
Positionen

Wer trägt die Verantwortung für „doing diversity“? – Die Verankerung neuer Akteur*innen für Antidiskriminierung und Diversität in den Hochschulgesetzen und der Hochschulgovernance

Nina Steinweg und Tina Tsoneva

1. Einleitung

Der Schutz vor Diskriminierung in der Wissenschaft ist von zentraler Bedeutung: Zum einen zur Gewährleistung von Bildungsgerechtigkeit und zum anderen zur Stärkung der Bestenauslese, also dem gleichen Zugang zum öffentlichen Dienst basierend auf Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG). Politisch und gesellschaftlich stehen der Diskriminierungsschutz und die Akteur*innen, die sich dafür einsetzen, zunehmend unter Druck, nicht nur in den USA. In den USA werden seit Januar 2025 Aktivitäten im Bereich DEI (Diversity, Equity und Inclusion) gezielt angegriffen. Die erstarkenden rechtspopulistischen und rechtsextremen Angriffe auf Minderheitenrechte und Gleichstellung richten sich auch in Deutschland gegen hochschulische Strukturen zur Förderung von Vielfalt und Antidiskriminierung. Konzepte wie Wissenschaftsfreiheit und Entbürokratisierung werden teilweise gezielt instrumentalisiert, um etablierte Gleichstellungs- und Diversitätsstrukturen zu reduzieren bzw. Diversitäts-Strukturen zu delegitimieren oder gar abzuschaffen (Krieg et al. 2025). Dabei wird häufig verkannt, dass die Gewährleistung von Diversität durch einen aktiven Diskriminierungsschutz keine freiwillige Aufgabe der Hochschulen oder ein „gesellschaftlicher Nebenzweck“ ist, sondern ein universelles Menschenrecht, welches über nationales und internationales Recht in Deutschland verankert ist, insbesondere im Grundgesetz (GG) und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Während der Gleichstellungsauftrag und damit auch die Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten sich auf das staatliche Gebot der Förderung von Gleichstellung gemäß Art. 3 Abs. 2 GG stützen, leiten sich Diskriminierungsschutz und Förderung von Vielfalt aus Art. 3 Abs. 3 GG ab. Eine entscheidende Rolle für den Zugang zum öffentlichen Dienst spielt außerdem Art. 33 Abs. 2 GG, wonach die sogenannte „Bestenauslese“ ebenfalls eine faire Behandlung und Leistungsbeurteilung von Bewerber*innen vorschreibt, die im Auswahlverfahren vom AGG geschützt werden (§ 6 Abs. 2 AGG). Dieser Rechtsrahmen gilt grundsätzlich auch für die Hochschulen, auch wenn z. B. Studierende nicht automatisch in den Anwendungsbereich des AGG fallen, sondern dies in den Hochschulgesetzen explizit geregelt werden muss. Darüber hinaus stärken die Bundesländer teilweise in ihren Hochschulgesetzen Antidiskriminierung und Diversität, indem sie konkrete Aufgaben definieren und Strukturen etablieren (Steinweg/Poggenburg 2022; Steinweg 2022).

Mit der wachsenden Bedeutung von Diversität verändert sich auch deren institutionelle Verankerung an Hochschulen. Querschnittsthemen wie Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität werden verstärkt top-down adressiert. Dies zeigt sich in der zunehmenden Einrichtung von Stabsstellen und der Implementierung zusätzlicher Akteur*innen (Löther/Vollmer 2014) sowie der Implementierung von Diversitätskonzepten, Antidiskriminierungsrichtlinien und Verhaltenskodizes. Dennoch stehen die Politiken und Maßnahmen zur Förderung von Antidiskriminierung und Diversität häufig vor strukturellen Herausforderungen, da es an einer umfassenden gesetzlichen Verankerung der entsprechenden Strukturen mangelt. Zwar gibt es seit der Einführung des AGG im Jahr 2006 in Deutschland die Pflicht zur Einrichtung einer Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG (vgl. hierzu ADS 2024). Diese Stellen haben jedoch ausschließlich den Auftrag, Beschwerden der Beschäftigten im Sinne des § 13 Abs. 1 AGG entgegenzunehmen. Ein umfassender Diskriminierungsschutz erfordert mehr als nur ein formales Beschwerdeverfahren. Die Hochschulen als Arbeitgeber sind rechtlich verpflichtet, Beschäftigte vor Diskriminierung zu schützen, mit präventiven und reaktiven Maßnahmen (§ 12 Abs. 1 und 2 AGG¹). Sie können außerdem im Rahmen von § 5 AGG kompensatorische („positive“) Maßnahmen ergreifen. Es braucht sowohl einen *strategischen Ansatz* als auch *Strukturen und Maßnahmen zum Schutz und Empowerment* von Betroffenen sowie eine angemessene *Qualitätssicherung* (ADS 2024). Wissenschaftliche Studien und Beratungserfahrungen zeigen übereinstimmend, dass wirksame Diversity-Politiken eine institutionalisierte Verantwortung benötigen, etwa durch spezialisierte Stellen, benannte Personen oder Arbeitsgruppen, die Fortschritte kontinuierlich koordinieren und überwachen (Kalev et al. 2006).

Ein bedeutender Fortschritt für die strukturelle Verankerung von Akteur*innen in den Hochschulen erfolgte 2016, als Schleswig-Holstein als erstes Bundesland die Position von Diversitätsbeauftragten einführte. Seit 2020 ist ein deutlicher Anstieg an Regelungen zu Diversity- oder Antidiskriminierungsbeauftragten beziehungsweise Ansprechpersonen in verschiedenen Bundesländern zu verzeichnen, aber nur in der Hälfte der Bundesländer gibt es derzeit verbindliche Vorschriften wie z. B. in Berlin, Hessen und Thüringen.

Der Beitrag beleuchtet die rechtlichen Grundlagen, Handlungsspielräume und institutionellen Bedingungen für Diversitäts- und Antidiskriminierungsakteur*innen an Hochschulen in Deutschland. Es stellt sich die Frage, wie sich neue Akteur*innen in die Hochschulgovernance einfügen. Wie sind ihr Aufgabengebiet, ihre Rechte und die Rahmenbedingungen für ihre Arbeit gefasst? Orientiert sich ihre rechtliche Verankerung am Vorbild der Gleichstellungsakteur*innen? Wie ist das Verhältnis ihres Tätigkeitsbereichs zu weiteren Akteur*innen im Bereich Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung? Der Beitrag setzt sich kritisch mit der Frage auseinander, ob die rechtlichen Regelungen den Akteur*innen eine Grundlage für eine transformative Antidiskriminierungs- und Diversitätspraxis bieten oder ob im Sinne von Nancy Fraser (1998) nur eine affirmative, rein symbolische Repräsentationspolitik betrieben wird (vgl. hierzu vertiefend: Steinweg/Tsoneva 2026). Gegenstand der Untersuchung sind die einschlägigen landesrechtlichen Regelungen in den Hochschulgesetzen zu Akteur*innen im Bereich *Diversität* und *Antidiskriminierung* und der Vergleich der Ergebnisse mit dem Rechtsrahmen von Gleichstellungsakteur*innen. Ziel ist es, den Umfang und die Qualität des aktuellen rechtlichen Rahmens kritisch zu untersuchen.

1 (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

2. Untersuchungsdesign

Die Analyse basiert auf den Vorschriften in acht Hochschulgesetzen (Stand: August 2025), in denen zentrale Beauftragte und/oder Ansprechpersonen im Bereich Diversität und/oder Antidiskriminierung gesetzlich geregelt sind. Von der Untersuchung ausgeschlossen sind hochschulgesetzliche Regelungen, die spezifische Zielgruppen und/oder einzelne Ungleichheitsdimensionen bzw. Benachteiligungen adressieren. In einigen Hochschulgesetzen ist beispielsweise die Bestellung von Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen (Hessen, NRW, Sachsen und Saarland) oder von Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung (Baden-Württemberg und Bayern) gesetzlich vorgeschrieben.

Die untersuchten Regelungen unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der Bezeichnung der Akteur*innen als auch hinsichtlich des Gegenstandsbereichs. Während in Berlin, Brandenburg, Bremen, Schleswig-Holstein und Thüringen „Beauftragte“ festgeschrieben sind, heißen die Akteur*innen in Baden-Württemberg, Bayern und Hessen „Ansprechpersonen“. Ihr Aufgabengebiet ist Antidiskriminierung (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen) und/oder Diversität (Berlin, Schleswig-Holstein, Thüringen). Die Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen sind in der Regel zentral angesiedelt. In Berlin können die Aufgaben auch durch ein Gremium übernommen werden, gemeinsam mit oder anstelle von einer beauftragten Person. Berlin ist das einzige Bundesland, das auch dezentrale Ansprechpersonen für Antidiskriminierung vorsieht.

Die Analyse erfolgte in zwei Schritten: Zunächst wurden die Regelungen für zentrale Gleichstellungsakteur*innen² in allen 16 Hochschulgesetzen strukturiert erfasst und daraus ein Analyseschema entwickelt (1). In einem zweiten Schritt wurden diese etablierten Vorschriften mit den neuen Regelungen für Diversitäts- und Antidiskriminierungsakteur*innen in den acht einschlägigen Hochschulgesetzen verglichen (2). Der Schwerpunkt der Analyse lag hierbei auf den *Handlungsfeldern*, den *Aufgaben* und *Rechten* der Akteur*innen sowie ihrem Verhältnis zu *Gleichstellungsakteur*innen* bzw. *weiteren Akteur*innen* im Bereich Antidiskriminierung und Diversität.

Die Untersuchung basiert auf einer Dokumentenanalyse der einschlägigen Gesetzestexte und folgt den Grundsätzen der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2010) sowie rechtlichen Auslegungsregeln. Zur Vorbereitung wurde ein Codierschema entwickelt. Die Analyse erfolgte hierbei sowohl deduktiv anhand eines vorab definierten Kategorienschemas als auch induktiv durch schrittweise Abstraktion aus dem Material. Außerdem dienten die Kategorien zu den Gleichstellungsakteur*innen in der Datenbank Gleichstellungsrecht in der Wissenschaft des GESIS Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaft als Orientierung.

Aus dem beschriebenen Vorgehen entwickelten die Autorinnen ein hierarchisches Codeschema mit zwei Ebenen:

- *Rahmenbedingungen für das Mandat*: Bestellung; Amtszeit; Voraussetzungen für das Amt; Ressourcen: Ausstattung/Sach- und Personalmittel; Freistellung; Weisungsfreiheit
- *Handlungsfelder*: Allgemein; spezifische Ungleichheitsdimensionen (z. B. ethnische Herkunft/Rassifizierung, Geschlecht(sidentität), Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, soziale Stellung oder soziale Herkunft, sexuelle Identität/Orientierung)
- *Aufgaben*: Kontrolle; Strategie; Konzeption; Beratung; Interessensvertretung; Operative Umsetzung

2 Hierunter fallen die unterschiedlichen Bezeichnungen in den Landesgesetzen, wie z. B. Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit (Baden-Württemberg) oder Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Bayern).

- *Rechte*: Beteiligung und Mitgestaltung (z. B. Antrags-, Informations- und Teilnahmerechte)
- *Verhältnis zu weiteren Akteur*innen*: Zusammenarbeit mit weiteren Akteur*innen; Synergien mit weiteren Akteur*innen

3. Rechtliche Rahmenbedingungen von Antidiskriminierungs-/ Diversitätsakteur*innen

Im Folgenden werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Diversitäts- und Antidiskriminierungsakteur*innen entlang des entwickelten Kategorienschemas systematisch betrachtet.

3.1 Rahmenbedingungen für das Mandat

In den meisten Bundesländern werden die Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen durch die Hochschule bestellt bzw. bestimmt, teilweise durch den akademischen Senat oder den Präsidenten.

Kein Hochschulgesetz enthält Regelungen zu den *Voraussetzungen für das Amt* der Akteur*innen. Hierzu gehören sowohl formale Voraussetzungen, z. B. ein Hochschulabschluss, als auch Kenntnisse oder Kompetenzen. Diese Vorgaben gibt es ausschließlich für Gleichstellungsakteur*innen sowie für Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung in Art. 25 BayHIG („allgemeine Eignung und Befähigung“), die aber kein Gegenstand dieser Untersuchung sind.

Die *Amtszeit* von Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen ist nur in Schleswig-Holstein und Thüringen gesetzlich geregelt, mit einer Laufzeit von fünf bzw. mindestens drei Jahren und der Möglichkeit der Wiederbestellung. Dies deutet darauf hin, dass diese Positionen dort als institutionalisierte Ämter mit struktureller Kontinuität verankert sind. In den übrigen Bundesländern fehlen entsprechende Vorgaben, teilweise wird auf die Möglichkeit verwiesen, hochschulspezifische Regelungen zu treffen.

In zwei Bundesländern besteht die Möglichkeit, die Aufgaben hauptberuflich wahrzunehmen. In Schleswig-Holstein sind Diversitätsbeauftragte hauptberuflich tätig und ihre Stelle ist hochschulöffentlich auszuschreiben, sofern die Hochschule mehr als 5.000 Studierende hat. In Thüringen wird die Stelle abhängig von der Anzahl der Beschäftigten und Studierenden hauptberuflich wahrgenommen und öffentlich ausgeschrieben. Die *Freistellung*, also die Befreiung von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten für Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen, ist in der Hälfte der acht Bundesländer gesetzlich geregelt. In Brandenburg erfolgt die Freistellung „nach Bedarf“ zur Wahrnehmung der Aufgaben. Das BremHG ermöglicht eine Lehrverpflichtungsermäßigung und gewährt auch Beauftragten für Diversität und Antidiskriminierung, die nicht in der Lehre tätig sind, eine Befreiung von ihren dienstlichen Aufgaben. Schleswig-Holstein etabliert ein privatrechtliches Dienstverhältnis für hauptberufliche Beauftragte für Diversität in Hochschulen mit mehr als 5.000 Studierenden und sieht vor, dass diese Personen während ihrer Amtszeit unter Fortfall der Dienstbezüge zu beurlauben sind. Ist die Zahl der Studierenden niedriger, so werden die Beauftragten für Diversität zur Erfüllung ihrer Aufgaben „angemessen“ von ihren sonstigen dienstlichen Pflichten befreit. In Thüringen werden die Regelungen für die Gleichstellungsbeauftragte analog angewendet. Demnach sind Beauftragte für Diversität abhängig von der Hochschul-

größe mindestens mit einem halben bzw. einem Viertel Vollzeitäquivalent von ihren sonstigen Dienstaufgaben freizustellen (§ 7 Abs. 2 S. 3 in Verbindung mit § 6 Abs. 3 S. 5 ThürHG). Für die Angemessenheit wird außerdem auf das ThürGleG und auf die Berücksichtigung der Anzahl der Studierenden verwiesen. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der Hochschule und den Beauftragten für Diversität kann hiervon abgewichen werden.

Drei von acht Bundesländern weisen gesetzliche Regelungen zur Bereitstellung der erforderlichen Personal- und Sachmittel (*Ressourcen*) für die Arbeit der verantwortlichen Personen für Diversität und Antidiskriminierung auf (Berlin, Bremen und Thüringen). Die verantwortlichen Gremien bzw. Beauftragten in Berlin und Bremen erhalten die „*notwendigen Personal- und Sachmittel*“, um ihre Aufgaben erfüllen zu können. In beiden Bundesländern gibt es die Möglichkeit, bei der Aufgabenerfüllung von einer zentralen Stelle für Diversität unterstützt zu werden. In Thüringen können an den Hochschulen Koordinierungsstellen für Diversität unter der Leitung der Diversitätsbeauftragten eingerichtet werden. Zusätzlich können in Thüringen standortübergreifende gemeinsame Einrichtungen geschaffen werden, um die Diversitätsarbeit hochschulübergreifend zu fördern.

In nahezu allen Bundesländern gibt es Regelungen zur *Weisungsfreiheit* der Akteur*innen. Eine umfassende (organisatorische und fachliche) Weisungsfreiheit ist für die Beauftragten für Antidiskriminierung in Brandenburg sowie die Ansprechperson für Antidiskriminierung in Hessen geregelt. Auch die Ansprechpersonen für Antidiskriminierung in Bayern und Baden-Württemberg sind im Rahmen ihrer Aufgaben bzw. in ihrer Funktion frei von Weisungen. Für die Beauftragten für Diversität in Thüringen und Schleswig-Holstein ist nur eine fachliche Weisungsfreiheit geregelt. Nur in Bremen gibt es keine ausdrückliche Regelung im Gesetz, lediglich einen allgemeinen Verweis auf das Satzungsrecht der Hochschulen.

3.2 Handlungsfelder

Diversität und Antidiskriminierung sind Dachbegriffe, die sich auf eine Vielzahl von Ungleichheitsdimensionen beziehen können. Der verbindliche gesetzliche Rahmen basiert auf den im Grundgesetz (Art. 3 GG) bzw. in § 1 AGG verankerten Dimensionen wie z. B. ethnische Herkunft oder Religion und Weltanschauung. Die Handlungsfelder der Akteur*innen in den untersuchten Hochschulgesetzen sind überwiegend klar definiert und orientieren sich am AGG. Sie sind entweder im direkten Kontext der Aufgabenbeschreibung benannt oder ergeben sich aus einem Verweis auf die Aufgaben der Hochschulen³. In Bremen und Hessen wird auf das AGG verwiesen, ohne dass spezifische Dimensionen aufgeführt werden. Von den sechs Hochschulgesetzen, die einen Katalog von Diskriminierungsgründen vorhalten, adressieren alle ethnische Herkunft und/oder eine Diskriminierung aus rassistischen Gründen bzw. wegen einer rassistischen Zuschreibung sowie die Diskriminierung aufgrund von Religion und Weltanschauung.⁴ Ungleichheitsdimensionen wie Geschlecht und Behinderung, für deren Schutz es eigene Beauftragte gibt, werden teilweise ausgeklammert, so z. B. in Bayern und Baden-Württemberg. Zwei Bundesländer gehen über das AGG hinaus und nennen auch die soziale Herkunft und den sozialen Status/Stellung im Rahmen des Diskriminierungsschutzes (Berlin, Brandenburg).

3 So verweist § 59a Abs. 1 BerlHG zum Beispiel auf die Aufgaben der Hochschulen in § 5b Abs. 2.

4 Baden-Württemberg und Berlin nennen darüber hinaus explizit antisemitische Gründe bzw. antisemitische Zuschreibungen.

3.3 Aufgaben

Der Aufgabenbereich der Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen ist in den einschlägigen Hochschulgesetzen sehr unterschiedlich ausgestaltet. Zum Portfolio gehören zum einen Aufgaben in der Organisations- und Personalentwicklung, wie z. B. die konzeptionelle Mitwirkung an Entwicklungsprozessen, die Mitwirkung beim Schutz vor Diskriminierung bzw. der Realisierung chancengerechter Zugangs-, Studien- und Arbeitsbedingungen, sowie die strategische Beratung der (Organe der) Hochschule. Zum anderen regeln die Hochschulgesetze auch Aufgaben in direktem Bezug zu den Mitgliedern und Angehörigen der Hochschulen, wie die persönliche Beratung und grundsätzliche Interessenvertretung.

Das Verhältnis zwischen Hochschule und Akteur*innen bei der Aufgabenerfüllung wird unterschiedlich beschrieben. Teilweise wird der Eindruck erweckt, als obläge die Gewährleistung des Diskriminierungsschutzes einzig den Akteur*innen, so z. B. bei der Aufgabenbeschreibung der Ansprechpersonen für Antidiskriminierung in Hessen.⁵ Ihnen obliegt außerdem die Aufgabe, darauf hinzuwirken, dass die Hochschule bei der Erfüllung (aller) ihrer Aufgaben Gesichtspunkte der Antidiskriminierung beachtet (§ 6 Abs. 2 HessHG). Dahingegen wird in Art. 25 Abs. 2 BayHIG deutlich hervorgehoben, dass die Aufgaben der Ansprechperson im Bereich des Diskriminierungsschutzes „unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschulen“ bestehen, also nicht die ausschließliche Verantwortung bei den Akteur*innen liegt. Auch in Baden-Württemberg ist die Vorschrift zu den Ansprechpersonen angepasst worden, um deutlich zu machen, dass die Hochschulen die Aufgabe haben, Mitglieder und Angehörige vor Diskriminierung zu schützen, da diese in einer besseren Position zur Wahrnehmung dieser Aufgabe sind (vgl. Gesetzentwurf zum 4. Hochschulrechtsänderungsgesetz vom 20.10.2020, Drs. 16/9090, S. 64).

3.4 Rechte

Die Rechte der Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen an den Hochschulen sind in den Bundesländern sehr unterschiedlich ausgestaltet. Gegenstand der Regelungen sind insbesondere Mitwirkungsrechte, wie etwa das Teilnahme-, Antrags- und Rederecht in Gremien sowie Informationsrechte, wie z. B. das Recht auf rechtzeitige (zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendige) Informationen. Initiativrechte sind nur als Antragsrechte im Rahmen der Mitwirkung in Gremien gesetzlich geregelt. Kein Bundesland gewährt den Akteur*innen ein Widerspruchs- oder Klagerecht.

Während einige Länder die Ansprechpersonen und Beauftragten als eigenständige und institutionell abgesicherte Akteur*innen im Rahmen der Hochschulgovernance anerkennen, beschränken andere ihre Rolle auf eine beratende oder unterstützende Funktion.

In Berlin, Schleswig-Holstein und Thüringen ist die Position der Diversitätsbeauftragten am stärksten verankert. Sie verfügen zum Teil über umfassende Informationsrechte sowie Teilnahme-, Antrags- und Rederechte in Hochschulgremien. Während die *Mitwirkungsrechte* in Berlin und Schleswig-Holstein für alle Gremien gewährt werden, beschränkt Thüringen einige Rechte auf bestimmte Gremien, z. B. Senat, Hochschulrat und Berufungskommissionen. Die übrigen Organe, Gremien und Kommissionen sind aber verpflichtet, die Diversitätsbeauftragten wie ein Mitglied zu laden und in die Beratungen einzubeziehen. In Bremen liegt der Schwerpunkt stärker auf der Zusammenarbeit mit dem Rektorat, von dem

5 „Die Hochschulen bestellen zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Studiums und einer diskriminierungsfreien beruflichen oder wissenschaftlichen Tätigkeit und zum Abbau bestehender Benachteiligungen für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung“ (§ 5 Abs. 2 HessHG)

die Beauftragten bei ausgewählten Themen in Planungen, Prozesse oder an Entscheidungen beteiligt werden müssen. Auch in Schleswig-Holstein ist die Hochschulleitung (Präsidium) verpflichtet, die Diversitätsbeauftragten zu beteiligen und in die Beratung einzubeziehen, sofern die Angelegenheiten sie betreffen.

Deutlich schwächer ausgestaltet sind die Rechte der Beauftragten bzw. Ansprechpersonen in Brandenburg und Hessen. In Brandenburg besteht die Pflicht der Beteiligung nur im Kontext von Maßnahmen. Zwar dürfen sie Gremien und Organen eigene Vorschläge vorlegen, doch gibt es weder ein allgemeines Informationsrecht noch ein generelles Mitwirkungsrecht an Gremien. Ähnlich restriktiv ist die Regelung in Hessen, wo die Antidiskriminierungsbeauftragten lediglich über Angelegenheiten, die mit ihrer Aufgabenstellung im Zusammenhang stehen, zu unterrichten sind. Mitwirkungsrechte sind nicht ausdrücklich geregelt. In Hessen gibt es aber die Vorgabe, dass das Präsidium und die Dekanate mindestens einmal im Semester gemeinsame Angelegenheiten in den Bereichen Haushalt, Personal, Organisation und Verwaltung von grundsätzlicher Bedeutung mit den Ansprechpersonen für Antidiskriminierung und weiteren Akteur*innen erörtern müssen. Diese Regelung ist jedoch nicht Teil der zentralen Vorschrift für die Ansprechpersonen, sondern im Rahmen der Aufgabenbeschreibung des Präsidiums „versteckt“ (§ 43 Abs. 9 HessHG). Beide Länder verankern die Beauftragten somit eher auf der Ebene der Kooperation, nicht der strukturellen Beteiligung. Sie werden konsultiert, aber nicht regelhaft in Entscheidungsprozesse eingebunden.

In Bayern und Baden-Württemberg haben die Hochschulen vollständige Autonomie bzgl. der Ausgestaltung der Rechte, indem ihnen die Regelung des weiteren Verfahrens obliegt (Art. 25 Abs. 2 S. 5 BayHIG und § 6 Abs. 2 S. 2 HG BW). Eine Konkretisierung der Regelungsgegenstände (Informations-, Mitwirkungs-, Initiativrechte) erfolgt nicht, so dass die Hochschulen sowohl über das Ob als auch das Wie frei entscheiden können.

Im Ergebnis (re-)produzieren die Bundesländer unterschiedliche Gerechtigkeitsniveaus: Einige schaffen Räume für partizipative Gleichstellung und geteilte Wissensmacht, andere belassen Diversitätsarbeit auf der Ebene symbolischer Anerkennung. Die Spannweite reicht von transformativ-partizipativen Modellen (Berlin, Schleswig-Holstein, Thüringen) über beratend-inhaltliche Modelle (Bremen) bis zu kooperativ-symbolischen Strukturen (Brandenburg, Hessen). Die identifizierten Modelle variieren hinsichtlich des Grades der institutionellen Verankerung und Accountability und weisen jeweils unterschiedliche Risiken der Entkopplung von normativen Zielsetzungen bzw. formalen Strukturen und organisationaler Praxis auf (Meyer/Rowan 1977). Ein transformativ-partizipatives Model orientiert sich stärker an einem integrierten Governance Model (Kalev et al. 2006), welches eine starke zentrale Organisationseinheit kombiniert mit Führungsverantwortung, integriert in definierte organisationale Prozesse. Diversitäts- und Antidiskriminierungsakteur*innen könnten dann als „Institutional Entrepreneurs“ (DiMaggio 1988) Einfluss ausüben, sofern ihnen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Ohne eine designierte Stelle, Person oder Organisationseinheit bleibt die Verantwortung unklar.

3.5 *Verhältnis zu weiteren Akteur*innen*

Die Zusammenarbeit und Kooperation mit weiteren Akteur*innen im Bereich Diversität und Antidiskriminierung ist von großer Bedeutung, um diskriminierende Strukturen und Prozesse zu identifizieren, um Strategien und Maßnahmen aufeinander abzustimmen und um „mehrdimensionale und intersektionelle Formen von Diskriminierung in den Blick zu nehmen“ (ADS 2024). Die Vernetzung und Institutionalisierung ist gemäß der Expertise der Antidis-

kriminierungsstelle des Bundes (ADS) ein zentraler Baustein für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Wichtig ist es hierbei, alle Organisationseinheiten, Gremien und Akteur*innen innerhalb der Hochschule in den Blick zu nehmen, die mit Diskriminierungsschutz und Antidiskriminierungsarbeit befasst sind. Hierzu können auch Interessenvertretungen von betroffenen Gruppen, z. B. von Studierenden, einbezogen werden, damit ihre Bedarfe ausreichend berücksichtigt werden (ADS 2024).

Für das Verhältnis von Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen zu weiteren Akteur*innen (z. B. Gleichstellungs- oder Schwerbehindertenbeauftragten) oder Gremien gibt es in den Hochschulgesetzen drei unterschiedliche Ansatzpunkte. Teilweise ermöglichen es die Regelungen, über eine Verbindung unterschiedlicher Funktionen in einer Person oder Stelle Synergien herzustellen (Bayern, Baden-Württemberg, Hessen). Zum Teil wird die Kooperation oder Zusammenarbeit mit weiteren Akteur*innen innerhalb und/oder außerhalb der Hochschule (Thüringen) oder die Abgrenzung der Zuständigkeiten (Brandenburg) geregelt. Schließlich gibt es Vorschriften, die unterstützende Strukturen für die Akteur*innen in das Ermessen der Hochschulen stellen (Berlin, Bremen, Thüringen) und somit eine gewisse Abhängigkeit generieren.

Die Regelungen zu den Synergien zwischen den Ansprechpersonen für Antidiskriminierung und den Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt sind in Bayern und Baden-Württemberg sehr offen formuliert, ohne Rahmenbedingungen zu setzen. Gleiches gilt in Baden-Württemberg für die Verbindung mit der Funktion anderer Beauftragter, wie z. B. den Beauftragten für Chancengleichheit (§ 4a Abs. 3 HG BW). Dahingegen setzt die gleichzeitige Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsakteur*innen als Ansprechpersonen für Antidiskriminierung in § 6 Abs. 2 HessHG voraus, dass Erstere zustimmen. In der Gesetzesbegründung wurde außerdem für größere Hochschulen ausdrücklich eine Empfehlung für die Trennung der Funktionen ausgesprochen, die Möglichkeit der Zusammenlegung soll kleineren Hochschulen vorbehalten bleiben zum Zwecke der „Effizienz der Aufgabenerfüllung und Bündelung“ (Gesetzentwurf vom 21.09.2021, Drs. 20/6408, S. 83).

Thüringen ist das einzige Bundesland, in dem die Zusammenarbeit mit anderen Akteur*innen bei der Aufgabenerfüllung explizit geregelt ist. Dieser Ansatz könnte den „institutional work“ Ansatz stärken, wonach verschiedene Arten von Akteur*innen institutionellen Wandel unterstützen (Roski 2023). Gemäß § 7 Abs. 1 ThürHG wirken die Beauftragten für Diversität „in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung (...) und dem Inklusionsbeauftragten (...) bei der Planung und Organisation der Lehr-, Studien- und Arbeitsbedingungen für die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule mit“. „In Abstimmung mit“ bedeutet juristisch eine formelle Koordinationspflicht. Das bedeutet nicht, dass alle anderen Stellen ihre Zustimmung geben müssen, aber es müssen eine Konsultation und ein Austausch erfolgen und die jeweilige Position ernsthaft berücksichtigt werden. Ziel ist es, Kooperationsbemühungen vorzugeben, ohne eine Hierarchie zwischen den Beteiligten herzustellen. Das ThürHG sieht außerdem vor, dass auf Landesebene eine standortübergreifende Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen in einer gemeinsamen Einrichtung stattfindet, die angemessen auszustatten ist.

In Berlin, Bremen und Thüringen gibt es schließlich die Möglichkeit, die Beauftragten durch zentrale Stellen für Diversität zu unterstützen. Der Hinweis auf die Gestaltung des Diskriminierungsschutzes durch hochschulweite Strukturen zeigt, dass Diversität und Antidiskriminierung vom Gesetzgeber als wichtige und anspruchsvolle Querschnittsthemen gesehen werden, die eine entsprechende Infrastruktur benötigen.

4. Unterschiede des rechtlichen Rahmens von Gleichstellungsakteur*innen und Antidiskriminierungs- bzw. Diversitätsakteur*innen

Die gesetzlichen Regelungen für Gleichstellungsakteur*innen auf der einen Seite und Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen auf der anderen Seite weisen deutliche Unterschiede auf. Während die Gleichstellungsakteur*innen seit geraumer Zeit mit einer starken rechtlichen Position in den Hochschulstrukturen verankert sind, fehlen in vielen Bundesländern für Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen vergleichbare rechtliche Grundlagen. Dies zeigt sich zum einen darin, dass diesen Akteur*innen bestimmte Schutzrechte überhaupt nicht zugestanden werden, wie z. B. ein Widerspruchs- oder Klagerecht oder das Benachteiligungsverbot während und nach der Ausübung ihres Amtes. Zum anderen fällt der Rechtsrahmen in den gesetzlich adressierten Regelungsbereichen hinter dem der Gleichstellungsakteur*innen häufig deutlich zurück. Dies betrifft insbesondere die Rahmenbedingungen für das Mandat, die Aufgaben sowie die ihnen zugewiesenen Rechte. Hier zeigt sich ein eklatanter Widerspruch zur Komplexität der Anforderungen an die Akteur*innen in Bezug auf eine intersektionale Antidiskriminierungs- und Diversitätsarbeit. Die meisten Bundesländer nennen die Diskriminierungsgründe im AGG als Handlungsfelder, wodurch ein breites Spektrum an Diskriminierungs- und Exklusionsmechanismen bearbeitet werden muss, sowohl im Kontext individueller Beratung und Interessenvertretung als auch auf institutioneller und strategischer Ebene. In einigen Bundesländern, etwa Berlin und Brandenburg, wird dieses Spektrum sogar noch um soziale Herkunft und sozialen Status als zusätzliche zu berücksichtigende Ungleichheitsdimension erweitert.

Insbesondere die Rahmenbedingungen für die Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen sind in den Hochschulgesetzen häufig nur rudimentär bzw. lückenhaft geregelt. Zentrale Voraussetzungen für eine unabhängige und wirksame Ausübung des Amtes sind Weisungsfreiheit, Freistellung und finanzielle Ressourcen. In allen acht untersuchten Bundesländern werden den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über diese drei Säulen grundlegende Rahmenbedingungen geschaffen, wie z. B. die Freistellung und die Gewährung von „angemessenen“ Personal- und Sachmitteln für eine „wirksame Aufgabenerfüllung“ (Baden-Württemberg, Thüringen).

Ein zentraler Unterschied zu den Gleichstellungsakteur*innen liegt außerdem bei der Aufgabenbeschreibung. Während die Gleichstellungsakteur*innen ein sehr breites Aufgabenfeld haben, indem sie die Hochschulen bei deren Gleichstellungsauftrag unterstützen, sind die Aufgaben der Antidiskriminierungs- und Diversitätsbeauftragten teilweise gar nicht, teilweise nur eingeschränkt ausgestaltet, z. B. durch eine Begrenzung auf die Mitwirkung bei der Planung und Organisation von Lehr-, Studien- und Arbeitsbedingungen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Verantwortlichkeiten nicht immer eindeutig geregelt sind, so dass der Eindruck erweckt werden könnte, als trügen die Akteur*innen die zentrale Verantwortung für den Antidiskriminierungs- bzw. Diversitätsauftrag.

Im Hinblick auf die Rechte der Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen zeigt sich, dass sie im Gegensatz zu den Gleichstellungsakteur*innen häufig nur über eine stark begrenzte Rechtsposition verfügen. Gleichstellungsakteur*innen sind in allen Bundesländern mit umfangreichen Beteiligungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechten ausgestattet. Häufig sind sie Mitglied in den Hochschulgremien und verfügen über Rede- und Antragsrechte, teilweise sogar über Stimmrechte (z. B. Baden-Württemberg und Bayern). Ein entscheidender Unterschied ist außerdem, dass die Gleichstellungsakteur*innen in der Regel „frühzeitig“

(§ 27 HSG Schleswig-Holstein) und „*umfassend*“ (§ 4 LHG Baden-Württemberg) zu beteiligen bzw. zu informieren sind.

5. Fazit und Ausblick

Im Ergebnis ist festzustellen, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen lückenhaft sind und keine hinreichende rechtliche Grundlage bilden, um die Aufgabenerfüllung angemessen zu unterstützen. Zwar formulieren die Landeshochschulgesetze in unterschiedlichen Ausprägungen programmatische Zielsetzungen im Bereich von Diskriminierungsschutz, Gleichstellung und Diversitätsförderung, doch bleibt die rechtliche und institutionelle Ausgestaltung dieser Zielvorgaben häufig vage und eingeschränkt. Während einige Bundesländer klare Strukturen, Aufgaben, Rechte und Ressourcen für diese Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen definieren, fehlt es in den anderen Bundesländern an einer institutionellen Absicherung.

Diese mangelnde Konkretisierung führt zu einem rechtlichen wie praktischen Umsetzungsdefizit: Die tatsächliche Wirksamkeit der Antidiskriminierungs- und Diversitätsarbeit hängt maßgeblich von der jeweiligen Interpretation und Umsetzung auf Hochschulebene ab. Damit verlagert sich die Verantwortung von der normsetzenden Ebene auf die einzelne Institution und – noch weiter – auf die persönliche Initiative der jeweiligen Beauftragten und Ansprechpersonen. An die Stelle rechtlich gesicherter Handlungsbefugnisse treten so informelle Arrangements, satzungsrechtliche Eigenlösungen und Good-Will-Regelungen innerhalb der Hochschulen.

Diese Situation untergräbt die institutionelle Verbindlichkeit und strukturelle Gleichwertigkeit der Diversitäts- und Antidiskriminierungsbeauftragten gegenüber anderen hochschulischen Akteur*innen. Anstatt als rechtlich verankerte Governance-Akteur*innen mit klar definierten Mitwirkungs- und Entscheidungsrechten zu agieren, verbleiben sie in einer prekären Position zwischen strategischer Organisationsentwicklung, Interessenvertretung und symbolischer Repräsentation. Das Fehlen belastbarer rechtlicher Grundlagen schwächt ihre Möglichkeiten, strukturelle Diskriminierung systematisch zu adressieren, und führt zu einer Fragmentierung der hochschulischen Verantwortung im Bereich von Diversität und Antidiskriminierung. Um nachhaltige Veränderung bewirken zu können, müssen die Akteur*innen nicht nur gegen Diskriminierung handeln, sondern auch ungleiche Wissens- und Deutungsmacht in akademischen Strukturen ausgleichen und sichtbar machen (vgl. Collins 2000).

Gerade diese doppelte Funktion – rechtlicher Schutz und institutionelle Transformation – wird jedoch durch eine mangelnde gesetzliche Regelungsdichte erheblich eingeschränkt. In den meisten Bundesländern fehlt es an klaren Rechten, gesicherten Ressourcen und systematischem Wissenszugang, die notwendig wären, um epistemische und strukturelle Ungleichheiten wirksam zu adressieren. Die Beauftragten verfügen oft weder über ausreichende Freistellung noch über institutionelle Machtpositionen oder Zugang zu hochschulpolitischen Entscheidungsprozessen. Hierdurch entsteht die Gefahr einer rein symbolischen Repräsentationspolitik im Sinne von Nancy Fraser (1998): Die Existenz von Diversitätsbeauftragten erfüllt zwar formell den Anspruch auf Sichtbarkeit und Anerkennung, doch ohne materielle und epistemische Ressourcen bleibt ihre Arbeit affirmativ statt transformativ. Statt als gleichwertige Akteur*innen im Rahmen der Diversitäts-Governance mit Gestaltungsmacht zu agieren, werden sie häufig auf eine beratende bzw. repräsentative Rolle reduziert.

Ohne Ressourcen, Rechte und institutionell verankerten Wissenszugang wird es Antidiskriminierungs- und Diversitätsbeauftragten erheblich erschwert, machtkritische, transforma-

tive Arbeit zu leisten. Wo Beauftragte lediglich informiert oder konsultiert werden, bleibt ihre Rolle auf die Vermittlung von Anliegen reduziert, ohne die Macht, institutionelle Wissensordnungen tatsächlich zu verändern.

Eine rechtliche Nachsteuerung wäre erforderlich, um die bestehenden programmatischen Zielsetzungen in wirksame Governance-Strukturen zu überführen und die Akteur*innen als gleichwertige, unabhängige und handlungsfähige Stakeholder in den Hochschulen zu etablieren.

Aufgrund der fehlenden Regelungen zu den Ressourcen sind viele Stellen im Bereich Diversität und Antidiskriminierung durch befristete, prekäre Arbeitsbedingungen gekennzeichnet, obwohl es sich um Daueraufgaben handelt. Die Finanzierung erfolgt häufig projektbasiert, was zu hoher Fluktuation führt. Darüber hinaus besteht häufig eine Konkurrenz um Ressourcen zwischen den Bereichen Gleichstellung und Diversität/Antidiskriminierung. Dies erschwert eine kohärente und umfassende Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen und Politiken an den Hochschulen.

Ein weiterer wichtiger Schritt wäre eine weiterführende empirische Untersuchung zur tatsächlichen Umsetzung der Diversitäts-Governance in den Hochschulen. Eine Befragung von Diversitätsbeauftragten sowie weiteren Akteur*innen (z. B. Gleichstellungs-, Rassismus- und Antisemitismusbeauftragte) könnte aufzeigen, inwiefern die gesetzlich definierten Strukturen und Rechte tatsächlich in der Praxis genutzt und wirksam umgesetzt werden. Darüber hinaus könnte ein Forschungsprojekt langfristig verfolgen, wie sich die Verankerung von Diversitäts-Governance an Hochschulen weiterentwickelt, welche Herausforderungen dabei bestehen und welche Bedingungen für eine echte Transformation gegeben sein müssten. Ungeachtet der Autonomie der Länder und der Hochschulen könnten hierdurch Standards entwickelt werden, um die strukturellen Rahmenbedingungen von Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen an Hochschulen zu verbessern.

Dieser Rahmen verdeutlicht die vielschichtigen Bedingungen, unter denen Diversityakteur*innen an deutschen Hochschulen agieren, und weist zugleich auf die Notwendigkeit einer strukturellen und gesetzlichen Stärkung ihrer Arbeit hin.

Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2024): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen (3. Auflage). Berlin. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskriminierungsschutz_an_hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- Collins, P. H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment* (10th anniversary ed.). Routledge.
- DiMaggio, P. J. (1988). Interest and Agency in Institutional Theory. In L. G. Zucker (Hrsg.), *Institutional patterns and organizations. Culture and environment* (S. 3–21). Cambridge: Ballinger Pub. Co.
- Fraser, Nancy (1998): *Social justice in the age of identity politics: redistribution, recognition, participation* (Discussion Papers/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung Organisation und Beschäftigung, Bd. 98-108). Berlin. <https://doi.org/126247>
- Kalev, Alexandra/Dobbin, Frank/Kelly, Erin (2006): Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589–617. <https://doi.org/10.1177/000312240607100404>
- Krieg, Thomas/Auer, Marietta/Barner, Andreas/Broer, Franziska/Di Fabio, Udo/Engels, Dieter/Gruss, Peter/Hornig, Franziska/Kreutz-Gers, Waltraud/Krull, Wilhelm/Kühl, Stefan/Stückradt, Michael/Voßkuhle, Andreas (2025): *Mehr Freiheit – weniger Regulierung. Vorschläge für die Entbürokrati-*

- sierung des Wissenschaftssystems (Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e.V., Hrsg.) (Leopoldina Diskussionen Nr. 36). Halle (Saale): Leopoldina Nationale Akademie der Wissenschaften. Verfügbar unter: https://doi.org/10.26164/leopoldina_01_01255
- Löther, Andrea/Vollmer, Lina (2014): Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 17–56. Verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-404984>
- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (Pädagogik, 11. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Meyer, John W./Rowan, Brian (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Mignolo, Walter D. (2011): *The Darker Side of Western Modernity*. Duke University Press. <https://doi.org/10.1215/9780822394501>
- Roski, M. (2023): Diversität und Diversity Management in Organisationen aus neo-institutionalistischer Sicht. In M. Funder, J. Grulich & N. Hossain (Hrsg.), *Diversitäts- und Organisationsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis (NomosHandbuch, 1. Auflage, S. 131–150)*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. <https://doi.org/10.5771/9783748934684-131>
- Steinweg, Nina (2022): Vielfältige Verantwortungen. Anforderungen an diskriminierungssensible Organisationen am Beispiel der Hochschule. *Supervision: Mensch, Arbeit, Organisation*, 40(1), 19–26. <https://doi.org/10.30820/1431-7168-2022-1-19>
- Steinweg, Nina/Poggenburg, Kristin (2022): Dynamiken der rechtlichen Regelungen von Diversity an Hochschulen. *Journal Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW*, (50), 63–67. <https://doi.org/10.17185/dupublico/76061>
- Steinweg, Nina/Tsoneva, Tina (2026): Diversitäts-Governance: Institutionellen Wandel durch rechtliche Rahmenbedingungen ermöglichen. *Femina Politica Heft 1/2026* (im Erscheinen)

Rechtsquellen

- AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414).
- BayHIG: Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414, BayRS 2210-1-3-WK), zuletzt geändert durch § 14 des Gesetzes vom 23. Dezember 2024 (GVBl. S. 605) und durch § 8 des Gesetzes vom 23. Dezember 2024 (GVBl. S. 632).
- BbgHG: Brandenburgisches Hochschulgesetz vom 9. April 2024, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Juni 2024 (GVBl.I/24, [Nr. 30], S.32).
- BerlHG: Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin vom 26. Juli 2011, zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 10.07.2025 (GVBl. S. 270, 283).
- BremHG: Bremisches Hochschulgesetz vom 9. Mai 2007, § 114 neu gefasst durch Gesetz vom 01.04.2025 (Brem.GBl. 382).
- GG: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. März 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 94) geändert worden ist.
- HessHG: Hessisches Hochschulgesetz vom 14. Dezember 2021, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10. Oktober 2024 (GVBl. 2024 Nr. 56).
- HSG: Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein vom 5. Februar 2016, zuletzt geändert durch: § 12 (Art. 2 Ges. v. 25.03.2025, GVOBl. 2025 Nr. 26).
- LHG: Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg vom 1. Januar 2005, zuletzt geändert durch Artikel 24 des Gesetzes vom 17. Dezember 2024 (GBl. 2024 Nr. 114).
- ThürHG: Thüringer Hochschulgesetz vom 13. September 2016, zuletzt geändert durch Gesetz vom 2. Juli 2024 (GVBl. S. 371).

Steinweg, Nina, Dr., Senior Researcher bei GESIS, Abteilung Data and Research on Society, CEWS – Center für Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft, Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht in der Wissenschaft, Hochschulgovernance und akademische Personalauswahl, Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen und -politiken. Nina.Steinweg@gesis.org

Tsoneva, Tina, Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten, GIZ – Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Arbeitskämpfe, Feministische Theorie, Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Tina.Tsoneva@giz.de