

SCHWERPUNKT

Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in Wissenschaft und Hochschulen zwischen institutionellem Wandel und Symbolpolitik

Wandel, Stillstand, Rückschritt? Akademische Gleichstellungs- und Diversitätspolitik zwischen historischen Errungenschaften, Symbolpolitik und Rollback

LAURA EIGENMANN. PATRICIA GRAF. KATHRIN ZIPPEL

Universitäten, Hochschulen und andere Forschungseinrichtungen tragen als Orte, an denen Wissen über und für die Gesellschaft produziert wird, zentral zur Reproduktion sowie zur Transformation gesellschaftlicher Machtverhältnisse bei (Harding 1986; Hark/Hofbauer 2023). Deshalb kommt der Förderung von Gleichstellung und Diversität an diesen Orten der Wissensproduktion eine Schlüsselrolle zu – sowohl im Hinblick auf die Forschenden als auch auf die Forschungs- und Lehrinhalte. Machthierarchien, Ungleichheit und Ausschlüsse prägen nicht nur die Struktur und Kultur akademischer Institutionen selbst. Sie beeinflussen auch das darin produzierte Wissen, das maßgeblich gesellschaftliche Entwicklungen gestalten kann. Geschlechterforschung, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in der Wissenschaft waren noch nie so sichtbar und institutionalisiert und zugleich so umstritten und gefährdet wie heute. In Deutschland überzieht die Alternative für Deutschland (AfD) den Bundestag und die Landtage mit kleinen Anfragen zur Geschlechterforschung und Gleichstellung und versucht, diese als illegitime „Ideologie“ zu verunglimpfen (Wissenschaftsrat 2023, 25). In den USA erreichte die Situation im Januar 2025 eine neue Eskalationsstufe: Präsident Trump trat nach seinem Amtsantritt einen Feldzug gegen Diversity, Equity, Inclusion and Accessibility sowie Forschung mit Geschlechter- oder Diversitätsfokus an, wodurch Hunderte von Forschenden ihre Finanzierung und Stellen verloren (Zippel 2025). In Deutschland erklärte Alice Weidel, dass eine Regierung unter der Führung der AfD sofort alle Genderprofessuren „rausschmeißen“ würde (Schwarz 2025).

Gleichzeitig bekennen sich immer mehr Universitäten und Forschungsförderinstitutionen in Europa offiziell zur Förderung von Gleichstellung und Diversität. Die tatsächliche Gleichstellung verbessert sich dennoch nur zögerlich. Der Anteil von Frauen und marginalisierten Gruppen unter Professor*innen und in akademischen Führungspositionen wächst seit Jahren nur langsam (European Commission 2025). Der „Publication Gap“, der „Citation Gap“ und die vergeschlechtlichte Arbeitstei-

lung innerhalb von Forschungseinrichtungen – Frauen investieren mehr Zeit in akademische „Care-Aufgaben“ wie Lehre, Studierendenbetreuung, Gremienarbeit und Administration – haben sich in den Pandemie-Jahren eher vergrößert (zur Übersicht: Lombardo/Poggio/Naldini 2024). Und auch wenn das Bekenntnis zu Gleichstellung und Diversität gewachsen ist, stoßen Gleichstellungsakteur*innen weiterhin auf hartnäckigen internen institutionellen Widerstand – im aktuellen Kontext einschneidender Sparmaßnahmen umso mehr. Wie wir aus informellen Gesprächen mit Gleichstellungsakteur*innen erfuhren, konzentrieren sich diese deshalb inzwischen häufig eher auf den Erhalt als auf den Ausbau von Gleichstellungsmaßnahmen.

Zudem beschränkt sich der Einbezug weiterer Ungleichheitsdimensionen oft auf die rhetorische Ebene, ohne dass mehr Mittel oder Personal zur Verfügung gestellt werden (Steinweg/Tsoneva in diesem Heft) oder die Maßnahmen inhaltlich erweitert werden (Eigenmann/Guschke/Zippel 2024). Deshalb werden akademische Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken als Symbolpolitik mit glänzender Fassade kritisiert, mit denen sich Universitäten und Forschungseinrichtungen einen modernen und innovativen Anstrich verleihen, ohne dass nachhaltiger institutioneller Wandel stattfindet (Çağlar/Chan de Aila 2021). Sara Ahmed (2012) hat diese Dynamik als Non-Performativität beschrieben: Gleichstellungsverpflichtungen erzeugen den Anschein von Handlung, ohne tatsächlich etwas zu verändern.

Sowohl symbolische Zugeständnisse als auch die hart errungenen Mittel, Strukturen und Professuren sind davon bedroht, abgeschafft zu werden. Rechte Gegner*innen wie die AfD schreiben Gleichstellungsakteur*innen und Geschlechterforscher*innen Macht, Einfluss und Größe zu, von denen diese tatsächlich nur träumen können. In diesem Kontext ist es nicht leicht, den Spagat zu schaffen zwischen der Kritik am zu engen Fokus und der unzulänglichen Umsetzung bestehender Maßnahmen einerseits und dem Versuch, diese gegen die aktuellen Angriffe zu verteidigen andererseits. Gerade in diesen Zeiten des Rollbacks bleibt die Frage relevant, wie Gleichstellung und Diversität in der Wissenschaft weiter verbessert werden können – auch um die inhaltliche Auseinandersetzung mit Zielen und Ansätzen dieser Politiken nicht allein deren Gegner*innen zu überlassen. Denn die Geschichte feministischer Kämpfe zeigt, dass Krisen auch Momente der Politisierung und Mobilisierung sein können. Durch das Schmieden neuer Allianzen und die Formulierung transformativer Visionen können Entwicklungen angestoßen werden. Deshalb scheint eine Doppelstrategie – die Verteidigung bestehender Maßnahmen sowie deren kritische Reflexion und Weiterentwicklung – vielversprechend zu sein.

Der vorliegende Schwerpunkt analysiert kritisch die Machtverhältnisse, Diskurslogiken und Kämpfe um Institutionen und finanzielle Mittel, die aktuellen Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken zugrunde liegen. Die Beiträge fokussieren auf die Grenzen, Leerstellen, Herausforderungen und Potenzialen bestehender Maßnahmen, Konzepte und deren Umsetzung sowie auf Perspektiven für transformative Ansätze. Die meisten Beiträge beziehen sich auf Deutschland, aber auch Entwicklungen in anderen europäischen Ländern werden in den Blick genommen.