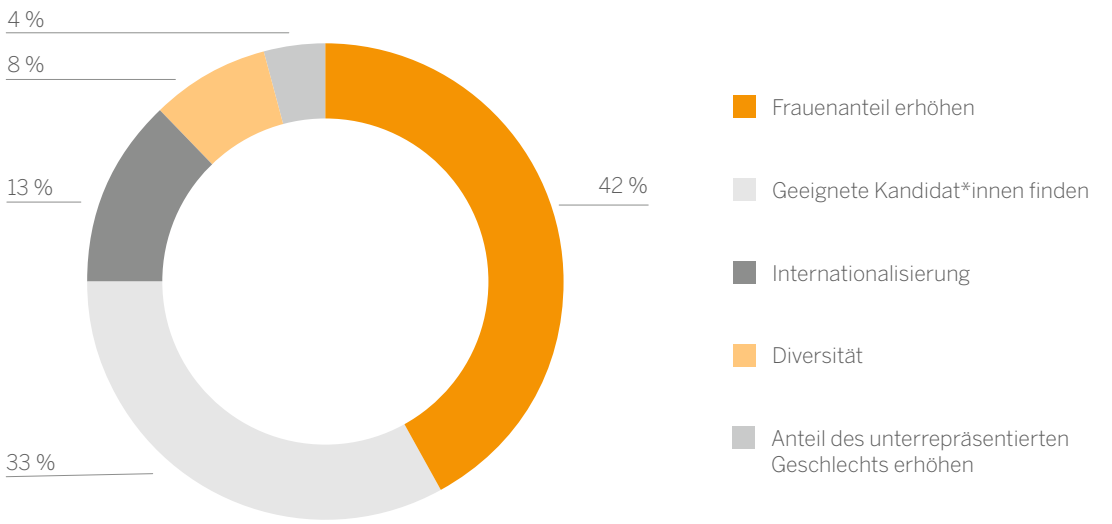
Aktive Rekrutierung ist bereits gelebte Praxis in vielen Hochschulen und hat Einzug genommen in Berufungsordnungen und -leitfäden. Teilweise gibt es sogar eigene Stellen bzw. Organisationseinheiten, die eine professionelle und strukturierte Rekrutierung von wissenschaftlichem Personal unterstützen und koordinieren. Gleichzeitig fehlt es noch immer an einer einheitlichen Definition und vergleichbaren Standards für die Umsetzung. Die HRK Selbstverpflichtung betont die strukturelle Integration von aktiver Rekrutierung in die Berufungsverfahren. Die Hochschulen setzen es sich zum Ziel, aktive Rekrutierung als „Element eines strategischen Personalmanagements und einer langfristigen und zukunftsorientierten Personalplanung zum Regelfall in Berufungsverfahren“ zu machen und sie „gezielt zur Erreichung einer Geschlechtergleichverteilung zu nutzen“ (Hochschulrektorenkonferenz (HRK), 2024).

Projektergebnisse zur aktiven Rekrutierung

Um Einblicke in die formalen Regelungen an den Hochschulen zu gewinnen, wurden im Rahmen von StaRQ gezielt strategische Dokumente zu Berufungsverfahren und aktiver Rekrutierung recherchiert und qualitativ ausgewertet. Das Sample umfasste insgesamt 120 Hochschuldokumente von 52 Hochschulen. Für die Auswertung wurden vier Analyseebenen entwickelt: Konzeption, Strukturen und Prozesse, praktische Umsetzung und Qualitätssicherung im engeren Sinne. Die Analyse der konzeptionellen Rahmenbedingungen macht eine große Varianz in dem Verständnis von aktiver Rekrutierung und damit verbundenen Zielen deutlich (Abb. 4). Während der Großteil der Hochschulen aktive Rekrutierung als Weg sieht, explizit den Frauenanteil zu erhöhen (42 %) oder im Allgemeinen geeignete Kandidat*innen zu finden (33 %), werden in den Dokumenten auch Internationalisierung (13 %), die Förderung von Diversität (8 %) sowie allgemein die Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechtes (4 %) als Ziele aktiver Rekrutierung definiert.

Abhängig von dem gesetzten Ziel der aktiven Rekrutierung zeigen die Ergebnisse außerdem große Unterschiede darin, welche Verbindlichkeit für die Rekrutierungsmaßnahmen gefordert wird. Insgesamt wurde festgestellt, dass Regelungen zu der aktiven Rekrutierung nur im geringen bis mittleren Maß strukturell verankert sind. Die Verantwortung zur aktiven Rekrutierung wird dabei der

Abb. 4: Ziele der aktiven Rekrutierung



Prozentualer Anteil der in den ausgewerteten Hochschuldokumenten genannten intendierten Ziele bzw. Adressat*innen der Rekrutierungsmaßnahmen. Anzahl der Nennungen nach Bereinigung der Duplikate: n = 54

Quelle: Steinweg et al., 2023.

Berufungskommission beziehungsweise dem*der Vorsitzenden zugewiesen.

Obwohl fast ein Drittel der Hochschulen fordert, mit der Recherche für die aktive Rekrutierung bereits vor der Ausschreibung der Professur zu beginnen, starten die Rekrutierungsaktivitäten in der Regel parallel zu dieser. Potenzielle Bewerber*innen sollen sowohl über Datenbanken und Verteiler als auch über bestehende Netzwerke von Kolleg*innen und Fachgesellschaften gefunden werden. Für Bewerbungsaufforderungen werden sowohl schriftliche als auch persönliche Ansprachen gefordert. Zur Frage der Verantwortung für die Ansprache lassen sich häufig in den Dokumenten keine klaren Regelungen finden. Konsens ist dagegen die hohe Bedeutung von wertschätzender und transparenter Kommunikation, im Rahmen derer auch auf die Chancengleichheit von anderen Bewerber*innen hingewiesen werden sollte.

Die analysierten Dokumente zeigen kaum ausdifferenzierte Maßnahmen zur Qualitätssicherung aktiver Rekrutierung. Es finden sich lediglich Hinweise auf allgemeine Dokumentations- bzw. Protokollierungspflicht – allerdings mit stark variierendem Verbindlichkeitsgrad und unterschiedlichen Vorgaben zu den Pflichtinhalten.

Handlungsempfehlungen zur aktiven Rekrutierung

Auf der Grundlage der beschriebenen Analyse-Ergebnisse wurden im StaRQ-Projekt Handlungsempfehlungen für die aktive Rekrutierung in Hochschulen entwickelt. Voraussetzung für eine wirksame aktive Rekrutierung ist demnach zum einen die Formalisierung des Prozesses, insbesondere durch eine hohe Verbindlichkeit und klar definierte Zuständigkeiten, und zum anderen die strukturelle Verankerung einschlägiger Maßnahmen in Berufungsordnungen oder -leitfäden.

Dazu wird auf konzeptioneller Ebene zunächst empfohlen, dass Hochschulen Ziele der aktiven Rekrutierung und Verbindlichkeiten klar definieren. Nur so können die Ansprache der gewünschten Zielgruppen sichergestellt und der Erfolg der aktiven Rekrutierung evaluiert werden. In Verbindung damit wird die strukturelle Verankerung der Verbindlichkeit empfohlen. Dazu kann die aktive Rekrutierung beispielsweise fest in Hochschuldokumente integriert und Schwellenwerte für spezifische Maßnahmen festgesetzt werden. Auch die personelle Zuständigkeit sollte klar definiert werden. Neben der Zusammenarbeit mit Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten in den Berufungskommissionen sollte zudem eine hochschulweite Vernetzung erfolgen zwischen den Beteiligten, wie z. B. (de-)zentrale Gleichstellungsakteur*innen, Berufungsmanagement und den Hochschul-/Fakultätsleitungen. Bei einer hohen Anzahl Berufungsverfahren kann es auch empfehlenswert sein, zusätzlich eine Person oder eine Organisationseinheit für die aktive Rekrutierung einzurichten.

Im Allgemeinen sollte mit dem Prozess der aktiven Rekrutierung möglichst früh begonnen werden. Neben der Aktivierung von persönlichen Netzwerken können für die Suche nach geeigneten Kandidatinnen auf externe Expertise sowie auf Datenbanken für Wissenschaftlerinnen wie beispielsweise /femconsult zurückgegriffen werden. Ein weiterer Ansatz ist der Ausbau bestehender Netzwerke, beispielsweise durch die gezielte Einladung von Wissenschaftlerinnen zu Gastvorträgen.

Der gesamte Prozess sollte auf Wertschätzung und Transparenz basieren. Dazu gehören insbesondere die Transparenz und Vergleichbarkeit in der Ansprache von potenziellen Kandidat*innen sowie die Bereitstellung von Informationen und Handlungsempfehlungen für alle Prozessbeteiligten. Dies schließt Handlungsempfehlungen für die Berufungskommission ebenso mit ein wie Informationen über den Ablauf und Stand des Berufungsverfahrens für potenzielle Bewerber*innen. Um langfristige Qualität sicherzustellen, ist eine verbindliche und transparente Dokumentation unter Berücksichtigung des Datenschutzes ebenso notwendig wie eine Sensibilisierung für strukturelle Diskriminierung. Dazu können beispielsweise zu Beginn der Sitzungen der Berufskommission kurze Informationsblöcke zum Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung präsentiert und weiterführende Schulungen und Fortbildungen angeboten werden.

Ausblick

Die Befunde des StaRQ-Projekts machen deutlich, dass aktive Rekrutierung in der Wissenschaft bislang weder konzeptionell gefestigt noch strukturell hinreichend verankert ist, aber ein deutlicher Trend zur Integration von aktiver Rekrutierung in die Berufungsverfahren zu verzeichnen ist. Die im Projekt formulierten Handlungsempfehlungen sowie die Selbstverpflichtung der HRK zu geschlechtergerechten Berufungsverfahren bieten Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine wichtige Orientierungsgrundlage, um Rekrutierungsmaßnahmen verbindlicher und kohärenter zu gestalten. In Zukunft sollte neben der weiteren Verankerung und Standardisierung aktive Rekrutierung auch stärker mit einer intersektionalen Perspektive auf Gleichstellung in den Blick genommen werden.

Denn aktive Rekrutierung ist nicht allein eine Frage der Verfahrensgestaltung – sie ist auch ein frühes Signal an potenzielle Bewerber*innen, ob sie an einer Institution willkommen sind. So verweisen Sara Ahmeds Arbeiten zu institutioneller Kultur darauf, dass Zugehörigkeit („belonging“) durch konkrete Praktiken hergestellt oder verweigert wird (Ahmed, 2012). Dieser Befund gewinnt besondere Relevanz mit Blick auf Bewerber*innen aus marginalisierten Gruppen. Eine aktuelle Studie der Deutschlandstiftung Integration und des DeZIM-Instituts zeigt, dass antizipierte Diskriminierung Bewerbungsentscheidungen beeinflusst: Die Sorge, im Auswahlprozess benachteiligt zu werden, stellt für Betroffene eine reale Hürde dar (Gräfe-Geusch, Meksem, Kuschel & Römer, 2026).

Für die Weiterentwicklung aktiver Rekrutierung in der Wissenschaft bedeutet dies, dass Maßnahmen nicht nur auf die formale Erweiterung des Bewerber*innenpools zielen dürfen. Vielmehr müssen sie als Teil einer umfassenderen diversitätssensiblen Organisationskultur verstanden werden, die Zugehörigkeit strukturell ermöglicht und antizipierten Ausschlusserfahrungen aktiv entgegenwirkt.

Literaturverzeichnis

Ahmed, S. (2012). On Being Included. North Carolina: Duke University Press.

Auspurg, K., Hinz, T. & Schneck, A. (2017). Berufungsverfahren als Turniere. Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Zeitschrift für Soziologie, 46(4), 613.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). (2025). Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung. 29. Datenfortschreibung (2023/2024) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK 94. Bonn.

Gräfe-Geusch, A., Meksem, M., Kuschel, I. & Römer, F. (2026). „Wie können wir Vielfalt stiften?“. Empirisch basierte Wege der diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung im Stiftungssektor. DeZIM Report 19, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2024). Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen. Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK am 14. Mai 2024 in Fulda.

Steinweg, N. & Poggenburg, K. (2023). Handlungsempfehlungen zur aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren. Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Steinweg, N., Roland, L., Poggenburg, K., Strohmann, H., Otto, W., Abraham, C. et al. (2023). Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft. Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ. CEWS. publik 27, Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Wissenschaftsrat (2014). Institutionelle Perspektiven der empirischen Wissenschafts- und Hochschulforschung in Deutschland. Darmstadt.

WORKSHOP 2:

Dezentrale Gleichstellungsarbeit professionalisieren

Die Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind vielfältig und komplex. Zugleich stehen den Amtsinhaberinnen oftmals nur geringe zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Welche Möglichkeiten bestehen, um ihre Arbeit zu professionalisieren? Welche Schritte können Hochschulen und Fachbereiche hierfür unternehmen?



Moderation:
Dr. Katrin Huxel

STATEMENT

Petra Liedtke, Dr. Juliane Lorenz

Dezentrale Gleichstellungsarbeit professionalisieren

Die Impulsgebenden und die Moderatorin hatten sich im Vorfeld darauf verständigt, den Workshop als offenes Austauschformat entlang von vier Themenfeldern zu gestalten. Juliane Lorenz hat sich dabei auf die Frage von Anspruch und Praxis der Professionalisierung dezentraler Gleichstellungsarbeit fokussiert. Petra Liedtke hat im Sinne einer Best Practice die Richtlinie der TH Köln zur Funktion der Gleichstellungbeauftragten der Fakultäten vorgestellt. Da unter den Teilnehmenden des Workshops viele dezentrale Gleichstellungsbeauftragte waren, konnte deren Fragen und Erfahrungen so Raum gegeben werden.

Die Themenfelder wurden durch Fragen und Anregungen der Moderatorin vorstrukturiert, bevor die Impulsgeberinnen jeweils eine kurze Einführung entsprechend ihres Arbeitsfeldes und ihrer Expertise gaben. Im Folgenden stellen wir die Themenfelder und in diesen dargestellte sowie diskutierte Fragen und Inhalte vor.

1. Aufgaben, Amt und Abgrenzung

Dr. Katrin Huxel: Die Bestellung dezentraler Gleichstellungsbeauftragten ist im Hochschulgesetz in NRW vorgesehen. Sie sollen den Einbezug gleichstellungsrelevanter Aspekte in die Belange des Fachbereichs sicherstellen und können die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Kommissionen vertreten.

Der Gender-Report 2025 hat gezeigt, dass an den meisten Hochschulen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt sind. Welche Aufgaben übernehmen sie in der Praxis? Wie sehen die Aufgabenverteilung und Vernetzung zwischen dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten konkret aus? (Wie) bringen sie sich in Berufungs- und andere Einstellungsverfahren ein? Wie machen sie Gleichstellungsarbeit und -themen im Fachbereich sichtbar? In welche anderen Aufgabenbereiche – neben der Begleitung von Einstellungs-

verfahren, die laut Gender-Report einen Großteil der Arbeit ausmachen – bringen sich dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ein? Übernehmen sie z. B. Beratungsfunktionen in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt?

Dr. Juliane Lorenz: Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in NRW-Hochschulen verkörpern den Kernkonflikt moderner Gleichstellungsarbeit: **gesetzlich vorgeschrieben, organisatorisch unterfüttert.** Der Gender-Report 2025 zeigt: Sie wirken „ehrenamtlich"/nebenberuflich ohne Budget, Personal oder Zeit – inmitten von Mikropolitik und „nicht schon wieder Frauenförderung"-Widerständen. **Professionalisierung braucht hier** Ressourcenstärkung, Qualifizierung und Vernetzung.

Die Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist bis heute oft von unklaren Zuständigkeiten geprägt: Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sollen oft „alles nebenbei" erledigen – von Berufungsverfahren, Beratungen über Gremienarbeit bis hin zu Fällen sexualisierter Diskriminierung – und werden gleichzeitig als verlängerter Arm der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und als zuständig für alle Probleme im Fachbereich gelesen. Professionalisierung bedeutet deshalb Rollenklarheit: Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wirken auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie können in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen. Kernaufgaben sind daher insbesondere die Beratung der Hochschule auf Fachbereichsebene, verbindliche Beteiligung an Berufungs- und Einstellungsverfahren, Gremienarbeit, Sichtbarmachung von Ungleichheiten und Verweisberatung bei Diskriminierungsfällen.

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind nicht die allgemeine Konfliktlösungs- oder Service-Stelle für alle Frauenfragen und nicht allein verantwortlich für die Umsetzung von Gleichstellung. Gleichstellung soll vielmehr automatisch in allen Verfahren mitgedacht werden. Die Verantwortung liegt bei der Hochschule als Institution: De-



zentrale Gleichstellungsbeauftragte bringen die Gleichstellungs-Perspektive und Expertise ein, tragen sie aber nicht allein. Dafür braucht es fokussierte Aufgabenprofile, feste Gremiensitze und gut funktionierende Rückkopplungslinien zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten, schriftlich fixierte Zuständigkeiten in Ordnungen und Leitfäden sowie Qualifizierung und Sensibilisierung aller relevanten Akteur*innen – von Dekanaten und Berufungsbeauftragten bis hin zu Gleichstellungskommissionen, die als echtes Unterstützungsgremium aktiv eingebunden und genutzt werden.

Petra Liedtke: Die TH Köln hat bereits 2012 eine Richtlinie zur Funktion der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten verabschiedet. Diese wurde in einem fast zweijährigen partizipativen Prozess erarbeitet und vom damaligen Präsidenten verabschiedet. Im Jahr 2018 erfolgte eine Aktualisierung. Diese ist bis heute in Kraft. In der Richtlinie sind die Aufgaben mit Bezug zum Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfale benannt (vgl. § 24 Abs. 3 HG NRW). Im Einzelnen sind das die folgenden Aufgaben:

- Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte „wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungs-

relevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fakultät hin."
- Sie kann „stellvertretend für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an Sitzungen des Fakultätsrates, der Berufungskommissionen und anderen Gremien der Fakultät teilnehmen."
- „Ein Schwerpunkt ihrer Aufgabe ist die Mitwirkung in Berufungsverfahren als Mitglied der Berufungskommission mit beratender Stimme."
- Sie kann sich von einer Stellvertreterin in der Fakultät an einzelnen Sitzungen oder dauerhaft in einem Berufungsverfahren vertreten lassen.
- Sie ist „Ansprechpartnerin für Mitglieder und Angehörige der Fakultät in Gleichstellungsangelegenheiten". Dies ist in der Richtlinie natürlich sehr weit formuliert und kann von Beratung zu sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt über Konflikte bis zur Karriereberatung gehen.

In unserer Richtlinie leiten sich weitere „Aufgaben" aus der Aufzählung der „Rechte und Pflichten", teilweise indirekt, wie folgt, ab:

- Vernetzung mit Gleichstellungsbeauftragten der anderen Fakultäten und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen (kollegialer Informationsaustausch);
- Begleitung der Berufungsverfahren und Pflicht zur Organisation einer Vertretung, bei einer Verhinderung muss eine Vertretung organisiert werden;
- Verfassen von Stellungnahmen bei Berufungsverfahren, in Absprache mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Alles, was nicht in der Richtlinie steht, ist daher auch nicht die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät. Jedoch bietet die in der Richtlinie formulierte Aufgabe „Wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte in der Fakultät" viel Freiraum. Konkret bedeutet es jedoch, in Abgrenzung zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dass die fakultätsübergreifenden Aufgaben wie z. B. die Teilnahme im Präsidium, im Senat, die Erstellung des Gleichstellungsrahmenplans, die Erstellung der Gleichstellungsquoten, die Personalführung des Gleichstellungsbüros, zentrale strategische Entscheidungen und Maßnahmen usw. nicht ihre Aufgaben sind. Allerdings sollten viele Themen idealerweise mit dem Input der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten abgestimmt werden. Und es gibt auch Aufgaben, wie z. B. die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit (Webseite zentral/Fakultäten), Stellungnahme zu Themen/Vorschlägen/Entscheidungen/Weiterentwicklungen neuer Themenbereiche, die am besten „Hand in Hand" zwischen zentraler Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten erfolgen sollten.

Grundsätzlich können sich die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten jederzeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten abstimmen, sich von ihr beraten lassen, sich von ihr unterstützen lassen oder auch an sie verweisen, z. B. für eine Beratung, Erläuterung oder auch bei Konflikten.

2. Wirkung und Widerstände

Dr. Katrin Huxel: Der Gender-Report 2025 zeigt, dass der Stellenwert von Gleichstellung in den Fachbereichen von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als nicht sehr hoch eingeschätzt wird. Wie gehen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit Widerständen um? Wie positionieren sie sich, da sie ja Angehörige des Fachbereichs sind und neben der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten auch noch andere Rollen einnehmen, im Geflecht (mikro-)politischer Auseinandersetzungen? Wie gehen sie mit Abhängigkeiten um – insbesondere, da dieses Amt nicht selten von Angehörigen des wissenschaftlichen Mittelbaus übernommen wird? Wie wird der ‚Erfolg' von Gleichstellungsarbeit gemessen und welche Rolle spielen Gleichstellungspläne hier?

Petra Liedtke: In unserer Richtlinie haben wir keinen konkreten Passus, der „Widerstände" thematisiert. Mit der Einführung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten 2009 an der TH Köln wurde deutlich, dass es sinnvoll ist, Regelungen für die Ausübung dieses Wahlamtes zu schaffen, um damit Orientierung nicht nur für die Gleichstellungsbeauftragten selber, sondern für alle beteiligten Personen zu geben. Und auch um Missverständnisse zu vermeiden, insbesondere in



Bezug auf die Aufgaben, die Rechte und auch die Pflichten. Die Richtlinie alleine kann sicherlich nicht alle Widerstände beseitigen. Aber Richtlinien können hilfreich und unterstützend sein. Denn „ungeschriebene Vereinbarungen" können zu Schwierigkeiten und Widerständen führen. Sobald es unterschiedliche Meinungen gibt und bei einer vermeintlichen Entscheidungshoheit auch noch hierarchische Aspekte hinzukommen, helfen „geschriebene" Absprachen, Vereinbarungen oder Regeln sehr. Damit ist zwar noch nicht gewährleistet, dass alles immer einfach „realisiert" wird, aber eine schriftliche Grundlage, auf die sich die einzelne Gleichstellungsbeauftragte stützen kann, ist dann vorhanden. Und diese verkürzt nicht nur die Diskussion über das jeweilige Thema immens, sondern entlastet die Gleichstellungsbeauftragte auch emotional. Denn sie muss sich weder rechtfertigen noch andere davon überzeugen, dass z. B. bestimmte Rechte oder Regelungen nicht ihre privaten Wünsche und/oder Entscheidungen sind.

Ein weiterer Punkt in der Richtlinie ist eigentlich eine „Pflicht" für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Denn es soll mindestens zweimal im Semester einen kollegialen Austausch geben. Diese „Pflicht" soll dazu beitragen, dass ein Austausch zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten stattfindet. Dies gibt wiederum die Möglichkeit, sich gegenseitig zu unterstützen, über erlebte Widerstände zu sprechen, sodass mögliche Umgangsstrategien gemeinsam entwickelt und Resilienz-Strategien geteilt werden können. Aber auch Best-Practice-Erfolge können vorgestellt und voneinander übernommen werden. Dies sind natürlich alles keine „neuen Ideen", aber die Richtlinie legt fest, dass Zeitfenster für eine entsprechende Vernetzung zur Verfügung gestellt werden sollen.

Auch zu der Frage, wie Erfolg gemessen werden kann, gibt es keinen Passus in unserer Richtlinie und ich finde es auch nicht einfach, diese Frage zu beantworten. Prozentual steigende Zahlen beim Gender-Monitoring, d. h. die Steigerung bei den Frauenanteilen in den einzelnen Qualifizierungsstufen, wie z. B. Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Promovierende, Professor*innen, sind schön, aber kein verlässliches Zeichen für die Wirkung einer erfolgreichen Gleichstellungsarbeit.

Meines Erachtens können viele verschiedene Aspekte den Erfolg von dezentraler Gleichstellungsarbeit zeigen, wie z. B. die Qualität der Gleichstellungspläne in den Fakultäten, die Haltung einzelner Akteur*innen in der Fakultät, klare Signale des Dekanats zu Gleichstellungsthemen in einer Fakultät, die Bemühungen bei der proaktiven Suche in Berufungskommissionen nach potenziellen Kandidatinnen für ausgeschriebene Professuren, der Umgang innerhalb der Fakultät mit Konflikten zum Thema Gleichstellung. Und nicht zuletzt ist hierbei zu beachten, wie die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in der Fakultät eingebunden und „beachtet" wird. Zugleich ist es auch zu eindimensional, den „Erfolg" der dezentralen Gleichstellungsarbeit nur auf die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zurückzuführen. Aus meiner praktischen Erfahrung heraus ist hierbei ein Zusammenwirken der zentralen und dezentralen Gleichstellungsakteurinnen und vieler weiterer interner und externer Einflüsse entscheidend.

Dr. Juliane Lorenz: Die Wirkung dezentraler Gleichstellungsarbeit zeigt sich selten in großen Symbolakten, sondern in vielen kleinen, oft unsichtbaren Verschiebungen: Wer sitzt im Berufungs-

gremium? Welche Fragen werden gestellt? Wird Gleichstellung im Fakultätsrat mitgedacht oder als lästige Pflicht abgehakt? Wie Petra Liedtke bereits ausgeführt hat, lässt sich Erfolg deshalb nicht nur in Prozentzahlen von Frauen messen, sondern daran, ob Gleichstellungspläne verbindlich greifen, Empfehlungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Entscheidungen einfließen und Gleichstellung regelmäßig auf der Tagesordnung von Gremien steht.

Trotz dieser leisen, aber entscheidenden Wirkung erleben viele dezentrale Gleichstellungsbeauftragte hohen Stress durch geringe Sichtbarkeit, Hilflosigkeit und schwache Akzeptanz in Leitungen – etwa durch seltenen Dekanat-Kontakt (nur 6,7 % der Befragten geben im Gender-Report 2025 einen wöchentlichen Austausch an, S. 340). Leitungen tragen jedoch die Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung in der Dienststelle (§ 1 Abs. 3 LGG). Professionalisierung bedeutet hier, Erfolg breiter zu definieren: Wird in Berufungen früh über Zahlen sensibilisiert (besonders bei einer Unterrepräsentanz von Frauen)? Stehen Gleichstellungsfragen routinemäßig auf der Agenda? Werden Empfehlungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt? Gleichstellungspläne dienen dabei als verbindliches Mess- und Schutzinstrument mit klaren Zielen, Berichtswegen und Evaluationen.

Weitere Professionalisierungsstrategien können darin bestehen, Widerstände als strukturelle Macht- und Ressourcenlagen zu lesen, statt zu personalisieren („ich bin das Problem"), und ferner durch folgende Strategien angegangen werden: Empowerment durch Rechtsschulungen und Routinen sichern, Verbündete und Netzwerke stärken (Stammtische, Austauschformate, ggf. Sprechstunden für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte), Resilienz trainieren (Stress-/Ärger-Management, Abbau ungesunder Arbeitsweisen). Bei Hilflosigkeit sollten standardisierte Reaktionsmechanismen genutzt werden, bspw. indem Kommunikationsstrategien aufgebaut und Argumente parat gehalten werden. Leitungen können darüber hinaus direkt angesprochen und die Gleichstellungskommissionen sensibilisiert werden, damit aus einer Einzelfall-Strategie eine professionalisierte, strukturierte Gleichstellungsarbeit am Fachbereich wird.

3. Kompetenz und Qualifizierung

Dr. Katrin Huxel: Das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen unterliegt einer hohen Fluktuation, die auch daraus resultiert, dass es häufig Angehörige des Mittelbaus, nicht selten auf befristeten Stellen, sind, die zumindest als Stellvertreterinnen fungieren. Gerade vor diesem Hintergrund ist die Frage nach Professionalisierung und ihrer Institutionalisierung zentral, um zu verhindern, dass erworbenes Wissen und bestehende Kompetenzen verloren gehen.

Welche Professionalisierungsformate gibt es? Welche Erfahrungen werden damit gemacht? Werden Weiterbildungen angeboten und Teilnahmen ermöglicht? Wie wird Wissen in diesem Wahlamt weitergegeben?

Dr. Juliane Lorenz: Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte brauchen einen klar definierten Kompetenzrahmen: Wie sieht die rechtliche Basis aus (Landeshochschulgesetz, Landesgleichstellungsgesetz und hochschulinterne Vorgaben wie Grundordnung, Berufungsordnungen, Gleichstellungspläne)? Habe ich ein Verständnis für Organisationslogiken und Mikropolitik? Verfüge ich über Gender- und Diversitätskompetenz sowie kommunikative Stärke in heiklen Situationen? Das Anforderungsprofil an dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist komplex – von Berufungsverfahren über Beratungskompetenz bis hin zu Gremienarbeit – und sprengt jede ehrenamtliche „Nebenbei"-Logik.

Dazu kommen im Gleichstellungsalltag eine hohe Arbeitsbelastung durch breite Aufgabenprofile, nur punktuelle Fortbildungen, hohe Fluktuation im Wahlamt, Hilflosigkeit durch fehlende Rechtskenntnisse bzw. Handlungstools sowie reaktive statt strategische Arbeit. Professionalisierung heißt daher, die Qualifizierung der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten zu institutionalisieren. Dazu gehören ein zentrales, wiederkehrendes Fortbildungsprogramm speziell für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, das sich nicht auf eine ein-





malige Einführung beschränkt und ggf. in Ordnungen oder Leitfäden verankert ist, ein professionelles Onboarding, Supervision und kollegiale Beratung als Standard sowie Zugriff auf praxistaugliche Instrumente wie Leitfäden, Checklisten oder Datenbanken (z. B. BINKA in Bielefeld).

Langfristig geht es um Kontinuität: Dauerhafte Referent*innenstellen und Stellenanteile auf Fakultätsebene sichern Wissen gegen Fluktuation im Amt ab, externer Sachverstand (Beratung, Schulungen) (§ 18 Abs. 7 LGG) wird zugänglich gemacht, Netzwerke (Stammtisch, Sprechstunden) werden gestärkt und Reaktionsmechanismen (z. B. Argumentation für heikle Situationen) trainiert. So wird aus individueller Kompetenz eine strukturelle Professionalität.

Petra Liedtke: Unsere Richtlinie beschreibt in dem Punkt „Anforderungsprofil" ein paar grundlegende Bedingungen für die Amtsübernahme und bezieht sich hierbei indirekt auf das Hochschulgesetz NRW, indem ein Vergleich mit den Tätigkeiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gezogen wird. Daher sollen auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einen Hochschulabschluss haben oder müssen, wenn dieser nicht vorhanden ist, ihre fachliche Qualifikation anderweitig nachweisen. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass eine berufliche Erfahrung innerhalb der Hochschule erforderlich ist. Dies könnte zwar als Hürde wirken, soll aber dazu beitragen, dass die jeweiligen Beauftragten „Hochschulalltag" schon etwas kennengelernt haben.

Unabhängig von unserer Richtlinie bin ich der Meinung, dass dezentrale Gleichstellungsbeauftragte eine intrinsische Motivation und eine Haltung zum Thema Gleichstellung haben sollten, damit sie sich ein „Standing" erarbeiten können. Zusätzlich helfen eine hohe Reflexionsfähigkeit und eine zielgruppengerechte Kommunikationsfähigkeit. Aber auch diplomatisches Geschick, Durchhaltevermögen und eine nicht unerhebliche Frustrationstoleranz sind wichtige Kompetenzen. Last but not least ist natürlich auch eine sachliche und fachliche Qualifizierung notwendig.

Um diese Kompetenzentwicklung zu unterstützen, sind institutionalisierte Onboarding-Unterlagen, Onboarding-Prozesse, regelmäßige kollegiale Beratungs- und Austauschrunden sinnvoll. Aber auch klassische Weiterbildungsformate und externe Supervisionen könnten hilfreich sein. Inwieweit dies wirklich realisiert werden kann, ist jedoch eine andere Frage. Nach meinen Erfahrungen sind die größten Hürden, die einer Professionalisierung entgegenstehen, oft die fehlende Zeit und teilweise auch der Umgang mit Abhängigkeiten innerhalb der Hochschule.

4. Räume und Ressourcen

Dr. Katrin Huxel: (Dezentrale) Gleichstellungsarbeit ist kein Ehrenamt. Gleichstellungsbeauftragte übernehmen ein gesetzlich vorgeschriebenes Amt und tragen u. a. zur Rechtssicherheit von Verfahren und Abläufen in den Hochschulen bei. Dabei leisten sie mitunter sehr zeitaufwändige Arbeit. Der Gender-Report 2025 zeigt jedoch, dass diese Arbeit auf sehr ungleiche Weise und häufig nicht angemessen kompensiert wird. Welche Formen der Kompensation gibt es? Sind diese institutionalisiert?

Dr. Juliane Lorenz: Solange dezentrale Gleichstellungsarbeit aus Restzeit, guter Gesinnung und Improvisation besteht, bleibt sie prekär. Wer Gleichstellung ernst nimmt, muss Zeit, Budget, Personal und institutionelle Räume bereitstellen: z. B. in Form von Freistellungen oder Deputatsreduktionen, Kompensationen wie z. B. Leistungsbezüge (W-Besoldung) oder Leistungsprämien (TV-L), finanzielle Mittel pro Fakultät, Hilfskräfte für Organisation und Unterstützung sowie feste Strukturen wie Vertretungsregelungen, Gremienbeteiligung und Berichtswege in Dekanat und Hochschulleitung.

Die Realität ist jedoch geprägt von geringer Freistellung und einem unzureichenden Budget („Ehrenamt" on top), seltener Dekanat-Kooperation, mitunter schwacher Vernetzung zu zentralen Gleichstellungsakteur_innen (mit Ausnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten) sowie der Hochschulleitung und hoher Isolation. Professionalisierung heißt hier, Ressourcen nicht vom Wohlwollen oder der Laune einzelner Leitungen abhängig zu machen, sondern sie ordnungsrechtlich zu verankern: in Grund-, Geschäfts- oder Fakultätsordnungen, Gleichstellungsplänen und Haushalten. Ergänzt durch eigene Räume wie Sprechstunden, Stammtische und Netzwerktreffen sowie stärkere Nutzung von Gleichstellungskommissionen wird so aus der „Einzelkämpferin" eine institutionell abgesicherte Funktion im Fachbereich, für die die Hochschule – nicht die einzelne Person – Verantwortung trägt.

Petra Liedtke: Ich beziehe mich bei meiner Antwort zuerst wieder auf unsere Richtlinie. Dort wurde unter dem Punkt „Rechte" zum einen die Möglichkeit der Deputatsermäßigung für Professorinnen als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät festgelegt und zum anderen explizit die Gewährung der Dienstbefreiung für anfallende Tätigkeiten als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät festgehalten, wenn wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung das Amt übernehmen.

Außerdem ist es so, dass wir in allen Fakultäten auch noch Stellvertreterinnen haben. Auch dies wurde in der Richtlinie festgelegt: „Nach § 24 HG und § 16 der Grundordnung der TH Köln (GO) sind in jeder Fakultät eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin zu bestellen" (Abschnitt 1). Die Anzahl der Stellvertreterinnen ist dort nicht festgelegt und variiert von Fakultät zu Fakultät. Die Ausstattung mit finanziellen Ressourcen für die Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ist allerdings nicht in der Richtlinie festgehalten.

5. Fazit

Dr. Katrin Huxel: Herzlichen Dank für diese Einschätzungen, die zeigen, dass die Möglichkeit einer erfolgreichen Professionalisierung dezentraler Gleichstellungsarbeit eng damit verbunden ist, entsprechende Strukturen zu schaffen und Ressourcen hierfür bereitzustellen. Als „Einzelkämpferin" fällt es dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zwangsläufig schwer, im Alleingang die komplexe und thematisch vielfältige Aufgabe, Gleichstellung am Fachbereich voranzubringen, zu bewältigen. Hierfür Verantwortung zu übernehmen, obliegt insbesondere der Dienststelle, d. h. der Fachbereichsleitung. Dass auch die Hochschule als Ganzes hierfür gute Weichen stellen kann, zeigt das Beispiel der TH Köln, die durch eine Richtlinie des Präsidiums Aufgaben sowie Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten festsetzt und deren Arbeit somit auch strukturell absichert. Dies ist ein Baustein für einen gelingenden Wandel hin zu einer gleichstellungsoffenen und diskriminierungsarmen Kultur in den Fakultäten und Fachbereichen der Hochschulen in NRW, auf die es weiter hinzuarbeiten gilt.

WORKSHOP 3:

Gender Gaps in Dekanaten abbauen

Obwohl Wissenschaftlerinnen verstärkt in die Führungsetagen der Hochschulen aufrücken, sind sie in den Fachbereichen selten als Dekanin tätig oder an der Leitung des Fachbereichs beteiligt. Weshalb bestehen diese Gender Gaps? Welche Veränderungen sind notwendig, um den Frauenanteil in den Fachbereichsleitungen zu erhöhen, und welche gleichstellungspolitischen Gestaltungsmöglichkeiten sind damit verbunden?



Moderation:
Prof. Dr. Thomas Grosse

STATEMENT

Prof. Dr. Iris Groß

Dekanin: Gestalterin, Chefin oder doch eine Form von Care-Arbeit?

Dekaninnen sind selten: Der Gender-Report 2025 zeigt, dass nur knapp 20 % der Dekanate an Hochschulen in NRW von Frauen geleitet werden. In diesem Beitrag möchte ich meinen persönlichen Weg vom eigenen Studium bis hin zur Übernahme einer Fachbereichsleitung schildern. Hierbei werde ich weder die Hürden von außen noch die Barrieren im eigenen Kopf aussparen, die immer wieder auch mit meiner Rolle als Frau zu tun haben. Zugleich möchte ich auch den Gestaltungsspielraum aufzeigen, über den ich als Dekanin verfüge, und schließlich mein Rollenverständnis und dessen Reflexion schildern.

1. Mein Weg zur Dekanin und meine Motivation

Ich habe Maschinenbau in Kaiserslautern studiert und damals – 1987 – noch beim Arbeitsamt nachgefragt, ob ich das als Frau überhaupt machen darf. Die entsprechenden Stellen waren ja damals noch mit rein männlichen Bezeichnungen ausgeschrieben. Über die Rolle einer Frau in einer männergeprägten Umgebung durfte ich bereits seit meinem Physik-Leistungskurs und spätestens seit dem Studium intensiv nachdenken. In Kaiserslautern habe ich auch promoviert, als erste Frau, die am Lehrstuhl für Konstruktion im Maschinen- und Apparatebau überhaupt als Wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt wurde. Ich habe später in Bewerbungsverfahren oft beobachtet, dass weibliche Kandidatinnen oft nicht zugegriffen haben, wenn ihnen das Angebot einer Promotion gemacht wurde. Ich hätte die Promotion selbst auch fast mangels Ermutigung verpasst, weil ich meine oft aus der Industrie kommenden Forschungsthemen immer so banal fand und nicht promotionswürdig, obwohl dies im Rückblick natürlich nicht stimmt. Zugleich habe ich mir mit der Zeit große Sorgen gemacht, dass externe Arbeitgeber mich mit Ende zwanzig ohne Kind und ohne Promotion nicht ein-

stellen, weil sie damit rechnen, dass ich gleich wieder wegen einer Familiengründung ausfalle. Gegen Ende der Zeit als Wissenschaftliche Mitarbeiterin habe ich meinen Mut zusammengenommen und beides gleichzeitig gemacht: das erste Kind bekommen und promoviert und mir ab da die Erziehungsarbeit mit meinem Mann geteilt. Nach der Promotion bin ich zunächst in Vollzeit in die Automobilindustrie gegangen, habe dort bald das zweite Kind bekommen und habe nach anderthalb Jahren Teilzeit wieder auf Vollzeitarbeit gewechselt. Als mein Mann etwas später von seiner halben Stelle auf eine volle Beamtenstelle wechseln wollte, konnte ich wegen einer entsprechenden Betriebsvereinbarung in meinem Unternehmen keine Teilzeitmöglichkeit mehr wahrnehmen. Man hatte tatsächlich kurz vorher zur Senkung des Headcounts alle Frauen auf Teilzeitstellen entlassen und die Teilzeitmöglichkeit abgeschafft. Also habe ich schweren Herzens der zwei noch recht kleinen Kinder wegen das Unternehmen verlassen. Nach einer gewissen Ratlosigkeit habe ich mehrfach von anderen den Tipp bekommen, Professorin zu werden. Das hat 2007 geklappt. 2015 bin ich in das Präsidium der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg gewählt worden, dort habe ich knapp sechs Jahre als Vizepräsidentin für Studium und Lehre agiert. Danach wurde ich zunächst Prodekanin des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften und Kommunikation, dann Dekanin.

Die beiden Führungspositionen „Dekan*in“ und „Vizepräsident*in“ werden oft hintereinander durchlaufen; meine Reihenfolge ist dabei eher unüblich. Ich würde sagen, dass die Arbeit als Dekanin die anstrengendere Aufgabe ist.

2. Was kann ich als Dekanin gestalten? Bin ich Chefin und/oder leiste ich Care-Arbeit?

Zum Fachbereich gehören 35 Professor:innen und 65 Mitarbeiter:innen, über die Hälfte von ihnen ist in Forschungsprojekten Professuren zugeordnet, aber auch ca. 30 mir als Dekanin als fachliche Vor-



gesetzte. Gestalten kann man viel, z. B. ganz konkret schöne, moderne Lernräume. Es gibt einigen Entscheidungsspielraum: Wo möchte ich für den Fachbereich Geld ausgeben? Für Materielles wie Maschinen, Software oder für Werbemaßnahmen, Messen, Konferenzen, oder für eine temporäre Beschäftigung von Personen? Ich muss auch Kontroversen aushalten und für den Fachbereich mit der Hochschulleitung in den Ring gehen, wenn es um Stellen und/oder Gelder geht. Als Dekanin mühe ich mich im steten Diskurs mit der Verwaltung durch ein Dickicht von Regeln und Vorschriften, wenn beispielsweise ein „Herrenberg-Urteil“[1] quasi verunmöglicht, dass Hochschulangehörige Lehraufträge bekommen und der „Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ faktisch verhindert, dass man als Ersatz unkompliziert Stellen für „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ einrichtet. Dabei hilft es, sich selbst schlau zu machen und immer zu hinterfragen: Was genau ist verboten und was geht stattdessen?
Als Aufgabe sehe ich es auch an, die Digitalisierung und rationellere Abläufe in der Fachbereichsadministration voranzubringen und den Generationswechsel der Professor:innen zu gestalten, aber

[1] https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2022/2022_06_28_B_12_R_03_20_R.html. Das „Herrenberg-Urteil“ des Bundessozialgerichts schärft die Grenzen zwischen selbstständiger Tätigkeit und Scheinselbstständigkeit, konkret im Fall einer freien Mitarbeiterin einer Musikschule, das sich auch auf die Vergabepraxis von Lehraufträgen an Hochschulen ausgewirkt hat. Vgl. https://www.nmz.de/bildung-praxis/hochschulen-akademien/herrenberg-urteil-zieht-kreise.
Zugleich hat der Bundestag eine Übergangsregelung zur Rückwirksamkeit geschaffen, die mittlerweile bis 2027 verlängert wurde. https://wissenschaft.hessen.de/presse/rechtssicherheit-fuer-musikschulen-universitaeten-und-weitere-bildungseinrichtungen.

auch die Konflikte zu moderieren, die mit diesen Veränderungen einhergehen.

Und damit bin ich bei der „Care-Arbeit“: Persönlich prägen kann ich insbesondere die Arbeitsatmosphäre. Eine Führungsperson setzt schon wesentlich den Ton im Umgang miteinander. Verbreitet sie Angst, Schrecken, Misstrauen? Legt sie großen Wert auf Hierarchien und Distinktion und auf ein „Gefälle“ zwischen Professor:innen und Mitarbeiter:innen? Oder sorgt sie für Entfaltungsmöglichkeiten für alle? Wann ist die Führung zu „weich“? Und tanzen einem dann manche auf der Nase herum? Die Mitarbeiter:innen jedenfalls wünschen sich faire, freundliche Arbeitsbedingungen und dass eine Fachbereichsleitung bei Problemen nicht wegschaut, sondern bei Bedarf Konflikte moderiert. All das versuche ich zu leisten.

3. Wie reflektiere ich Tätigkeit und Rollenverständnis unter Diversitätsgesichtspunkten?

In meiner Tätigkeit als Dekanin habe ich den Anspruch, wahrzunehmen, dass Menschen per se verschieden sind und unterschiedliche Bedürfnisse haben. Die einen brauchen mehr Sicherheit und möchten wenig Risiken eingehen, die anderen wollen mit dem Kopf durch die Wand und merken noch nicht mal, wo sie anecken. Mit dieser Vielfalt muss ich umgehen und auf jede Person so eingehen, wie er/sie das braucht. Ob manche Eigenschaften eher typischer für Frauen und andere eher für Männer sind, kann ich gar nicht unbedingt sagen. Aber statistisch gesehen zeigt sich ein bisschen die Tendenz, dass ich Frauen etwas öfter mal ermutigen muss als Männer, etwas Neues auszuprobieren und sich etwas zuzutrauen.

Ebenso möchte ich für kulturelle Diversität sensibilisieren und die Kolleg:innnen beispielsweise zu einem Auslandsaustausch motivieren.

Für meine eigene Rolle überlege ich, mit welchem Mindset man ausgerüstet sein sollte, um als Dekanin gut agieren zu können. Aus meiner Sicht verträgt sich eine Tätigkeit als Dekanin insbesondere nicht mit einem großen Kontrollbedürfnis. Ich fahre gern Ski: Dabei muss man es rutschen lassen, sonst kommt man nicht an. Das ist in meinem Job als Dekanin auch so. Da würde es nicht funktionieren, alles sehr genau nachprüfen und kontrollieren zu wollen, bevor ich etwas entscheide oder unterschreibe. Die Summe der Aufgaben und Prozesse in einem Fachbereich ist viel zu groß, und das Risiko besteht, sich dann im Mikromanagement aufzureiben. Ich muss stattdessen denen vertrauen, die diese Prozesse mitgestalten.

Ich versuche immer, auf eine harmonische, kollegiale Arbeitsatmosphäre hinzuwirken, das kann man vielleicht als ‚typisch Frau‘ verstehen. Andererseits habe ich vorne im Hörsaal als Professorin auch schon gelernt, dass ich nicht immer nur lieb sein kann, und dass man zum Wohl der anderen netten Leute auch mal auf den Tisch hauen – vielleicht sogar auch energisch bis wütend – werden muss, um für alle faire und gute Bedingungen zu schaffen. Das kann ich dann notfalls auch. Je älter ich werde, umso besser.

Kann ich Frauen voranbringen in meiner Tätigkeit als Dekanin? Eindeutig ja, denn ich gehöre beispielsweise als nicht stimmberechtigtes Mitglied jeder Berufungskommission an und habe da die Möglichkeit, Akzente zu setzen: Welchen Typus Person wollen wir haben? Am liebsten eine reflektierte Persönlichkeit mit Sozialkompetenz, die auch Diversität im Blick hat, und nicht jemanden, der nur auf sich schaut.

Darüber hinaus kann ich in meiner Funktion auch männlichen Kollegen den Tipp geben, dass sie schauen, ob sie Frauen gleich schon als wissenschaftliche Hilfskraft einstellen und die Studentinnen nicht übersehen. Dazu gehört auch, dass meine Kollegen in ihren Arbeitsgruppen bitte nicht nur von „meinen Jungs“ reden mögen und sich dann wundern, dass keine Frauen zu ihnen wollen. Auf diese Weise kann ich also Gleichstellung als einer gelebten Praxis im Fachbereich eine größere Geltung verschaffen.

Als Dekanin oder Frau in einer Führungsposition kann ich zugleich versuchen, ein Vorbild zu sein und hier zu einer Normalisierung beizutragen. Ich kann nur nicht gleichzeitig als Maschinenbauprofessorin vorn im Hörsaal stehen, um auch das normal werden zu lassen.

Zum Glück bin ich an einem Fachbereich mit einer interdisziplinären Ausrichtung tätig (wir bieten auch Medien-Studiengänge an) und wir haben einen relativ hohen Frauenanteil, auch bei den technischen Professuren. Beim deutschlandweiten Maschinenbau-Dekane-Tag habe ich dann gemerkt, dass die Welt, aus der ich komme – der Maschinenbau – noch immer deutlich anders geprägt ist. Dort waren die Frauen sehr stark in der Minderheit und kamen auch oft aus Fachbereichen, in denen sie eher Einzelkämpferinnen waren.

In meinem Maschinenbau-Studium damals habe ich noch oft erfahren, dass Frauen eher als Objekt gesehen werden oder als Trophäe. In Fachbereichen mit einem sehr geringen Frauenanteil entwickeln sich die Männergespräche auch heute noch bisweilen in diese Richtung. Auch das Vermögen, sich in Frauen hineinzuversetzen, scheint einer größeren Männergemeinschaft manchmal systematisch zu fehlen.

Bei uns im Fachbereich habe ich immer das Gefühl, dass die meisten schon darüber nachdenken, dass die Studentinnen als Minderheit vielleicht moralische Unterstützung brauchen. Um hierfür das Bewusstsein noch weiter zu schärfen, verfolge ich das Ziel, Diversitätsaspekte zusammenzubringen. Denn ganz viele Menschen in ganz unterschiedlichen Positionen kennen das Gefühl: „Gehöre ich überhaupt dazu? Ich bin doch anders als die anderen." Ich denke immer, wenn man das anspricht, gewinnt man die Leute und sie können sich in diese Position hineinversetzen. Auch ein „alter weißer Mann" kann eine Tochter haben, die eine nichtweiße Hautfarbe hat, von Rassismus betroffen ist und zugleich Maschinenbau studieren will. Auf dieser Basis kann sich der eigene Blick weiten für andere soziale Positionen. Wenn dies im Fachbereich gelingt, ist schon einigen geholfen, sodass sich die jungen Frauen in unseren Studiengängen willkommen fühlen.

Zusammenfassend kann ich sagen, dass ich als Dekanin einen lohnenswerten Gestaltungsspielraum habe und diesen auch für mehr Geschlechtergerechtigkeit und für ein für alle Geschlechter positiveres Umfeld nutzen kann.





STATEMENT

Dr. Andrea Löther

Geschlechterungleichheiten in Fachbereichsleitungen – Datenanalyse und Hintergründe



Eine Schlussfolgerung des Gender-Reports 2025 zu Gleichstellungspolitik in den Fachbereichen ist, dass die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags von den Fachbereichen und vor allem von den Dekan*innen übernommen werden muss (Mense et al. 2025, 379). Welche Personen die Fachbereiche leiten, ist damit auch für deren Gleichstellungspolitik relevant. Gleichwohl sind die Übernahme dieser Verantwortung und die Gleichstellungskompetenz unabhängig vom Geschlecht der Amtsinhaber*innen.

Die Forderung nach einer paritätischen Beteiligung von Frauen an Leitungspositionen legitimiert sich aus sich selbst heraus: Leitungsämter auf zentraler und dezentraler Ebene an Hochschulen bieten Gestaltungsmöglichkeiten und eröffnen Partizipationschancen. Deshalb können Frauen einen gerechten und transparenten Zugang zu diesen Ämtern erwarten. Dabei machen Gleichstellungsakteur*innen immer wieder die Erfahrung, dass Frauen in Leitungspositionen sich stärker als ihre männlichen Kollegen für Geschlechtergleichstellung engagieren.

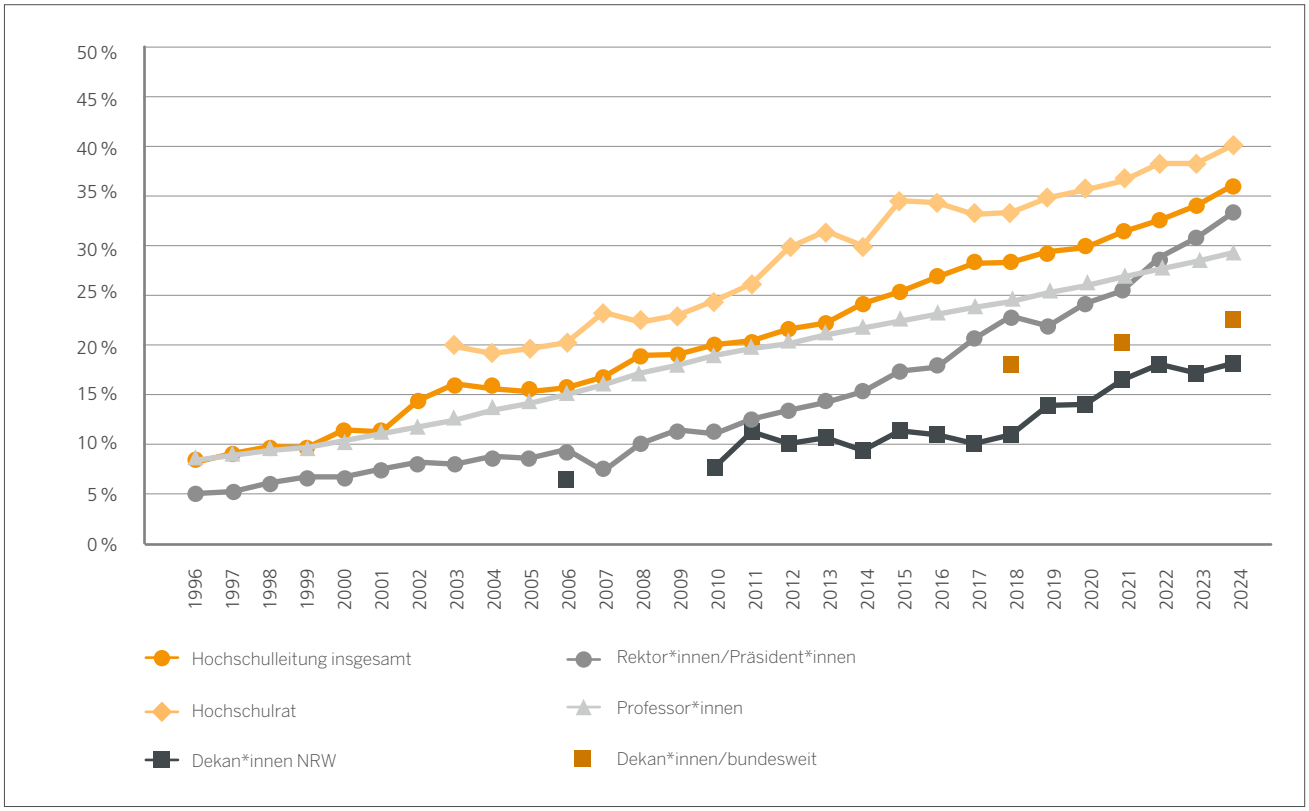
Der folgende Beitrag analysiert zunächst die Geschlechterverteilung unter den Fachbereichsleitungen. Anschließend erörtere ich die Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in diesen Ämtern auf der Grundlage der wenigen nationalen und internationalen Studien. Der Beitrag wird mit Überlegungen abgeschlossen, wie die Situation verbessert werden könnte.

Statistische Daten zur Geschlechterverteilung in Fachbereichsleitungen

In den letzten fünfzehn Jahren stiegen die Frauenanteile in den Hochschulleitungen und in den Hochschulräten deutlich (vgl. Abb. 1). Mittlerweile liegt der bundesweite Frauenanteil in den Rektoraten und Präsidien bei 37 Prozent. In den Hochschulräten wurde 2024 die Quote von 40 Prozent, die in vielen gleichstellungspolitischen Regelungen als Marke für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen gilt, übersprungen. Besonders dynamisch ist die Steigerung bei den Rektor*innen und Präsident*innen: War 2020 ein Viertel dieser Positionen mit Frauen besetzt, ist es vier Jahre später bereits ein Drittel. Seit 2022 liegt der Frauenanteil unter den Rektor*innen und Präsident*innen über dem Professorinnenanteil.

Diese positive Entwicklung spiegelt sich bei den Fachbereichsleitungen nicht wider. Bundesweit wurde 2024 nicht einmal ein Viertel (22,9 %) der Fakultäten von Frauen geleitet und dieser Anteil steigerte sich seit der ersten Erhebung im Jahr 2018 nur geringfügig (vgl. Abb. 1). Für die staatlichen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen liegt eine längere Zeitreihe vor, die zwischen 2006 und

Abb. 1: Frauenanteile an Hochschulleitung, Hochschulrat und Fachbereichsleitung, 1996–2024



Quelle: destatis, CEWS und KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

2025 eine Steigerung um insgesamt 13 Prozentpunkte auf knapp 20 Prozent zeigt, jedoch den bundesweiten Durchschnitt unterschreitet. Der Frauenanteil unter den Dekan*innen liegt damit deutlich unter dem der Professorinnen.

Der Blick auf die einzelnen Professor*innen und die Ämter, die sie innehaben, ergibt dasselbe Bild. Bei einer Befragung von niedersächsischen Professor*innen (Gotzmann und Johannsen 2017) wurden keine Geschlechterunterschiede bei der Übernahme von Leitungsfunktionen auf zentraler Ebene, jedoch Unterschiede auf dezentraler Ebene festgestellt. So gaben lediglich 19 Prozent der Professoren im Vergleich zu 29 Prozent der Professorinnen an, keine leitende Funktion auf dezentraler Ebene zu bekleiden. Professoren hatten alle erfassten Funktionen – Dekan*in, Prodekan*in und Fachbereichsleitungen – häufiger inne als Professorinnen.

Die folgende differenzierte Analyse zu Geschlechterungleichheiten bei Fachbereichsleitungen stützt sich auf Erhebungen des CEWS – Center für Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft – sowie der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Die folgende Tabelle beschreibt die Methodik der Datenerhebung (Tab. 1).

Geschlecht wird in beiden Erhebungen jeweils nach Frauen, Männern, divers/nicht-binär und kein Geschlechtseintrag erfasst, wobei die Zuordnung nicht durch die jeweiligen Personen, sondern als Fremdzuschreibung erfolgt. Bei beiden Erhebungen gibt es bisher bei den Fachbereichsleitungen keine Fälle mit dem Geschlechtseintrag divers/nicht-binär oder kein Geschlechtseintrag.

Differenziert nach Position im Dekanat ist der Frauenanteil unter den Prodekan*innen (33,3 %) höher als unter den Dekan*innen (19,5 %), wie Daten für staatliche Hochschulen in NRW zeigen. Allerdings sind weniger als ein Viertel der Studiendekan*innen Frauen, was darauf verweist, dass Frauen nicht auf das Aufgabenfeld der Lehre ver-

Tab. 1: Methodik der Datenerhebung zu Fachbereichsleitungen

	Bundesweit	NRW
Sample	Staatliche, kirchliche und private Hochschulen in Deutschland (2024, N = 348) mit jeweils 67–74 % Rücklauf (2024, N = 259)	Staatliche Hochschulen in NRW (N = 36)
Urheber*in	CEWS	KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Periodizität	Alle 3 Jahre mit Stichtag 31.12. (2018, 2021, 2024)	jährlich seit 2010 (erste Erhebung: 2006), jeweils im März
Erhebungsform	E-Mailabfrage des CEWS bei den Hochschulen	Recherche auf den Webseiten der Hochschulen
Erfassung von Geschlecht	Frauen, Männer und divers/nicht-binär; Fremdzuschreibung der befragten Stellen	Frauen, Männer, divers/kein Geschlechtseintrag; Zuordnung über Vornamen und Bezeichnung bzw. Listeneintrag
Veröffentlichung	Datenreport, DOI: 10.21241/ssoar.104734	https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de

Quelle: CEWS und KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

wiesen werden, wie angesichts von Geschlechterstereotypen zu erwarten gewesen wäre (Leišytė und Hosch-Dayican 2017).

Zwischen den Bundesländern gibt es deutliche Unterschiede bei der Teilhabe von Frauen in Fachbereichsleitungen: 2024 lag der Frauenanteil unter den Dekan*innen in Bremen bei 50 Prozent (N = 9), in Thüringen hingegen bei 15 Prozent. An Kunst- und Musikhochschulen ist der Frauenanteil mit 35 Prozent besonders hoch, während an den Universitäten und an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften der Frauenanteil mit 22 bzw. 21 Prozent ähnlich ist. Während jedoch an den Universitäten der Frauenanteil zwischen 2018 und 2024 von 14 auf 22 Prozent stieg, stagnierte er an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Schließlich lassen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Trägerschaft feststellen: Im Hochschulrat und in der Hochschulleitung ist der Frauenanteil an öffentlich-rechtlichen Hochschulen höher als an kirchlichen und privaten Hochschulen. In der Fachbereichsleitung hingegen sind Frauen an staatlichen Hochschulen (21,1 %) seltener vertreten als an privaten (32,3 %) und kirchlichen (37,7 %) Hochschulen. Dieser Unterschied bei der Trägerschaft erklärt auch die Diskrepanz zwischen den NRW-Daten der Koordinations- und Forschungsstelle und den bundesweiten Daten des CEWS: Die NRW-Daten beziehen sich ausschließlich auf staatliche Hochschulen.

Gründe für Geschlechterungleichheiten

Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Fachbereichsleitungen und zu deren Ursachen gibt es nur wenige Studien. Ein erster Ansatz besteht darin, auf der Basis der bundesweiten Daten für 2024 die Faktoren zu identifizieren, die einen statistischen Einfluss auf den Frauenanteil in den Hochschulgremien und auf Leitungspositionen haben (Löther 2025, 23–24). Die Analyse zeigt, dass der Professorinnenanteil und der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal die Geschlechterverteilung im Senat sowie bei Dekan*innen und Prodekan*innen stark beeinflussen, während sie die Verteilung in der Hochschulleitung und im Hochschulrat kaum prägen. Der Professorinnenanteil korreliert stark mit dem Frauenanteil im Senat ($r = 0{,}608$) sowie bei Dekan*innen ($r = 0{,}479$) und Prodekan*innen ($r = 0{,}541$). Die Korrelation zwischen dem Professorinnenanteil und dem Frauenanteil in der

Hochschulleitung bzw. im Hochschulrat ist dagegen nur schwach (r = 0,299 bzw. r = 0,164). Das Fächerprofil einer Hochschule, gemessen am Anteil der MINT-Studierenden an allen Studierenden, ist ein signifikanter Prädiktor für die Frauenanteile in der Fachbereichsleitung, hat jedoch keinen Einfluss auf die Geschlechterverteilung in den anderen Gremien und Positionen. Strukturelle Faktoren wie Bundesland, Trägerschaft oder Hochschultyp wirken sich auf die Geschlechterverteilung in der Fachbereichsleitung nicht aus. Zusammengefasst lässt sich feststellen: „Je mehr Frauen in einer Hochschule als Wissenschaftlerinnen tätig sind, desto mehr Frauen wirken auch im Senat oder in den Fachbereichsleitungen mit. Für Hochschulleitungen und Hochschulräte lässt sich hingegen zeigen, dass politische Vorgaben und rechtliche Regelungen die Teilhabe von Frauen an diesen Gremien positiv beeinflussen." (Löther 2025, 24)

Aus den wenigen nationalen und internationalen Studien zu Fachbereichsleitungen lassen sich sowohl allgemeine strukturelle als auch geschlechterspezifische Gründe für die niedrigen Frauenanteile entnehmen. Nach Darstellung des Wissenschaftsrats befinden sich viele Dekan*innen „[a]n der Schnittstelle zwischen akademischer und administrativer Entscheidungsorganisation [...] in einem schwierigen Rollenkonflikt zwischen kollegialer Konsensfindung und hierarchischer Allokationsentscheidung" (Wissenschaftsrat 2018, 38). Sie verstehen sich vielfach als Teil des Kollegiums und suchen einen Konsens in der Fakultät, dem jedoch Partikularinteressen bei der Verteilung knapper Ressourcen oder bei der Festlegung fachlicher Schwerpunkte entgegenstehen. Diese strukturellen Bedingungen machen das Amt allgemein unattraktiv, da es viel administrative Arbeit umfasst und zeitliche Ressourcen bindet, die der Forschung dann fehlen (Henningsen et al. 2018). Diese Umstände könnten Professorinnen noch stärker als Professoren davon abhalten, sich in diesem Amt zu engagieren.

Beim Zugang zum Amt sind informelle Prozesse („Gefragt zu werden") der zentrale Zugangsmodus (Wagner et al. 2021; Gotzmann und Johannsen 2017). Für Deutschland, Österreich und die Schweiz fanden Henningsen et al. (2022) keinen Gender-Bias bei der Ansprache für die Leitungsposition. Eigene unveröffentlichte Studien an einzelnen Universitäten bestätigen diesen Befund. Dagegen zeigen US-amerikanische Studien signifikante Geschlechterunterschiede beim Zugang zum Amt des Dean sowie Bias im Rekrutierungsprozess. Auch Frauen und BIPoC (Black, Indigenous, and other People of Color) erhielten durch ihre eigenen Organisationen weniger Unterstützung und weniger Möglichkeiten für Führungspositionen (Iyer et al. 2024; Baker und Osanloo 2022). Die Ergebnisse können jedoch nur unter Vorbehalt auf deutsche Hochschulen übertragen werden, da Deans an US-amerikanischen Hochschulen weitergehende Kompetenzen als Fachbereichsleitungen in Deutschland haben, Einfluss auf die strategische Ausrichtung der Hochschule nehmen und teilweise extern rekrutiert werden.

Sind Frauen sichtbar in einer Führungsposition im Fachbereich, steigert dies die Attraktivität des Amtes für Wissenschaftlerinnen, wie Henningsen et al. (2022) feststellen. Umgekehrt kann ein niedriger Frauenanteil im Dekanatsamt zu einem selbstverstärkenden Mechanismus führen, der die Unterrepräsentation von Frauen weiter verfestigt. Schließlich beobachteten Henningsen et al. in ihrer Studie Geschlechterunterschiede bei der Motivation für das Amt: Frauen seien stärker durch den Beitrag zum kollektiven Nutzen und soziale Verantwortung *(communal career goals)*, Männer hingegen durch eine Ausrichtung auf persönlichen Erfolg, Eigenständigkeit und Status *(agentic career goals)* für die Fachbereichsleitung motiviert. In der Literatur wird diese Gegenüberstellung jedoch wegen der Simplifizierung und der Verstärkung von Geschlechterstereotypen sowie fehlender Kontextgebundenheit und Komplexität von Karriereorientierungen kritisiert (Folberg et al. 2023; Olsson und Martiny 2018).

Wenn Professorinnen im Amt sind, berichten sie positiv von Gestaltungsmöglichkeiten, Anerkennung und kollegialer Zusammenarbeit, aber auch von Konflikten durch exkludierende, marginalisierende und vergeschlechtliche Mechanismen (Wagner et al. 2021, 24–26). So wird die „vergeschlechtliche prekäre Sichtbarkeit" – also die einzige Frau zu sein – als „anstrengend" beschrieben. Auch be-

richten Professorinnen in der Interviewstudie von Wagner et al. bezogen auf Positionen in der Hochschulleitung von expliziten Ausgrenzungen wie exklusiven Essensverabredungen und anderen Freizeit-Verabredungen (Wagner et al. 2021, 26). In einer Studie an US-amerikanischen Universitäten zeigten weibliche Deans eine höhere Resilienz als ihre männlichen Kollegen. Als mögliche Erklärungen führt Isaacs an, dass Frauen während ihrer Karriere mehr Herausforderungen erlebt hätten, und dass Frauen resilienter sein müssten, da sie sich auf jeder Karrierestufe im Vergleich zu Männern stärker durchsetzen müssten (Isaacs 2014, 117–118).

Ausblick: Was tun?

Als Ausgleich für eine erhöhte Gremientätigkeit bieten einzelne Hochschulen Entlastungsmodelle an, die teilweise auch die Übernahme des Dekanatsamtes umfassen (Mense et al. 2025, 196–197; Gotzmann und Johannsen 2017, 53–57). Spezifische Maßnahmen, um den Frauenanteil in Fachbereichsleitungen zu erhöhen, gibt es jedoch nicht, wie eine Recherche im INKA, der Datenbank des CEWS zur Gleichstellungspraxis[1], ergab.

Die folgenden Vorschläge entwickelte ich anhand der Erkenntnisse über die Gründe für die Geschlechterungleichheit in Fachbereichsleitungen. Der Workshop beim Gender-Kongress 2026 validierte die Vorschläge.

Zielvorgaben erwiesen sich für Hochschulleitungen und Hochschulräte als ein wirksames Mittel zur Erhöhung der Frauenanteile und könnten daher auch für Leitungspositionen auf dezentraler Ebene wirksam sein.

In Studien wird immer wieder die Intransparenz bei der Besetzung von Gremien und Leitungspositionen beklagt. Transparente Verfahren, kombiniert mit einer proaktiven Ansprache von Frauen und anderen in der Fachbereichsleitung unterrepräsentierten Gruppen, können den Bewerber*innen-Pool vergrößern und für größere Vielfalt sorgen.

Schließlich weisen Studien auf die Unattraktivität des Amtes der Fachbereichsleitung hin. Die Reflexion über die akademische Selbstverwaltung während der wissenschaftlichen Qualifikation und in Onboarding-Programmen sowie die Vorbereitung und Begleitung des Amtswechsels durch Fortbildung, Coaching und Teambildungsprozesse können dem entgegenwirken und das Amt der Fachbereichsleitung attraktiver machen.

Wie andere gleichstellungspolitisch inspirierte Maßnahmen könnten solche Initiativen nicht nur den Frauenanteil in Fachbereichsleitungen erhöhen, sondern auch zur Professionalisierung dieses Amtes beitragen.

Literaturverzeichnis

Baker, Sarah J./Osanloo, Azadeh F. (2022). To Dean, or Not To Dean? Journal of Cases in Educational Leadership 25 (2), 195–209.

Folberg, Abigail/Goering, Tara/Wetzel, Lindsey/Yang, Xiaoming/Ryan, Carey (2023). Viewing entrepreneurship through a goal congruity lens: The roles of dominance and communal goal orientations in women's and men's venture interests. Frontiers in Psychology 14, 1105550.

Gotzmann, Helga/Johannsen, Johanna (2017). Professorinnen entscheiden mit. Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen – Zugänge, Motivationen und Beteiligungen. Leibniz Universität Hannover. Hannover.

Henningsen, Levke/Eagly, Alice H./Jonas, Klaus (2022). Where are the women deans? The importance of gender bias and self-selection processes for the deanship ambition of female and male professors. Journal of Applied Social Psycholgy 52 (8), 602–622.

Henningsen, Levke/Konrad, Juliane/Jonas, Klaus (2018). Erfolgsfaktoren für die Gewinnung von Dekan_innen. Deskriptive Ergebnisse zweier Online-Befragungen mit Professor_innen und Expert_innen in Deutschland, Österreich

[1] https://www.gesis.org/cews/recherche-und-beratung/recherche-tools/inka/recherche; Abfrage: 30.1.2026.

und der Schweiz. Hochschulmanagement. Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen (3), 86–111.

Isaacs, Albert J. (2014). Gender Differences in Resilience of Academic Deans. Journal of Research in Education 24 (1), 112–119.

Iyer, Maya S./Bradford, Carol/Gottlieb, Amy S./Kling, David B./Jagsi, Reshma/Mangurian, Christina/Marks, Lilly/Meltzer, Carolyn C./Overholser, Barbara/Silver, Julie K./Way, David P./Spector, Nancy D. (2024). Gender Differences in the Path to Medical School Deanship. JAMA network open 7 (7), e2420570.

Leišytė, Liudvika/Hosch-Dayican, Bengü (2017). Gender and Academic Work at a Dutch University. In: Heather Eggins (Hg.). The changing role of women in higher education. Academic and leadership issues. Cham, Springer Verlag.

Löther, Andrea (2025). Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsgremien von Hochschulen (2023/2024): Datenreport. CEWS.publik 35, Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Mense, Lisa/Başer, Nadine/Hendrix, Ulla/Kahraman, Büşra/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2025). Gender-Report 2025: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gleichstellung in den Fachbereichen. Essen.

Olsson, Maria/Martiny, Sarah E. (2018). Does Exposure to Counterstereotypical Role Models Influence Girls' and Women's Gender Stereotypes and Career Choices? A Review of Social Psychological Research. Frontiers in Psychology 9, 2264.

Wagner, Leonie/Paulitz, Tanja/Dölemeyer, Anne/Fousse, Johannes (2021). Jenseits der Gläsernen Decke. Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung. Darmstadt, Holzminden.

Wissenschaftsrat (2018). Empfehlungen zur Hochschulgovernance. Hannover.





WORKSHOP 4:

Wissenschaftliche Leistung geschlechtergerecht beurteilen

Die internationale „Coalition for Advancing Research Assessment“ (CoARA) hat es sich zum Ziel gesetzt, eine Reform der Bewertung von Forschungsleistungen zu initiieren. Dabei sollen qualitative Kriterien ein stärkeres Gewicht bekommen und zudem die Bandbreite wissenschaftlicher Beiträge und Aktivitäten vergrößert werden. Welche Chancen bieten sich, hiermit auch die Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem zu verbessern?



Moderation:
Eva Wegrzyn

STATEMENT

Dr. Anna Christa, Dr. Ines Medved

Die Coalition for Advancing Research Assessment – Potenzial für mehr Chancengleichheit

Aktuelle Methoden zur Forschungsbewertung stützen sich oftmals stark auf publikationsbasierte Kennzahlen, beispielsweise die Anzahl von Publikationen oder die Zahl der Zitationen. Dadurch werden die vielfältigen Beiträge von Forscher*innen jenseits von „klassischen“ Publikationen und die individuell unterschiedlichen Karrierewege oft nicht hinreichend berücksichtigt. Darüber hinaus kann eine solche quantitative Bewertungskultur Fehlanreize setzen, strukturelle Verzerrungen verstärken und sich letztlich auch negativ auf die Qualität von Forschung auswirken. Reforminitiativen wie die Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) setzen dem eine stärker qualitative und chancengerechte Bewertung entgegen. Der folgende Beitrag skizziert zentrale Problemlagen, erläutert die Grundprinzipien von CoARA, liefert Argumentationshilfen für einen Beitritt und stellt Maßnahmen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur Umsetzung dar. Erste Monitoring-Ergebnisse zeigen Entwicklungen in der Forschungskultur, verdeutlichen jedoch den weiterhin notwendigen Wandel und sind als Aufruf zum Handeln zu verstehen.

Fehlentwicklungen in der Forschungsbewertung

Die Art, wie wissenschaftliche Leistungen bewertet werden, hat erhebliche Auswirkungen auf Qualität, Integrität und Chancengleichheit im Wissenschaftssystem. Sie setzt Anreize für die Wahl von Forschungsthemen und Veröffentlichungspraktiken, prägt Karriereverläufe und beeinflusst die Forschungskultur.



Derzeitige Bewertungsprozesse in der Wissenschaft stützen sich vielfach auf publikationsbasierte Indikatoren. Beispielsweise werden die Anzahl von Publikationen, Zitationen sowie daraus abgeleitete Kennzahlen wie der Journal Impact Factor oder h-Indizes als Maßstäbe wissenschaftlicher Leistung herangezogen. Dies bildet jedoch weder die Vielfalt wissenschaftlicher Ergebnisse und Leistungen angemessen ab noch trägt es den unterschiedlichen Publikationskulturen der Fächer ausreichend Rechnung. Rein quantitative Bewertungspraktiken unterliegen zudem einer Reihe von Verzerrungen, wodurch die Aussagekraft und Robustheit solcher Kennzahlen zu hinterfragen sind. Beispielsweise kann die Häufigkeit, mit der wissenschaftliche Arbeiten zitiert werden, je nach Publikationstyp deutlich variieren. Übersichtsarbeiten („Reviews") erzielen im Durchschnitt mehr Zitierungen als Originalartikel, was Zeitschriften gezielt nutzen können, um ihren Journal Impact Factor durch eine erhöhte Zahl an Reviews zu steigern. Zudem deuten Befunde darauf hin, dass sowohl die Reihenfolge der Namen der Autor*innen als auch deren alphabetische Platzierung einen Einfluss auf die Zitierwahrscheinlichkeit haben.[1] Darüber hinaus besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Länge eines Beitrags und seiner Zitierhäufigkeit sowie zwischen dem Impact Factor eines Journals und der Anzahl der erhaltenen Zitierungen.[2] Bewertungspraktiken, die sich vornehmlich auf publikationsbasierte Metriken stützen, führen nicht zuletzt zu einer Kostenexplosion im Publikationssektor. Sie können Fehlentwicklungen bis hin zu betrügerischem Publizieren begünstigen. Für eine vertiefende Befassung wird auf das Positionspapier der DFG „Wissenschaftliches Publizieren als Grundlage und Gestaltungsfeld der Wissenschaftsbewertung"[3] verwiesen.

Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA)

Vor diesem Hintergrund haben sich in den vergangenen Jahren internationale Reforminitiativen wie die San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA, 2012), das Leiden Manifesto for Research Metrics (2015) und die Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA, 2022)

[1] Stevens, J. R., & Duque, J. F. (2018). Order matters: Alphabetizing in-text citations biases citation rates. Psychon Bull Rev 26, 1020–1026 (2019). https://doi.org/10.3758/s13423-018-1532-8
[2] Falagas, M. E., Zarkali, A., Karageorgopoulos, D. E., Bardakas, V., & Mavros, M. N. (2013). The Impact of Article Length on the Number of Future Citations: A Bibliometric Analysis of General Medicine Journals. PLoS ONE, 8(2), S. e49476. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0049476
[3] Deutsche Forschungsgemeinschaft | AG Publikationswesen. (2025). Wissenschaftliches Publizieren als Grundlage und Gestaltungsfeld der Wissenschaftsbewertung. Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). https://doi.org/10.5281/zenodo.17985310

gegründet. Diese Initiativen teilen zwei zentrale Anliegen:

- In der Bewertung von Forschung sollte eine größere Vielfalt wissenschaftlicher Beitragstypen und Aktivitäten Berücksichtigung finden; nicht nur Zeitschriftenartikel und Monografien, sondern beispielsweise auch Daten, Software, Transferleistungen, Engagement in der Lehre oder Beiträge zur Wissenschaftskommunikation. Welche dieser Beiträge im Einzelfall relevant sind und wie sie zu gewichten sind, ist fach- und kontextspezifisch zu bestimmen.
- In der Bewertung von Forschung, insbesondere von Personen und Einzelleistungen, sollten qualitative Bewertungsansätze gegenüber rein quantitativen Parametern gestärkt werden. Quantitative Indikatoren können unterstützend eingesetzt werden, jedoch nur verantwortungsvoll und kontextsensibel.

Grundlage der CoARA ist das „Agreement on Reforming Research Assessment", das eine gemeinsame Richtung für Veränderungen in der Bewertung von Forschung, von Forscher*innen und Forschungseinrichtungen vorgibt.[4] Übergeordnetes Ziel ist die Maximierung von Qualität und Impact von Forschung. Das Agreement enthält die Verpflichtungen und den Zeitrahmen für Reformen und legt die Grundsätze für eine Koalition von Organisationen fest, die bereit sind, bei der Umsetzung der Veränderungen zusammenzuarbeiten. Im Zentrum des Agreements stehen vier Kernverpflichtungen:

1. die Anerkennung der Vielfalt von Forschungsbeiträgen und Karrierewegen,
2. die primär qualitative Bewertung mit Peer Review, unterstützt von einem verantwortungsvollen Einsatz quantitativer Indikatoren,
3. der Verzicht auf unsachgemäße Nutzungen journal- und publikationsbasierter Metriken sowie
4. die Vermeidung der Nutzung von Rankings von Forschungseinrichtungen in Bewertungsverfahren.

Diese Verpflichtungen sind zugleich mit einem klaren Bekenntnis zu Chancengleichheit und Diversität verbunden.

Die CoARA „in Aktion"

Der CoARA können ausschließlich Einrichtungen beitreten. Mit der Unterzeichnung des Agreements verpflichten sich diese, innerhalb eines Jahres einen Aktionsplan zu entwickeln, in dem konkrete Schritte zur Umsetzung der Verpflichtungen festgelegt werden. Diese Aktionspläne werden veröffentlicht und bilden die Grundlage für einen transparenten Reformprozess.

Seit ihrer Gründung im Jahr 2022 ist die Koalition stark gewachsen. Knapp 800 Mitgliedsorganisationen weltweit, darunter Universitäten, Forschungseinrichtungen, Akademien, Fachgesellschaften und Förderorganisationen, arbeiten inzwischen gemeinsam an der Weiterentwicklung von wissenschaftlichen Bewertungsverfahren. 14 Arbeitsgruppen befassen sich mit Themen wie verantwortungsvollen Metriken, Umgang mit Rankings, Spezifika der Forschungsbewertung in den Sozial- und Geisteswissenschaften und in der biomedizinischen Forschung, Bewertung von Forscher*innen in frühen und mittleren Karrierephasen, Fragen von Ethik und Forschungsintegrität, einer inklusiven, chancengerechten Bewertung und vielem mehr. 19 nationale Chapter unterstützen die Implementierung auf Länderebene und fördern den Austausch zwischen den dort jeweils beteiligten Einrichtungen.

Gleichwohl werden in der Umsetzung verschiedene Bedenken gegen einen Beitritt zur CoARA diskutiert; diesen kann allerdings mit folgenden Argumentationshilfen begegnet werden (Tab. 1).

[4] Arentoft, M., Berghmans, S., Borrell-Damian, L., Bottaro, S., Faure, J.-E., Gaillard, V., Glinos, K., Albacete, J. L., Morais, R., Morris, J., Schiltz, M., & Stroobants, K. (2022). Agreement on Reforming Research Assessment. Zenodo. https://doi.org/10.5281/zenodo.13480728

Tab. 1: Häufig angeführte Bedenken gegen eine CoARA-Beteiligung und mögliche Argumentationshilfen.

Bedenken gegen CoARA-Beitritt	**Argumentationshilfe**
Zu hoher bürokratischer Aufwand	**Flexible Beteiligungsmöglichkeiten:** Eine Teilnahme an den Treffen des deutschen National Chapters[5] ist auch ohne CoARA-Beitritt möglich und willkommen. Bei CoARA-Beitritt erfolgt die Erstellung eines schrittweisen, **schlanken und auf die eigenen Bedarfe zugeschnittenen Aktionsplans; bestehende gute Bewertungspraktiken** können in diesen integriert oder weiterentwickelt werden. Alle Organisationen bestimmen Tempo und Umsetzung selbst, sie teilen Fortschritte per Selbstbewertung einmalig nach fünf Jahren mit, ohne externe Validierung durch die Koalition.
Aktuell keine Ressourcen für Erstellung eines Aktionsplans	Die Reformen können in **laufende Strategieentwicklungsprozesse** eingebettet werden. Es besteht die Möglichkeit einer **Unterstützung durch CoARA-Austauschformate,** sodass von anderen gelernt und erprobte Praktiken auf eigene Anforderungen angepasst und übernommen werden können. Fördermöglichkeiten im Rahmen der CoARA-Boost-Förderung
Gegenwärtige Bewertungspraktiken sind adäquat und praktikabel – kein Reformbedarf	Im Sinne einer **Standortbestimmung** ist es gut, die eigenen Praxen regelmäßig zu reflektieren und sich über **Fehlentwicklungen** (s. o.), Bias und Diskriminierung im Wissenschaftssystem zu informieren. Reformen dienen der Maximierung der **Qualität und des Impacts von Forschung** und sichern die Zukunftsfähigkeit.
Befürchtung eines Shifts im Verständnis von „wissenschaftlicher Exzellenz“	CoARA begegnet bestehenden Problemen der Engführung derzeitiger Bewertungspraktiken (s. o.) mit dem Ziel, gerade die Qualität und den Impact von Forschung zu maximieren. Erst eine **differenziertere, kontext-sensible Bewertungspraxis** ermöglicht eine tatsächliche Bestenauslese und eine bestmögliche Identifikation höchster wissenschaftlicher Qualität bzw. Exzellenz.
Zu sehr „top down“	**Die EU-Kommission oder nationale Behörden nehmen innerhalb von CoARA keine Sonderrolle ein.** Alle Mitglieder – inkl. EU-Kommission in ihrer Rolle als Förderorganisation – sind gleichberechtigt in der community-getriebenen Koalition. Die Entscheidungshoheit obliegt der Generalversammlung aller CoARA-Mitglieder, die aus ihren Reihen das Steering Board wählt. Einrichtungen beteiligen sich an der und zeichnen die CoARA; die Entwicklung des Aktionsplans und die konkrete Umsetzung erfolgen organisationsintern **partizipativ.** Eine **Bottom-Up** Beteiligung im National Chapter und den Working Groups ist möglich.
First-Mover Disadvantage	Die Reform wird seit 2022 getragen mit inzwischen über 800 Mitgliedern; neue CoARA-Beteiligungen sind keine „first mover“ mehr. Im National Chapter und den Working Groups liegen **Erfahrungen und Good Practices** vor. Die Beteiligung ermöglicht aktive Mitgestaltung und Unterstützung durch Peers.

Quelle: eigene Darstellung.

[5] https://www.coara.org/national-chapters/coara-national-chapter-germany/
[6] https://www.coara.org/coara-boost-cascade-funding/

Ansätze der DFG: Forschungsbewertung und Chancengleichheitsmaßnahmen

Auch die DFG hat Schritte unternommen, um qualitative Forschungsbewertung und insofern die Forschungsqualität noch weiter zu stärken. Zentrales Element ist die Einführung eines standardisierten Musters für Lebensläufe im Jahr 2022, das seit März 2023 verpflichtend ist (DFG-Vordruck). Formal wird der Lebenslauf auf vier Seiten begrenzt und fragt die für die Urteilsbildungsprozesse der DFG relevanten Kriterien in Tabellen kombiniert mit Freitextfeldern ab. Mit dieser Veränderung werden verschiedene Ziele hinsichtlich Antragstellung und Beurteilung verfolgt:

- Die Kategorien schaffen eine Basis für eine stärkere Orientierung an inhaltlich-qualitativen Kriterien in der Urteilsbildung, die Anerkennung vielfältiger wissenschaftlicher Beiträge sowie die bewusste Berücksichtigung individueller Karrierewege im Sinne der CoARA.
- Die Vorgaben führen zu einer Standardisierung und besseren Vergleichbarkeit der CVs der Antragsteller*innen; deren Leistungen können innerhalb der Kategorien weiterhin individuell dargestellt und erklärt werden.
- Alle Antragsteller*innen sind gleichermaßen zu begutachtungsrelevanten Angaben informiert.

In der Kategorie „Ergänzende Angaben zum Werdegang“ können Angaben etwa zu Ausfallzeiten von mehr als drei Monaten pro Jahr aufgrund von Kinderbetreuung, Pflege oder langfristiger Erkrankung gemacht werden, sofern zutreffend. Solche Angaben sind freiwillig und können alternativ vertraulich an die DFG übermittelt werden. So können individuelle Karriereverläufe angemessen berücksichtigt und Nachteile durch reduzierte wissenschaftliche Tätigkeit aus unvermeidbaren Umständen ausgeglichen werden. Zudem gibt es beispielsweise die Kategorien „Engagement im Wissenschaftssystem“ sowie im Bereich „Wissenschaftliche Ergebnisse“ „Jede weitere Form öffentlich gemachter Ergebnisse“, die als Grundlage für eine ganzheitlichere Beurteilung der Qualifikation der Antragsteller*innen dienen können. Die geschützte „Kategorie B – Jede weitere Form öffentlich gemachter Ergebnisse“ ermöglicht neben klassischen Publikationsformaten („Kategorie A – Fachaufsätze in Peer Review-Zeitschriften, Beiträge zu Konferenzen mit Peer Review oder Sammelbänden sowie Buchpublikationen“) die Sichtbarmachung weiterer öffentlich gemachter Ergebnisse wie Datensätze, Software, Preprints, Patente oder Beiträge zur Wissenschaftskommunikation. Quantitative Metriken sind nicht erforderlich und sollen in der Begutachtung nicht berücksichtigt werden. Ein weiteres Element ist die Kontextualisierung eigener Vorarbeiten im Antrag. Antragsteller*innen werden in den Leitfäden für die Antragstellung ausdrücklich gebeten, ihre bisherigen Beiträge nicht nur zu listen, sondern inhaltlich einzuordnen und in Beziehung zum beantragten Projekt zu setzen. Damit wird der Fokus auf Qualität, Relevanz und Eigenleistung gelegt.

Darüber hinaus wurden die „Allgemeinen Hinweise für die Begutachtung“ (DFG-Vordruck) in Übereinstimmung mit den CoARA-Commitments ergänzt: Die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen hat in ihrer Gesamtheit und auf der Grundlage inhaltlich-qualitativer Kriterien zu erfolgen. Neben Publikationen können weitere Dimensionen berücksichtigt werden, etwa Engagement in der Lehre, akademische Selbstverwaltung, Öffentlichkeitsarbeit oder Wissens- und Technologietransfer. Gleichzeitig sind die jeweilige individuelle Karrierestufe und der individuelle Karriereweg zu berücksichtigen. Wissenschaftsfremde Kriterien wie Geschlecht, Lebensalter, familiäre Verpflichtungen, Herkunft oder gesundheitliche Einschränkungen dürfen nicht zu Nachteilen führen; vielmehr sind besondere persönliche Situationen im Sinne eines Nachteilsausgleichs angemessen zu berücksichtigen. In diesem Kontext ist auch die Reduzierung von Bias relevant[7] und ein entsprechender Verweis in den Hinweisen für die Begutachtung enthalten.

Diese Chancengleichheitsmaßnahmen fügen sich in die weiteren Chancengleichheitsmaßnahmen

[7] http://www.dfg.de/bias

Abb. 1: Übersicht der Chancengleichheitsmaßnahmen in den Förderverfahren der DFG.



Quelle: www.dfg.de/chancengleichheit, Antragstellende und Geförderte.

der DFG im Antragstellungs- und Urteilsbildungsprozess sowie im Förderhandeln ein (Abb. 1).[8]

Monitoring der Ansätze: Begleitstudie zur Einführung des CV-Musters der DFG

Zur Einführung des Lebenslaufmusters der DFG wurde eine Begleitstudie durchgeführt.[9] Analysiert wurden Stichproben in verschiedenen Förderformaten eingereichter Lebensläufe, Rückmeldungen von Antragsteller*innen und eine begrenzte Stichprobe von Gutachten. Zudem wurden die Gutachter*innen der Exzellenzcluster-Skizzenphase 2023 u. a. auch zum CV befragt.

Im Ergebnis machte ein erheblicher Anteil der Antragsteller*innen von der Möglichkeit Gebrauch, ergänzende Angaben zum Werdegang darzustellen. Dies betraf insbesondere Antragstellerinnen in frühen Karrierephasen und Angaben zu Kindern, Eltern- und Betreuungszeiten. Die Kategorie B zur Angabe weiterer Formen öffentlich gemachter Ergebnisse wurde ebenfalls häufig verwendet. Zudem kommentierte etwa ein Drittel der Antragsteller*innen die im CV genannten Publikationen

[8] http://www.dfg.de/chancengleichheit
[9] DFG 2024, Einführung eines einheitlichen CV-Musters – Zwischenbilanz ein Jahr danach. https://zenodo.org/records/18314376

im Hinblick auf Projektbezug oder Eigenanteil. Quantitative Metriken wurden nur selten genannt.

In den Antworten der Gutachter*innen zeigte sich, dass – im Vergleich zum Jahr 2018 seltener, aber weiterhin – nach vollständigen Publikationslisten oder Leistungsindikatoren außerhalb der Antragsunterlagen recherchiert wurde. Insofern ist zwischen 2018 und 2023 eine positive Tendenz sichtbar. Gleichwohl benötigt der nachhaltige Kulturwandel in der Forschungsbewertung weiterhin Zeit und Engagement. Um dies weiter zu stützen, wird die DFG die Nutzung des CV-Musters weiterhin im Blick behalten sowie zu den Veränderungen, deren Intentionen und zur CoARA weiter informieren.

Fazit

Die Reform der Forschungsbewertung – eine stärkere Orientierung an inhaltlich-qualitativen Kriterien, die Anerkennung vielfältiger wissenschaftlicher Beiträge sowie die bewusste Berücksichtigung individueller Karrierewege –, wie sie durch die CoARA angestoßen und u. a. durch Maßnahmen der DFG konkretisiert wird, trägt dazu bei, Fehlanreize zu reduzieren, Chancengleichheit zu stärken, eine tatsächliche Bestenauslese zu ermöglichen und qualitativ hochwertige Forschung sicherzustellen. Insofern entspricht der angestrebte Wandel in der Bewertungskultur den zentralen Anliegen nicht nur der DFG, sondern des gesamten deutschen Wissenschaftssystems.

Entsprechend diesem intrinsischen Interesse lädt die DFG dazu ein, die CoARA-Verpflichtungen weiter zu fördern, zu verbreiten, durchgängig umzusetzen und damit wissenschaftliche Exzellenz strukturell und nachhaltig zu sichern. Eine gute Gelegenheit zur Teilnahme am Diskurs über Forschungsbewertung in Deutschland bietet das deutsche National Chapter, das allen Interessierten offensteht – auch ohne CoARA-Mitgliedschaft.



STATEMENT

Dr. Kathrin Höhner

Der Diversität von Karrierewegen Rechnung tragen – Praktische Erfahrungen im Kontext von CoARA und Gleichstellung

Die Technische Universität Dortmund ist seit Frühjahr 2024 Mitglied bei der Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA).

Vornehmliches Ziel von CoARA ist es, die Forschungsbewertung an die sich verändernde Forschung anzupassen. Forschungsergebnisse werden zunehmend nicht mehr allein als klassische Publikationen verbreitet, sondern auch nicht-textuell, z. B. als Software- oder Datenpublikationen. Gerade solche Publikationen sind von der jeweiligen Fach-Community gut nachnutzbar und werden entsprechend rezipiert. In der Forschungsbewertung hingegen wird in der Regel noch ausschließlich auf die klassischen Publikationsformen und rein quantitative Metriken gesetzt. Eine angemessene Bewertung der aktuellen Forschungspraxis bedingt jedoch eine Veränderung der Forschungsevaluation – und diese Veränderung muss an den einzelnen Einrichtungen beginnen. Da uns dies als TU Dortmund wichtig ist, sind wir Mitglied bei CoARA geworden, um genau diesen Prozess aktiv gestalten zu können. Um die Interessen der deutschen Forschungslandschaft in CoARA abzubilden, gibt es das deutsche National Chapter. Dort engagieren wir uns als TU Dortmund ebenfalls. Im National Chapter werden Best Practices aus den einzelnen Einrichtungen vorgestellt und gemeinsam betrachtet. Langfristig sollen die Aktivitäten von CoARA in eine internationale Standardisierung neuer Forschungsevaluationskriterien einfließen.

Diversität und Transfer im Rahmen von CoARA

Mitglieder von CoARA bekennen sich öffentlich zur Notwendigkeit einer Reform der Forschungsbewertung. CoARA hat dazu 10 Commitments formuliert, deren Umsetzung von den einzelnen Einrichtungen frei ausgestaltet werden kann. Dazu ist ein sogenannter „Action Plan“ zu verfassen, in welchem Herausforderungen, bereits erfolgte Schritte auf dem Weg zur Umsetzung der Commitments und weitere Maßnahmen dargestellt werden.

Die 10 Commitments[1] lauten:

1. Anerkennung der Diversität von Forschungsergebnissen
2. Anwenden qualitativer Kriterien: Fokus auf *peer review* und Inhalte der Forschungsergebnisse legen, dabei verantwortungsbewusster Umgang mit quantitativen Kriterien
3. Nutzung von zeitschriften- oder publikationsbasierten Indikatoren vermeiden
4. Keine Berücksichtigung von Rankings bei der Bewertung der Forschung einzelner Personen
5. Bereitstellung von Ressourcen für die Reform der Forschungsbewertung
6. Evaluation bestehender und Entwicklung neuer Kriterien für die Forschungsbewertung
7. Sensibilisierung Forschender für und Unterstützung bei der Reform der Forschungsbewertung
8. Austausch von eigenen Erfahrungen und Praktiken mit anderen Einrichtungen – innerhalb von CoARA und darüber hinaus
9. Kommunikation zur Umsetzung der Commitments
10. Evaluation bestehender Praktiken und Kriterien

Im Folgenden werden die Prozesse herausgestellt, die für die TU Dortmund bedeutsam sind: Die Diversität von Forschung wird direkt im

[1] Eigene Übersetzung basierend auf: https://www.coara.org/agreement/the-commitments/ (abgerufen am 12.03.2026).



ersten Commitment aufgegriffen. Diversität wird bei CoARA weit gefasst: Der Schwerpunkt liegt auf der Diversität von Forschungsergebnissen. CoARA zielt darauf ab, die in den fachspezifischen Publikationskulturen unterschiedlichen Publikationsformen anzuerkennen und wertzuschätzen und nicht allein Artikel in Zeitschriften zu betrachten. Zunehmend spielt die Publikation nichttextueller Forschungsergebnisse, wie z. B. Forschungsdaten oder Forschungssoftware, eine Rolle. In der Forschungsbewertung jedoch wird diesen bisher kaum Rechnung getragen. Hier gilt es, internationale Standards zu entwickeln und diese an der eigenen Einrichtung auch zu berücksichtigen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Diversität von Karrierewegen, auf die im folgenden Abschnitt eingegangen wird. Weitere wichtige Aspekte von Diversität sind das Engagement von Wissenschaftler*innen in Fachgesellschaften, in Fachkollegiaten bei Forschungsförderern wie der DFG sowie „Transfer". Hierzu zählen zum einen wirtschaftliche Aspekte, wie z. B. die Anzahl an Patentanmeldungen, Ausgründungen, Kooperationen mit Unternehmen, zum anderen der Transfer von Wissenschaft in die Gesellschaft.

Umsetzung der CoARA-Commitments

Jedes Mitglied von CoARA kann selbst Schwerpunkte bei Handlungsfeldern und Maßnahmen setzen und so den Umsetzungsprozess passend für die eigene Einrichtung gestalten. An der TU Dortmund haben wir zunächst eine Bestandsaufnahme vorgenommen. Was leisten wir bereits? Wo sind wir schon CoARA-konform und wo gibt es Verbesserungsbedarf? Antworten auf diese Fragen haben wir in einem sogenannten Action Plan[2] verschriftlicht und diesen ebenso wie andere Einrichtungen als Living Document veröffentlicht. Das bedeutet, dass der Action Plan versioniert ist und in ein oder zwei Jahren entsprechend angepasst werden kann. Die Umsetzung des Commitments 1 („Diversität") ist an der TU Dortmund schon recht weit fortgeschritten. Es gibt seit über zehn Jahren ein Prorektorat Diversität[3]. Dabei wird Diversität an der TU Dortmund sehr breit verstanden, neben dem klassischen Gender-Aspekt umfasst die Thematik auch Inklusion und Barrierefreiheit. Für die Anerkennung der Diversität von Karrierewegen in Berufungsverfahren gibt es klare Vorgaben und der Berufungsleitfaden steht öffentlich zur Verfügung. Aspekte der Diversität in Karrierewegen umfassen zum einen Care-Zeiten, zum anderen Zeiten in der Wirtschaft, Bildungseinrichtungen, Selbstständigkeit (z. B. Architekt*in oder als Psycholog*in). Dazu gehört, dass bei Berufungsverfahren das akademische und nicht das biologische Alter berücksichtigt wird, d. h. zu betrachten, wie viel Zeit diese Person tatsächlich in der Wissenschaft verbracht hat und welche anderen Zeiten noch bestehen. Unter bestimmten Umständen können solche Zeiten bereichernd für die weitere Forschung sein. Ein Beispiel wären Zeiten in einem Unternehmen, was später die Kooperation mit Unternehmen aus der entsprechenden Sparte oder auch Ausgründungen erleichtern kann.

[2] https://zenodo.org/records/17552125 (abgerufen am 23.03.2026).
[3] Das Amt der Prorektorin Diversität der TU Dortmund wird zurzeit (Stand: 24.02.2026) von Prof. Dr. Petra Wiederkehr geleitet.

In Bezug auf Genderaspekte bestehen an der TU Dortmund Empfehlungen zu geschlechtergerechter und geschlechtersensibler Sprache. Neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gibt es an jeder Fakultät eine Gleichstellungsbeauftragte und das Referat Forschungsförderung unterstützt bei der Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in der Antragstellung.

Darüber hinaus ist es wichtig, Webseiten für Erstakademiker*innen zu schaffen.[4] Dortmund ist, wie viele Städte des Ruhrgebiets, nach wie vor von einer Arbeiter- und Industriegesellschaft geprägt. Es gibt sehr viele Erstakademiker*innen unter den Studierenden und Nachwuchswissenschaftler*innen. Hier wurde Bedarf an Informations- und Beratungsmöglichkeiten identifiziert. Das Prorektorat Diversität hat in allen Fakultäten und in der Verwaltung für eine Grundsensibilisierung für das Thema Diversität gesorgt. Dies erleichtert es, CoARA-konforme Kriterien ohne hohe Personalaufwände umzusetzen. In den TU-weit standardisierten Berufungsverfahren sind die Gleichstellungsbeauftragten bereits bei der Formulierung der Ausschreibungstexte in den Prozess einbezogen. Zudem wird bei den Formulierungen auf eine geschlechtersensible Sprache geachtet: Wie stellt die Ausschreibung selbst Diversität dar und sorgt für breite Bewerbungsmöglichkeiten? Welche Formulierungen sind zu wählen, um Frauen gezielt anzusprechen? Vor der ersten Sitzung der Berufungskommission wird diese für alle Aspekte der Diversität sensibilisiert. Dazu gehört vor allem die Berücksichtigung des akademischen Alters. Ebenso gehört der Hinweis dazu, den Hirsch-Index einer Person in den Entscheidungen nicht zu berücksichtigen. Die Universitätsbibliothek unterstützt durch Beratung, weist z. B. darauf hin, dass der Hirsch-Index einer Person je nach verwendeter Quelle variiert, es für eine Person mithin mehrere Hirsch-Indizes gibt. Damit kann dafür sensibilisiert werden, dass der Hirsch-Index nicht das geeignetste Beurteilungskriterium ist. Die Universitätsbibliothek sensibilisiert ebenfalls für unterschiedliche Publikationskulturen. Wir beobachten ein Spannungsfeld dahingehend, dass klassische Publikationsformen der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer wie Sammelbände, Monographien und monographische Reihen zunehmend an Bedeutung verlieren, um sich den klassischen natur- und lebenswissenschaftlichen Fächern anzunähern. Nach der Kommissionssitzung werden dann Gutachten erstellt – jeweils durch eine Gutachterin und einen Gutachter, um hier ebenfalls Gender-Parität zu gewährleisten. Und auch an diese ergeht noch einmal der Hinweis, den Hirsch-Index in den Bewerbungsunterlagen nicht zu berücksichtigen.

Eine aktuelle Herausforderung besteht darin, dieses Konzept für akademische Dauerstellen zu adaptieren. Es wurden inzwischen Dauerstellenkonzepte für alle Fakultäten entwickelt. Diese müssen jetzt entsprechend umgesetzt werden und sich in den Einstellungsverfahren bei den Kolleg*innen bewähren.

An der TU Dortmund wird auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit quantitativen Metriken geachtet. Wie oben dargestellt spielt der Hirsch-Index bei Berufungsverfahren keine Rolle und darauf werden die Kommissionen auch aktiv hingewiesen. Zugleich ist es notwendig, mit dem Impact Factor als einem quantitativen Indikator für die Bewertung von Zeitschriften verantwortungsbewusst umzugehen. Dieser spielt in den klassischen naturwissenschaftlichen Disziplinen aufgrund seiner jahrzehntealten Tradition eine wichtige Rolle, während er in anderen Disziplinen, in denen andere Publikationsformen gegenüber Zeitschriftenartikeln eine ebenso wichtige oder gar wichtigere Rolle einnehmen, nicht berücksichtigt werden sollte. Bei der Bewertung von Forschenden ebenso wie bei der Bewertung von Projekten wird an der TU Dortmund der Fokus auf das qualitative Urteil von Expert*innen in Form eines Peer Reviews gelegt.

Das Thema Rankings wird an der TU Dortmund sehr differenziert betrachtet. Als TU Dortmund möchten wir attraktiv sein für andere Forschende und internationale Studierende. Für die Attraktivität eines Standortes haben internationale und nationale Rankings eine hohe Bedeutung, da sie

[4] https://www.tu-dortmund.de/studieninteressierte/beratung/talentscouting/erstakademikerin/ (abgerufen am 23.03.2026).

in die Arbeits- bzw. Studierendenortwahl einfließen können. Wenn es um die Auswahl von Bewerber*innen geht, wird jedoch nicht betrachtet, ob einzelne Bewerber*innen im Verfahren von einer in einem internationalen Ranking hoch bewerteten Universität kommen. Hier zählt einzig die persönliche Qualifikation genau dieser Person.

Eine weitere Herausforderung ist die Sensibilisierung sowohl in der Verwaltung als auch in den Fakultäten. Hier geht es unter anderem um die Frage, wie die CoARA-Commitments auch in den Weiterbildungsmöglichkeiten verankert werden können.



Akteur*innen im Kontext von CoARA an der TU Dortmund

Zur Koordination der Umsetzung der Commitments wurde eine Taskforce, bestehend aus der CoARA-Beauftragten, der Stabstelle für Hochschulentwicklung und dem Referat für Forschungsförderung, eingerichtet. Unter Federführung der Taskforce wurden mit Unterstützung von Vertreter*innen aus der Verwaltung die Handlungsfelder und Maßnahmen in Form eines Action Plans verschriftlicht. Der Action Plan wurde vom Rektorat verabschiedet und mit den Dekan*innen der Fakultäten sowie im Senat diskutiert. Aktuell werden Maßnahmen zur Sensibilisierung der Wissenschaftler*innen der TU Dortmund entwickelt, z. B. durch die Verankerung in etablierten Weiterbildungsangeboten oder der Personalgewinnung im akademischen Mittelbau. Hierbei handelt es sich um mittelfristige Prozesse, deren Erfolg erst in einigen Jahren beurteilt werden kann.



ABSCHLUSSGESPRÄCH

Aylin Çerik: Heute standen eine ganze Reihe von gleichstellungspolitischen Themen auf der Tagesordnung, unter anderem die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft, die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen sowie eine geschlechtergerechte Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen. Doch bevor wir auf diese Themen näher eingehen, möchte ich Sie, Frau Dr. Graap, als Vertreterin des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft gerne fragen, warum es den Gender-Kongress überhaupt gibt und warum dieser gerade heutzutage von hoher Bedeutung ist?



Dr. Sabine Graap: Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft richtet den Gender-Kongress aus, weil Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen kein Randthema ist. Sie ist eine zentrale Frage von Qualität, Innovationsfähigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung. Der Gender-Kongress bietet die Gelegenheit, Fragen und Ergebnisse aus dem Gender-Report zu diskutieren. Einerseits ist es ja so, dass Gleichstellung ohne belastbare Daten abstrakt oder symbolisch bleibt. Umgekehrt heißt das aber auch: Sobald belastbare Daten vorliegen, müssen sie auch analysiert, bewertet und diskutiert werden. Nicht zuletzt, um dann auch die Fragen für den nächsten Gender-Report anzupassen und zuzuspitzen. So kann Gleichstellung zu einer Qualitätsdimension institutioneller Steuerung werden. Und dazu leistet der Gender-Kongress einen wichtigen Beitrag.

Aylin Çerik: Ein Thema heute waren geschlechtergerechte Berufungsverfahren. Was können diese für die Zukunft der Hochschulen sowie für die Gesamtgesellschaft beitragen?

Dr. Sabine Graap: Der Workshop zu Berufungsverfahren hat eindrücklich gezeigt: Berufungen sind Schlüsselstellen der Wissenschaftssteuerung. Hier entscheidet sich, wer künftig Forschung, Lehre und akademische Kulturen prägt. Geschlechtergerechtigkeit ist hier deshalb kein Zusatz, sondern ein notwendiger integraler Bestandteil von Qualitätssicherung. Zu berücksichtigen sind hier deshalb immer implizite Vorurteile, Ausschreibungs- und Ansprachepraktiken, Bewertungsmaßstäbe sowie Transparenz und Fairness im Verfahren. Zusammengefasst heißt das: Geschlechtergerechte Berufungsverfahren sind ein Qualitätsmerkmal moderner Hochschulsteuerung.

Aylin Çerik: Die dezentrale Gleichstellungsarbeit in Fakultäten und Fachbereichen ist das zentrale Thema des Gender-Reports und daher vermutlich allen ein Begriff. Doch welche Fragen gehen mit dieser Arbeit einher, die sonst eher ungestellt bleiben?

Dr. Sabine Graap: Die Kernfrage scheint mir zu sein: Wie stärken wir die dezentrale Gleichstellungsarbeit? Der Workshop hat deutlich gemacht, wie zentral Fakultäten, Fachbereiche und dezentrale Akteurinnen für Gleichstellung sind. Gleichstellung wird im Alltag der Organisation gestaltet – in Gremien, Kommissionen und Studienprogrammen.

Dezentrale Gleichstellungsarbeit in Fakultäten und Fachbereichen braucht Professionalisierung, damit die Amtsinhaberinnen die vielfältigen Aufgaben kompetent erfüllen können. Hierfür muss geklärt werden, welche Aufgaben die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten übernehmen und

welche Qualifizierungen sie sich selbst wünschen, um effektiv und wirkungsvoll agieren zu können – unter Umständen auch gegen Widerstände. Dafür braucht dezentrale Gleichstellungsarbeit klare Strukturen und Institutionalisierungen.

Die damit zusammenhängenden Fragen sind uns als Fachreferat sehr wichtig, damit wir dazu beitragen können, gerade auch der dezentralen Gleichstellungsarbeit den Rahmen zu bieten, den sie braucht, um wirksam sein zu können.

Aylin Çerik: Während der Frauenanteil in den Hochschulleitungen in den letzten Jahren gestiegen ist, sind Frauen in den Fachbereichsleitungen weiterhin unterrepräsentiert. Welche Erklärungen können dem zugrunde liegen und wie könnte man die Attraktivität dieser Ämter für Frauen steigern?

Dr. Sabine Graap: Der Workshop zu Gender Gaps in Dekanaten hat veranschaulicht, dass Barrieren in Leitungsfunktionen fortbestehen – in Wahlprozessen, Netzwerken, Karrierepfaden und Vereinbarkeitsstrukturen. Um die Frage zu beantworten: Dort, wo es transparente Auswahlverfahren, Entlastung für Care-Arbeit, aktive Förderung und Ermutigung und echte Wertschätzung von Führung gibt, steigt der Frauenanteil in Dekanaten deutlich. Gestaltungsmöglichkeiten, kollegiale Zusammenarbeit und Anerkennung scheinen Faktoren zu sein, die die Attraktivität dieses Amtes stärken können. Transparenz bei der Besetzung, proaktive Ansprache, Reflexion der akademischen Selbstverwaltung bereits während der Qualifikationsphase sowie Vorbereitung und Begleitung von Amtswechseln sind Maßnahmen, um Gender Gaps in Dekanaten abzubauen.

Für uns im Fachreferat ist das eng mit der Frage verbunden, wie wir Leadership-Entwicklung, Hochschulgovernance und Gleichstellungsziele strategisch verzahnen können.

Aylin Çerik: Wo sehen Sie die Verantwortung für geschlechtergerechte Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen?

Dr. Sabine Graap: Der Workshop zur geschlechtergerechten Leistungsbeurteilung hat gezeigt, wie stark traditionelle Indikatoren bestimmte Karriereverläufe privilegieren und strukturelle Ungleichheiten verstärken. Wir müssen über alternative Bewertungsansätze nachdenken, die Kontext, verfügbare Forschungszeit und die Qualität wissenschaftlicher Beiträge genauso wie Lehre, Betreuung und akademische Selbstverwaltung stärker berücksichtigen. Der Workshop hat die institutionelle Verantwortung für transparente, faire und reflektierte Bewertungsverfahren unterstrichen: Geschlechtergerechte Leistungsbewertung ist nicht primär eine individuelle, sondern ganz deutlich vor allem eine institutionelle Aufgabe.

Wenn wir – wie Frau Ministerin Brandes es formuliert – Exzellenz breit verstehen wollen, müssen wir Leistungsdefinitionen reflektieren und weiterentwickeln.

Aylin Çerik: Welche zentralen Impulse aus dem heutigen Gender-Kongress nehmen Sie für Ihre Arbeit im Fachreferat mit?

Dr. Sabine Graap: Der Gender-Kongress hat wichtige Impulse für die weitere Arbeit unseres Fachreferats gegeben. Insbesondere nehme ich die folgenden Punkte mit:

Erstens: An den Hochschulen existiert bereits eine große Gleichstellungsexpertise und die Gleichstellungscommunity an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zeichnet sich durch ein hohes Engagement für die Sache aus.



Zweitens: An den Hochschulen besteht eine große Offenheit für Veränderungen hin zu mehr Gleichstellung. Zugleich besteht hierbei der Wunsch nach struktureller Transformation.

Drittens ist dieser Kongress für mich ein starkes Signal, dass Gleichstellungspolitik in Nordrhein-Westfalen strategisch, dialogisch und zukunftsorientiert gestaltet wird.

Last but not least fließen die Ergebnisse dieses Kongresses in die Weiterentwicklung unserer politischen Steuerungsinstrumente ein – von Zielvereinbarungen über Monitoring bis zu Förderprogrammen.

Was machen wir morgen anders als heute?

Unsere zentralen Anliegen sind, Strukturen zu verändern und nicht nur Projekte zu fördern, Gleichstellung künftig noch stärker als Qualitätskriterium zu verankern und Daten, Hochschulgovernance und Kulturentwicklung zusammenzudenken.

Aylin Çerik: Zum Abschluss, was möchten Sie den Teilnehmenden noch gerne mit auf den Weg geben?

Dr. Sabine Graap: Eine wichtige Frage am Ende einer Tagung ist immer: Wer hat den Tag mit Leben gefüllt? Mein herzlicher Dank gilt zunächst allen Inputgebenden, die mit ihren Impulsen, Analysen und Praxisbeispielen die Diskussionen fundiert und inspirierend gestaltet haben. Ihre Beiträge haben gezeigt, wie vielfältig, evidenzbasiert und handlungsorientiert Gleichstellungsforschung und -praxis an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sind.

Ich danke ebenso den Beteiligten an den Workshops, die unterschiedliche Perspektiven aus Hochschulleitung, Wissenschaft und Gleichstellungsarbeit zusammengebracht haben. Die Diskussionen in den Workshops haben deutlich gemacht, wie wichtig der Dialog zwischen Steuerung, Praxis und Forschung ist – und wie produktiv er geführt werden kann.

Mein ganz besonderer Dank gilt der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Sie hat diesen Kongress konzeptionell, organisatorisch und inhaltlich getragen und erneut gezeigt, welche zentrale Rolle das Netzwerk als Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Gleichstellungspraxis und Politik spielt. Ohne dieses Engagement, diese Professionalität und die Geduld wäre ein Format wie der Gender-Kongress nicht denkbar.

Und last but not least geht mein Dank an unsere Moderatorin!





IMPRESSIONEN
GENDER-KONGRESS














Prof. Dr.
Prof. Dr.
Brigitte Halbfas



IMPRESSIONEN GENDER-KONGRESS











ANGABEN ZU DEN PERSONEN

BORN, GESINE
ist Gründerin des Bilderinstituts in Berlin. Nach dem Studium des Kommunikationsdesigns an der HAW Hamburg arbeitete sie als freiberufliche Fotografin für wissenschaftliche Institute und Einrichtungen. Seit 2021 beschäftigt sie sich intensiv mit dem neuen Medium KI und engagiert sich unter anderem in der Taskforce KI der #FactoryWisskomm des BMFTR für einen verantwortungsvollen und transparenten Umgang mit KI-generierten visuellen Erzeugnissen.
Kontakt: bilderinstitut@gesine-born.de

ÇERIK, AYLIN
ist seit 2022 Journalistin und Moderatorin bei Salon5, der Jugendredaktion des gemeinnützigen investigativen Recherchezentrums CORRECTIV. Zuvor war sie langjährig ehrenamtlich in diversen Jugendgremien im Ruhrgebiet aktiv. Im Anschluss absolvierte sie ein Fellowship bei der dpa Deutsche Presse-Agentur und wechselte nach Berlin. Dort setzt sie ihre Arbeit als Journalistin bei Salon5 im Medienhaus Publix fort. Arbeitsschwerpunkte: Jugendpolitik, soziale Netzwerke, kommunikative Prozesse. Derzeit studiert sie Politikwissenschaften im Bachelor-Studiengang an der Freien Universität Berlin.
Kontakt: aylin.crk@gmx.de

CHRISTA, ANNA, DR.
ist Biologin und in der Gruppe Forschungskultur der Geschäftsstelle der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) u. a. für das Thema Forschungsbewertung und das DFG-Engagement innerhalb der Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) zuständig. Sie leitet gemeinsam mit weiteren Co-Chairs die CoARA-Arbeitsgruppe „Improving Practices in the Assessment of Research Proposals". Sie studierte an der Philipps-Universität Marburg und der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und promovierte am Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin/Humboldt-Universität zu Berlin.
Kontakt: anna.christa@dfg.de

GRAAP, SABINE, DR.
hat seit 2025 die Leitung des Referats für Gleichstellung und Diversity im Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW inne. Zuvor war sie Leiterin des Referats für BAföG und Stipendien. Vor ihrem Eintritt ins Ministerium für Kultur und Wissenschaft war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität zu Köln. Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellung, Diversity, Bildungsgerechtigkeit. Sie studierte und promovierte an der Universität zu Köln.
Kontakt: sabine.graap@mkw.nrw.de

GROß, IRIS, PROF. DR.-ING.
ist Professorin für Technische Mechanik, Konstruktionselemente, CAD und seit 2023 Dekanin des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften und Kommunikation an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. Seit 2009 ist sie als Professorin im Maschinenbau an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg tätig und war dort von 2015 bis 2020 Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Schwingungsmesstechnik und Bauteilfestigkeit, gute Lehre sowie digitales Prüfen. Als Dekanin engagiert sie sich insbesondere für Internationalisierung, Nachhaltigkeit und Diversität. Sie studierte und promovierte im Maschinenbau an der Technischen Universität Kaiserslautern.
Kontakt: iris.gross@h-brs.de

ANGABEN ZU DEN PERSONEN

GROSSE, THOMAS, PROF. DR. PHIL.

ist Rektor der Hochschule für Musik Detmold und Sprecher der Landesrektorenkonferenz der Kunst- und Musikhochschulen NRW. Er war Professor für Ästhetische Kommunikation/Musik in der Sozialen Arbeit an der Hochschule Hannover. Arbeitsschwerpunkte: Musizieren in heterogenen Gruppen, Teilhabegerechtigkeit, Inklusion, Musik und Gesellschaft. Nach dem Studium Instrumentalpädagogik und Künstlerische Ausbildung war er als Musikschulleiter und freier Musiker tätig und promovierte über Gruppenunterricht an Musikschulen. Er ist Mitglied in zahlreichen Beiräten und Kuratorien des Hochschulbereiches und der kulturellen Bildung.

Kontakt: rektor@hfm-detmold.de

HALBFAS, BRIGITTE, PROF. DR.

ist zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Bergischen Universität Wuppertal und eine der vier Sprecherinnen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten des Landes NRW. Sie ist Professorin mit dem Themenschwerpunkt Entrepreneurship Education, mit dem sie sich seit rund 25 Jahren wissenschaftlich beschäftigt, und hier auch mit Blick auf Genderaspekte im Gründungsgeschehen. Nach ihrer Promotion an der Bergischen Universität Wuppertal und Stationen als stellvertretende Geschäftsführerin des dortigen Instituts für Gründungs- und Innovationsforschung (IGIF) sowie einer mehrjährigen Tätigkeit als Professorin für Entrepreneurship Education an der Universität Kassel kehrte sie 2021 an die Bergische Universität Wuppertal zurück und übernahm dort das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Kontakt: halbfas@uni-wuppertal.de

HEINZ, MATTHIAS, PROF. DR.

ist Wirtschaftswissenschaftler und Professor für Strategie an der Universität zu Köln. Seit 2021 ist er Sprecher des Exzellenzclusters ECONtribute, zuvor war er dort als Gleichstellungsbeauftragter tätig. Forschungsschwerpunkte: Kausale Effekte von Management-Praktiken in Firmen, Selektion von jungen Fachkräften in Sektoren (z. B. Privatwirtschaft vs. öffentlicher Dienst). In seiner aktuellen Forschung untersucht er insbesondere, wie Inhalte von Stellenanzeigen die Diversität von Bewerbungen beeinflussen und warum Frauen in der staatlichen Pflichtfachprüfung in Jura schlechter abschneiden als Männer.

Kontakt: heinz@wiso.uni-koeln.de

HÖHNER, KATHRIN, DR.

ist Biochemikerin und CoARA-Beauftragte der Technischen Universität Dortmund. Seit April 2023 ist sie eine der stellvertretenden Bibliotheksdirektor*innen der Universitätsbibliothek der Technischen Universität Dortmund. Ihr Arbeitsschwerpunkt liegt in forschungsnahen Diensten der Universitätsbibliothek, zu denen neben Open Access das Forschungsmonitoring und das Forschungsdatenmanagement gehören. Nach dem Studium der Biochemie an der Ruhr-Universität Bochum promovierte sie an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg in der Proteinbiochemie. ORCHID

Kontakt: kathrin.hoehner@tu-dortmund.de

HUXEL, KATRIN, DR.

ist Erziehungswissenschaftlerin und Soziologin und als Lehrkraft für besondere Aufgaben in der Arbeitsgruppe Mehrsprachigkeit und Bildung an der Universität Münster tätig. Seit 2020 ist sie dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Erziehungs- und Sozialwissenschaften. Arbeitsschwerpunkte: Bildung und soziale Ungleichheit, Migration(sgesellschaft), Gender, Bildung für nachhaltige Entwicklung. Sie promovierte an der Goethe-Universität Frankfurt im Fach Soziologie zu Männlichkeit, Migration und Jugend.

Kontakt: katrin.huxel@uni-muenster.de

KLAMMER, UTE, PROF. DR.
ist Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin und Professorin an der Fakultät Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen (UDE). Sie ist Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) sowie des Deutschen Instituts für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS). Zuvor war sie Professorin an der Fakultät Bildungswissenschaften und Prorektorin für Diversity Management und Internationales an der UDE. Ihre Forschungs- und Publikationsschwerpunkte liegen in den Bereichen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (insbesondere Familienpolitik, Alterssicherung, Erwerbstätigkeit), der Gender-Forschung, Hochschulforschung, Migration und Lebenslaufforschung.
Kontakt: ute.klammer@uni-due.de

LEIŠYTĖ, LIUDVIKA, PROF. DR.
ist Professorin für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung am Zentrum für HochschulBildung (zhb) an der Technischen Universität Dortmund und stellvertretende Direktorin des zhb. Zuvor war sie am Center for Higher Education Policy Studies an der Universität Twente in den Niederlanden und an der Harvard University, USA, tätig. Sie promovierte an der Universität Twente. Arbeitsschwerpunkte: akademische Arbeit und Karrieren, Hochschulsteuerung und -management, Vielfalt und Inklusion in der Hochschulbildung. Sie ist Mitglied der Academia Europaea und Präsidentin der European Higher Education Society (EAIR). Sie ist außerdem Vorstandsmitglied des Consortium of Higher Education Researchers (CHER) und die Delegierte der Academia Europaea für SAPEA in Fragen der Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI).
Kontakt: liudvika.leisyte@tu-dortmund.de

LIEDTKE, PETRA
ist Diplom-Pädagogin und seit 2017 zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Technischen Hochschule Köln (TH Köln). Zuvor war sie Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro der TH Köln und fungierte dabei auch drei Jahre als stellvertretende zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellung, Beratung, Coaching, Antidiskriminierung. Vor ihrem Pädagogik-Studium an der Universität zu Köln hat sie eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen und hat daher auch Berufserfahrungen außerhalb der Hochschule in kaufmännischen sowie sozialen Arbeitsbereichen gesammelt.
Kontakt: petra.liedtke@th-koeln.de

LORENZ, JULIANE, DR.
ist Juristin und Rechtsanwältin mit Schwerpunkt im öffentlichen Recht, zertifizierte systemische Personal- und Business-Coachin sowie Resilienztrainerin. Zuvor war sie von 2004 bis 2025 Justitiarin im Deutschen Hochschulverband und beriet zu Hochschul- und Beamtenrecht sowie Gleichstellungsrecht. Arbeitsschwerpunkte: Beratung und Coaching zu Karriere, Berufung und Verhandlungsführung, Hochschulkarriere, Female Empowerment sowie gleichstellungsrechtlichen Themen, Promotion zur leistungsorientierten Professor*innenbesoldung, Zusatzausbildung Negotiation Expert am Nasher Negotiation Institute, seit vielen Jahren Referentin in Seminaren und Workshops.
Kontakt: info@juliane-lorenz.de

ANGABEN ZU DEN PERSONEN

LÖTHER, ANDREA, DR.
ist Sozialwissenschaftlerin und Senior Researcher im Team CEWS – Center für Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Bis 2000 war sie zentrale Frauenbeauftragte und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bielefeld. Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellungspolitik und Geschlechterverhältnisse an Hochschulen, Monitoring und Evaluation gleichstellungspolitischer Entwicklungen in der Wissenschaft, Geschlecht und internationale Mobilität von Wissenschaftler*innen. Sie studierte Geschichtswissenschaft, Soziologie und Europäische Ethnologie an der Philipps-Universität Marburg und der Universität Bielefeld und promovierte an der Universität Bielefeld im Fach Geschichtswissenschaft.
Kontakt: andrea.loether@gesis.org

MEDVED, INES, DR.
ist Archäologin und im Team Chancengleichheit der Gruppe Forschungskultur der Geschäftsstelle der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) u. a. für das CV-Muster der DFG, die Berücksichtigung besonderer persönlicher Situationen und die Reduzierung von Bias in den Urteilsbildungsprozessen der DFG zuständig. Zuvor war sie im Gleichstellungsbüro der Universität Stuttgart für die Mentoring-Programme verantwortlich und in einem SFB mit Chancengleichheitsmaßnahmen befasst. Sie studierte und promovierte im Fach Ur- und Frühgeschichte an der Universität zu Köln.
Kontakt: ines.medved@dfg.de

MENSE, LISA, DR.
ist Sozialwissenschaftlerin und seit 2017 stellvertretende Leitung der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der Universität Duisburg-Essen (UDE). Zuvor war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro der UDE und fungierte fünf Jahre zugleich als stellvertretende zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Arbeitsschwerpunkte: geschlechterbezogene Hochschulforschung, Gleichstellungspolitiken, Gender & Queer Studies. Sie studierte und promovierte an der Ruhr-Universität Bochum im Fach Sozialwissenschaften.
Kontakt: lisa.mense@netzwerk-fgf.nrw.de

SCHREDL, CLAUDIA, M.SC.
ist Soziologin und seit 2024 Referentin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln. Zuvor war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am CEWS – Center für Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in den EU-Projekten „UniSAFE“ und „GEECCO“ tätig. Arbeitsschwerpunkte: gendersensible Berufungsverfahren, Präventionskonzepte zu sexualisierter Diskriminierung. Sie promoviert an der Universität Paderborn im Fach Soziologie zum Thema „The Vicious Cycle of Essentialism for Gender Change in Technical Universities“.
Kontakt: c.schredl@gb.uni-koeln.de

STEINWEG, NINA, DR.
ist Rechtswissenschaftlerin und seit 2012 Senior Researcher bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften im Team CEWS – Center für Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft. Zuvor war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro der Universität zu Köln. Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht in der Wissenschaft, Hochschulgovernance und akademische Personalauswahl, Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen und -politiken. Sie studierte an den Universitäten Bonn, Montpellier und Mannheim und promovierte an der Universität Heidelberg im Fach Rechtswissenschaften.
Kontakt: nina.steinweg@gesis.org

VERVOORTS, ANJA, DR.
ist Biologin und seit 2016 zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU). In der Gleichstellungsarbeit ist sie seit 2011 tätig, zunächst vier Jahre als Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät. Sie begleitete über 30 Berufungsverfahren an allen fünf Fakultäten der HHU, einschließlich klinischer Visitationen, entwickelte Leitfäden zu Gleichstellungsaspekten sowie Fragenkataloge für Berufungskommissionen und konzipierte Fortbildungen für dezentrale, studentische und MTV-Gleichstellungsbeauftragte in NRW. Arbeitsschwerpunkte: Hochschulgleichstellung, Berufungsverfahren, Gender Pay Gap, Nachwuchsförderung. Sie ist in fünfter Amtszeit Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten des Landes NRW.
Kontakt: gsb@hhu.de

WEGRZYN, EVA, M.A.
ist Sozialwissenschaftlerin und seit 2024 Referentin im Gender Diversity Action Team der Hochschule Düsseldorf. Zuvor forschte sie u. a. am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen zu gleichstellungsbezogenen Handlungsorientierungen und -weisen von Professor*innen. Zudem hat sie das BMBF-Projekt „Exzellenz entdecken und kommunizieren“ (EXENKO) mitinitiiert und umgesetzt, das sich zentral mit der Sichtbarkeit und Bewertung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen beschäftigte. Arbeitsschwerpunkte: gleichstellungsbezogene Hochschulforschung und ihr Transfer in die hochschulische Praxis, geschlechtergerechte Berufungsverfahren und Leistungsbeurteilung. Sie studierte an der Ruhr-Universität Bochum und promoviert an der Universität Duisburg-Essen.
Kontakt: eva.wegrzyn@hs-duesseldorf.de

WOLFFRAM, ANDREA, PROF. DR.
ist Soziologin und seit 2016 Senior Researcher am Institut für Soziologie an der RWTH Aachen University. An den Universitäten Hannover (10/2014–9/2016) und Magdeburg (12/2018–5/2021) war sie jeweils in der Fakultät für Maschinenbau Gastprofessorin für das Fachgebiet „Gender und Diversity“. Arbeitsschwerpunkte: Wissenschafts- und Technikforschung, Geschlechter- und Intersektionalitätsforschung, Arbeits- und Organisationssoziologie. Sie studierte an den Universitäten Regensburg und Hannover, promovierte an der Technischen Universität Braunschweig, habilitierte sich an der RWTH Aachen University und ist dort seit 2025 außerplanmäßige Professorin.
Kontakt: awolffram@soziologie.rwth-aachen.de

IMPRESSUM

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen
40190 Düsseldorf

Besucher- und Lieferanschrift: Völklinger Straße 49, 40221 Düsseldorf
Telefon: (0211) 896-04
Telefax: (0211) 896-4555
http://www.mkw.nrw

Düsseldorf 2026

Veranstaltungsorganisation & Tagungsdokumentation:
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW,
Koordinations- und Forschungsstelle, Universität Duisburg-Essen:
Dr. Corinna Bath
Dr. Heike Mauer
www.netzwerk-fgf.nrw.de

Gestaltung und Fotografie:
Bettina Steinacker, Essen
www.6malsieben.de

Lektorat:
Dr. Mechthilde Vahsen, Düsseldorf
www.feedback-vahsen.de

Geschlechtergerechte Sprache:
Die Tagungsdokumentation ist sprachlich inklusiv gestaltet. Aufgrund fachspezifischer Zugänge sowie der Dynamik des Sprachwandels bleibt die Schreibweise den einzelnen Autorinnen und Autoren überlassen.

Disclaimer
Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern und -werberinnen oder Wahlhelfern und -helferinnen während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt auch für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen,an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt davon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen
Völklinger Straße 49
40221 Düsseldorf

www.mkw.nrw