

# Übliche Widerstände oder neue Infragestellungen?

## Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffe auf Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Niedersachsen

Bericht zum Projekt „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen“

Dr. Daniela Marx und Sandra Kotlenga  
unter Mitarbeit von Birte Driesner und Dr. Doris Hayn





Dr. Daniela Marx  
Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität  
Georg-August-Universität Göttingen  
(Koordination des Projekts | Konzeption und Durchführung der Workshops)

Sandra Kotlenga  
Zoom – Gesellschaft für prospektive Entwicklungen e.V.,  
Göttingen  
(Konzeption und Durchführung der Bestandsaufnahme |  
Unterstützung der Konzeption und Durchführung der Workshops)



Birte Driesner  
Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität  
Georg-August-Universität Göttingen  
(Recherche und Auswertung der Literatur | Unterstützung  
der Durchführung der Workshops)

Dr. Doris Hayn  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Georg-August-Universität Göttingen  
(Projektleitung)

**Dezember 2017**



## Vorwort

Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen und Geschlechterforscher\*innen sind mit Angriffen aus dem (rechts-)konservativen bis rechtsradikalen und christlich-fundamentalistischen Spektrum konfrontiert. Dies ist nicht neu: Antifeministische, gleichstellungsfeindliche Argumentationen und entsprechende Vorkommnisse werden seit einigen Jahren unter Gleichstellungsbeauftragten und (Geschlechter-)Forscher\*innen verstärkt diskutiert und in den Medien, an Hochschulen sowie von Wissenschaftsakteur\*innen thematisiert.

Doch wie sind Anfeindungen von Gleichstellungsakteur\*innen und Angriffe auf Gleichstellungspolitik und -arbeit an Hochschulen aktuell einzuschätzen? Welche Wirkmächtigkeit haben sie bereits heute, welche könnten sie in Zukunft entwickeln? Sind Errungenschaften der Gleichstellungspolitik in Gefahr oder sind die Erfolge von mehr als 25 Jahren institutionalisierter Gleichstellungsarbeit an Hochschulen unumkehrbar? Und: Geht es „lediglich“ um *übliche Widerstände*, die aktuell in schärferem Ton, da oft anonym, vorgetragen werden oder kommen darin *neue Infragestellungen* zum Ausdruck, die auch auf grundgesetzlich verankerte Werte wie Gleichberechtigung und Chancengleichheit zielen?

Diese und weitere Fragen waren Ausgangspunkt des vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderten Projekts „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen“. Das Projekt ging explizit neue Wege und nahm vorrangig Gleichstellungsakteur\*innen in den Blick: während antifeministische Vorkommnisse in Bezug auf Geschlechterforschung bereits untersucht wurden, fehlten Erkenntnisse (auch für Niedersachsen) zu Verbreitung und Erscheinungsformen solcher Vorkommnisse in Bezug auf Gleichstellungspolitik und -arbeit.

Der vorliegende Bericht bietet dementsprechend erstmals detaillierte Einblicke in gleichstellungsfeindliche Vorkommnisse an niedersächsischen Hochschulen und deren Einordnung und Bewertung durch die Gleichstellungsakteur\*innen. Er beschreibt Auswirkungen auf die Amts- und Berufsausübung und liefert Einschätzungen dazu, welche Präventionsmaßnahmen, Unterstützungsfaktoren und Handlungsstrategien notwendig sind.

Sehr deutlich wird, dass sich Gleichstellungspolitik und -arbeit an Hochschulen und damit auch die zuständigen Akteur\*innen nach wie vor in einer zwangsläufig ambivalenten Position befinden: Sie sind Teil einer Organisation und zugleich sollen sie die Organisation sowie deren Strukturen und Kultur von innen heraus verändern und „stören“. Dies macht es nicht einfach, wenn nicht gar unmöglich, alltägliche und übliche Widerstände von (qualitativ) neuen und (quantitativ) verstärkt auftretenden Infragestellungen zu unterscheiden.

Der Bericht steht daher unter der Frage „Übliche Widerstände oder neue Infragestellungen?“. Der eher ungewohnte Begriff „Gleichstellungsfeindlichkeit“, der sich im Verlauf des Projekts herausgebildet hat, dient dabei als Klammer, unter der unterschiedliche gleichstellungsbezogene Vorkommnisse an Hochschulen – von alltäglichen Widerständen gegen Gleichstellung über offensives Unterlaufen etablierter Gleichstellungsstandards bis hin zu bedrohlichen Angriffen auf einzelne Gleichstellungsbeauftragte – subsumiert werden können.

Aufgrund der überwiegend qualitativen Herangehensweise unterliegen die Projektergebnisse sicherlich den üblichen Einschränkungen in Bezug auf Verallgemeinerbarkeit und Übertragbarkeit bspw. auf andere Bundesländer. Gleichwohl ermöglichen sie es, einen tiefergehenden Blick in die Arbeit der

Gleichstellungsakteur\*innen in einer Zeit des Erstarkens und der zunehmenden Sichtbarkeit rechtspopulistischer Einstellungen und ausgrenzender, auch gewaltförmiger Handlungen zu werfen.

Anfeindungen und Angriffe auf Gleichstellungsakteur\*innen gehen – dies eine der wegweisenden Erkenntnisse des Projekts – insbesondere von Hochschulangehörigen aus. Dies verweist auf die Bedeutung und Notwendigkeit eines hochschulintern abgestimmten, klaren Commitments verschiedener Personen, Organisationseinheiten und Gremien an Hochschulen. Die Ergebnisse des Projekts zeigen zudem Handlungsfelder auf, die in der zukünftigen Diskussion um Gleichstellungsfeindlichkeit (verstärkt) Beachtung finden sollten. Ferner werden erstmals auch Wünsche und Bedarfe der Gleichstellungsakteur\*innen in Bezug auf die weitere Bearbeitung des Themas sichtbar.

Insgesamt sind die Projektergebnisse Ansporn für eine gemeinschaftliche Verteidigung und Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Errungenschaften. Sie machen deutlich, welche Akteur\*innen – hochschulintern und -extern – sich künftig stärker dieses gemeinsamen Engagements annehmen und Gleichstellungsakteur\*innen im Rahmen ihrer Funktion und Tätigkeit stärker unterstützen müssen. Explizit im Bericht angesprochen sind Hochschulleitungen und Führungskräfte sowie die für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und für Rechtsfragen zuständigen Stellen an Hochschulen. Aber auch die Studierenden können eine wichtige Rolle als Unterstützer\*innen spielen.

In diesem Sinne richtet sich der Bericht an alle, die in ihrem Aufgabenbereich Gleichstellungspolitik und -arbeit an Hochschulen unterstützen können und – Gleichstellung als Querschnittsaufgabe ernstnehmend – müssen. Nicht zuletzt bietet er wertvolle Erkenntnisse für die Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen und diejenigen, die in den Bereichen Diversitäts- und Vereinbarkeitspolitik tätig und engagiert sind. Ihnen wie allen anderen Hochschul- und Wissenschaftsakteur\*innen liefert der Bericht Hinweise darauf, welchen Herausforderungen Chancengleichheit an Hochschulen heute und zukünftig unterliegt.

Abschließend möchte ich meinen Kolleginnen in der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter danken für ihre Bereitschaft, als Interviewpartnerinnen sowie in den Qualifizierungs- und Vernetzungsworkshops mitzuwirken, insbesondere auch für die Offenheit und Kollegialität bei einem für viele sicherlich nicht einfachen Thema. Diese Unterstützung sowie die Begleitung des Projekts durch Kolleginnen auf Landes- und Bundesebene hat es erst ermöglicht, das Projekt durchzuführen. Dank geht auch an das Niedersächsische Ministeriums für Wissenschaft und Kultur für die finanzielle Förderung und die Unterstützung bei der Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Errungenschaften.



Dr. Doris Hayn

*Gleichstellungsbeauftragte der Georg-August-Universität Göttingen und stellvertretende Vorsitzende der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter*

## Inhalt

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Einleitung.....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>2</b> | <b>Antifeminismus und Gleichstellungsfeindlichkeit an Hochschulen: Stand der Forschung und Praxis.....</b>              | <b>4</b>  |
| 2.1      | Antifeminismus und Gleichstellungsfeindlichkeit an Hochschulen.....   | 5         |
| 2.2      | Jenseits des Hochschulkontextes: Antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Strömungen und Akteur*innen.....          | 7         |
| <b>3</b> | <b>Methoden und Durchführung der empirischen Bestandsaufnahme .....</b>   | <b>8</b>  |
| 3.1      | Erhebungsdesign .....   | 9         |
| 3.1.1    | Explorative Interviews .....  | 9         |
| 3.1.2    | Teilstandardisierte Telefonbefragung.....   | 9         |
| 3.1.3    | Vertiefende qualitative Befragung (face-to-face) .....  | 10        |
| 3.2      | Vorgehen bei Auswertung und Ergebnisdarstellung.....  | 11        |
| <b>4</b> | <b>Ausmaß und Art antifeministischer/ gleichstellungsfeindlicher Vorkommnisse an niedersächsischen Hochschulen.....</b> | <b>12</b> |
| 4.1      | Gleichstellungsarbeit an niedersächsischen Hochschulen: Kontextbedingungen und befragte Akteur*innen.....               | 12        |
| 4.1.1    | Berufsbiografische Hintergründe der Gleichstellungsbeauftragten .....   | 12        |
| 4.1.2    | Ausgewählte Daten zu Hochschul- und Gleichstellungsstrukturen .....   | 13        |
| 4.1.3    | Verankerung von Gender in Forschung und Lehre .....   | 13        |
| 4.1.4    | Einschätzung zum gleichstellungspolitischen Commitment an der Hochschule .....  | 14        |
| 4.2      | Antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Vorkommnisse an Hochschulen .....  | 15        |
| 4.2.1    | Quantitatives Ausmaß der berichteten Vorkommnisse.....  | 15        |
| 4.2.2    | Gegen Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsbeauftragte gerichtete Vorkommnisse ..                                   | 17        |
| 4.2.3    | Gegen Gender in Forschung und Lehre und einzelne Wissenschaftlerinnen gerichtete Aktivitäten.....                       | 21        |
| 4.2.4    | Umgang mit Vorkommnissen.....   | 23        |

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| 4.3      | Interpretation der Ergebnisse aus Perspektive der Befragten .....                                   | 25        |
| 4.3.1    | Einschätzungen zur Quantität .....  | 25        |
| 4.3.2    | Wahrgenommene Veränderungen gleichstellungspolitischer Rahmenbedingungen an den<br>Hochschulen..... | 26        |
| 4.4.3    | Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit – ein Thema für Gleichstellungs-<br>beauftragte?.....  | 28        |
| <b>5</b> | <b>Schutz- und Unterstützungsfaktoren.....</b>  | <b>31</b> |
| <b>6</b> | <b>Zusammenfassung der Ergebnisse und Zwischenbilanz.....</b>                                       | <b>34</b> |
| <b>7</b> | <b>Qualifizierungs- und Vernetzungsworkshops.....</b>   | <b>36</b> |
| <b>8</b> | <b>Ausblick.....</b>  | <b>40</b> |
|          | <b>Literatur.....</b>   | <b>44</b> |
|          | <b>Anhang .....</b>   | <b>47</b> |

## 1 Einleitung

Akteur\*innen<sup>1</sup> aus Forschung und hochschulischer Praxis in den Bereichen Gleichstellung sowie Geschlechterforschung<sup>2</sup> sind seit einigen Jahren mit Anfeindungen aus dem (rechts-)konservativen bis rechtsradikalen und christlich-fundamentalistischen Spektrum konfrontiert.

Während die Strategie Gender Mainstreaming bereits seit Mitte der 2000er Jahre u.a. durch Artikel im Spiegel und der Frankfurter Allgemeinen Zeitung immer wieder diffamiert wird, geraten nun auch Geschlechterforschung/ Gender Studies/ Queer Studies etc. in den Blick antifeministischer/ gleichstellungsfeindlicher<sup>3</sup> Akteur\*innen und Gruppierungen. Gleichstellungs- und Geschlechterforschungsakteur\*innen sehen sich u.a. mit Vorwürfen konfrontiert, Ideologie statt Wissenschaft zu betreiben, biologische Fakten zu ignorieren und Steuergelder zu verschwenden, da von ihren Aktivitäten und Forschungen kein (Erkenntnis-)Gewinn zu erwarten sei. Zudem wird ihnen vorgeworfen, durch eine antidemokratische Verzerrung des Leistungsprinzips Männer zu diskriminieren und eine geschlechtslose Gesellschaft schaffen zu wollen.<sup>4</sup>

Insbesondere durch die Veränderung der Kommunikation (Nutzung von digitalen Medien wie E-Mail, Social Media, Blogs) scheinen die Anfeindungen eine neue Qualität erreicht zu haben: Vielfach erfolgen sie nun auch in direkter Ansprache per E-Mail und in Kommentaren zu digitalen Veröffentlichungen (sog. Shitstorms, Hatespeech). Sie sind zunehmend personenbezogen und reichen inzwischen bis hin zu Mord- und Vergewaltigungsdrohungen.

Für hochschulische Akteur\*innen in den Bereichen Gleichstellung und Geschlechterforschung kann dies unmittelbar Auswirkungen haben, da verschiedene ihrer beruflichen Handlungsfelder potenziell betroffen sind. Für Gleichstellungsbeauftragte ist dies insbesondere die Ausübung ihres Amtes, für Beschäftigte in Gleichstellungsbüros der Umgang mit Anfragen und Beschwerden, für alle Akteur\*innen in den genannten Feldern die Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit, des Veranstaltungsmanagements und der Kommunikation von wissenschaftlichen Ergebnissen, Projekten, Maßnahmen und Aktivitäten. Zudem kann die Bewegungsfreiheit der Akteur\*innen auf dem Campus und bei öffentlichen Auftritten wie bspw. Vortrags- und Lehrveranstaltungen beeinträchtigt sein. Anfeindungen können aber auch die berufliche Existenz insgesamt bedrohen, wenn es sich bspw. um Versuche der direkten Diskreditierung bei der Hochschulleitung oder dem Ministerium handelt. Sie greifen zudem potenziell in das Privatleben der Akteur\*innen ein, wenn bspw. Familien bedroht werden und eine Adresssperrung beim Einwohnermeldeamt notwendig wird.

---

<sup>1</sup> Anmerkung zur Schreibweise: Der Stern \* wird im folgenden Text für Gruppenbezeichnungen verwendet, wenn diese Gruppe(n) (potentiell) alle Geschlechtsidentitäten einschließen. Bei all-gender-Bezeichnungen markiert \* Vielfalt, Uneindeutigkeit und die generelle Konstruiertheit von vermeintlich eindeutigen Zugehörigkeiten. Die Auseinandersetzung um geschlechter- und diversitätssensible Schreibweisen ist unabgeschlossen: Die hier verwendete Form – Platzierung des \* vor dem Suffix „-innen“ – wird derzeit oftmals gewählt, sie bricht jedoch eine zweigeschlechtliche Logik nicht vollständig auf.

Wird in diesem Bericht das generische Maskulinum verwendet, sind Männer gemeint.

<sup>2</sup> In diesem Bericht wird die Bezeichnung „Geschlechterforschung“ gewählt, auch wenn an niedersächsischen Hochschulen diverse Begrifflichkeiten genutzt werden (z.B. Genderforschung, Gender Studies).

<sup>3</sup> Der Begriff Antifeminismus wird an dieser Stelle zunächst als zu Beginn des Projekts gesetzter und vorläufiger Arbeitsbegriff verwendet. Neben „antifeministisch“ wird zugleich der Begriff „gleichstellungsfeindlich“ genutzt. Zur Auseinandersetzung mit Begrifflichkeiten s. die Kapitel 2.1 und 3.1.2.

<sup>4</sup> Ausführlicher dazu Kapitel 2.

Einerseits stehen somit hochschulische Akteur\*innen in den Bereichen Gleichstellung und Geschlechterforschung potenziell und z.T. auch konkret im Fokus von Anfeindungen aus dem (rechts-)konservativen bis rechtsradikalen und christlich-fundamentalistischen Spektrum. Andererseits haben Gleichstellung und Geschlechterforschung in der Hochschullandschaft sowohl auf rechtlicher, institutioneller und organisationaler, aber auch wissenschaftlicher Ebene einen hohen Stellenwert.

Diese zwei Seiten einer Medaille zeigen sich auch in Niedersachsen. So sind Gleichstellung und Geschlechterforschung bspw. durch das Niedersächsische Hochschulgesetz, die Niedersächsische Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“, Professuren mit (Teil-)Denominationen in Geschlechterforschungs-Studiengängen sowie dem Forschungsprogramm „Geschlecht – Macht – Wissen“ des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur an allen der 20 niedersächsischen Hochschulen mehr oder weniger stark verankert. Zugleich sind auch in Niedersachsen und dem direkten örtlichen Umfeld (Kassel, Bremen) bereits mehrere, teils schwerwiegende Fälle von antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Bedrohungen und Angriffen gegenüber hochschulischen Akteur\*innen bekannt geworden.

Während antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Vorkommnisse in Bezug auf Akteur\*innen im Bereich *Geschlechterforschung* mehr und mehr untersucht und dokumentiert werden (s. Kap. 2), fehlen für eine fundierte Einschätzung von Verbreitung und Erscheinungsformen solcher Vorkommnisse in Bezug auf *hochschulische Gleichstellungsakteur\*innen*, bspw. zu Auswirkungen auf die Amts- und Berufsausübung sowie auf die Entwicklung von Handlungsstrategien systematisch erhobene Informationen. Auch spezifische Erkenntnisse über antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Vorkommnisse *in Niedersachsen* liegen bisher nicht vor.

Dabei ist insbesondere ungeklärt

- welche Akteur\*innen und Arbeitsbereiche an welchen Hochschulen wie von Anfeindungen betroffen sind,
- vom wem antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Aktivitäten ausgehen,
- welchen Mustern sie unterliegen,
- welche Unterstützungsbedarfe bei Betroffenen sowie allgemein bei Akteur\*innen der Gleichstellung und Geschlechterforschung bestehen,
- welche Umgangsformen entwickelt worden sind, um konkreten Anfeindungen zu begegnen,
- welche Vernetzungen dabei entstanden sind,
- welche Maßnahmen zur Prävention ergriffen worden sind,
- welche Aspekte von Akteur\*innen in Gleichstellung und Geschlechterforschung als Schutz- und Unterstützungsfaktoren wahrgenommen werden und
- welche Formen der Zusammenarbeit zwischen Akteur\*innen der Gleichstellung und der Geschlechterforschung zielführend und praktikabel erscheinen, um sich zukünftig (gemeinsam) vor Anfeindungen zu schützen.

Das hier dokumentierte Projekt widmet sich diesen und weiteren Fragen insbesondere mit Bezug auf Gleichstellungsakteur\*innen an niedersächsischen Hochschulen, bezieht aber Akteur\*innen der Geschlechterforschung an diesen Hochschulen punktuell mit ein.

Erste informelle Umfragen haben gezeigt, dass hochschulische Gleichstellungsakteur\*innen in Niedersachsen sowohl Bedarf nach Wissen über Art und Ausmaß von Anfeindungen haben als auch Vernetzung suchen, um sich über den Umgang mit diesen auszutauschen. Im Anschluss daran diente das vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderte und von der Landeskonferenz

Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter durchgeführte Projekt „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen“ sowohl der Bestandsaufnahme als auch der Qualifizierung der Akteur\*innen.

Um dies zu erreichen, ist das Projekt in zwei Schritten angelegt, die sich zeitlich teils überschneiden: Eine empirische Bestandsaufnahme antifeministischer/ gleichstellungsfeindlicher Vorkommnisse an niedersächsischen Hochschulen sowie darauf basierend die Durchführung eines Workshops für Akteur\*innen aus der Gleichstellungsarbeit und der Geschlechterforschung an drei Hochschulen. Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ergebnisse der beiden Projektteile.

In Rahmen der Bestandsaufnahme wurden Art und Ausmaß antifeministischer/ gleichstellungsfeindlicher Aktivitäten gegen unterschiedliche Gruppen von Akteur\*innen an niedersächsischen Hochschulen sowie bislang entwickelte Umgangsweisen und Strategien dagegen erhoben. Die empirische Bestandsaufnahme wurde durch eine Literaturübersicht<sup>5</sup> ergänzt.

Ausgehend von der Bestandsaufnahme hatte der Workshop zum Ziel, deren Ergebnisse zu vermitteln und mit den Teilnehmenden zu diskutieren. Hochschulbezogene sowie -übergreifende Umgangsformen und Strategien der Teilnehmenden im Kontext von antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Anfeindungen wurden reflektiert und weiterentwickelt sowie Bedarfe und Möglichkeiten der Unterstützung und dafür erforderliche (Netzwerk-)Ressourcen eruiert.

Der Fokus der Bestandsaufnahme und der Workshops lag auf der Gleichstellungsarbeit und den damit befassten Akteur\*innen (insbesondere Gleichstellungsbeauftragte), da diese selbst (potenziell) von Anfeindungen betroffen und/ oder (potenziell) mit der Unterstützung von Betroffenen befasst sind. Davon ausgehend wurden auch Anfeindungen gegen Geschlechterforschung sowie -forschende thematisiert. Dies erfolgte zum einen, weil die beiden Bereiche in Niedersachsen gesetzlich verankert sind<sup>6</sup> und daran anknüpfend die Unterstützung und Förderung von Geschlechterforschung und -forschenden ein genuines Anliegen der Gleichstellungsarbeit darstellt, zum anderen, weil Angriffe gegen Geschlechterforschung bzw. -forschende oftmals auch implizite Angriffe gegen Gleichstellungsarbeit und Frauenförderung sind bzw. damit diskursiv verschränkt werden.

Die Durchführung des Projekts „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen“ wurde vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur gefördert. Das Projekt wurde von der Landeskongferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) erfolgreich beantragt; die Projektleitung lag bei der Gleichstellungsbeauftragten der Georg-August-Universität Göttingen, Dr. Doris Hayn (Projektlaufzeit: Januar 2016 bis Dezember 2017). Die Verantwortung für die Projektkoordination und -umsetzung lag bei Dr. Daniela Marx, Referentin für Gender und Diversität in der Lehre<sup>7</sup> an der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität. Das sozialwissenschaftliche Institut Zoom e.V. wurde im Februar 2016 mit der Durchführung der Bestandsaufnahme zu antifeministischen Vorkommnissen an

---

<sup>5</sup> Dies war in der Konzeption des Projekts zunächst nicht vorgesehen, erschien im Verlauf des Projekts zu dessen Rahmung jedoch notwendig und sinnvoll.

<sup>6</sup> Im Unterscheid zu vielen anderen Bundesländern ist in Niedersachsen nicht nur Gleichstellung/ Chancengleichheit der Geschlechter, sondern auch Geschlechterforschung im Landeshochschulgesetz verankert: „<sup>1</sup>Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). <sup>2</sup>Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei“ (Niedersächsisches Hochschulgesetz §3 Abs. 3).

<sup>7</sup> Inzwischen ist Dr. Daniela Marx als Koordinatorin für Diversität in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität an der Universität Göttingen beschäftigt.

niedersächsischen Hochschulen mit vorrangigem Fokus auf Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüros betraut (Bearbeiterin: Sandra Kotlenga). Das Erhebungsdesign und seine Umsetzung wurden zwischen der Stabsstelle und dem Institut Zoom e.V. eng abgestimmt. Die Workshops wurden von Dr. Daniela Marx und Sandra Kotlenga gemeinsam konzipiert und durchgeführt. Die Projektumsetzung erfolgte unter Mitwirkung von Birte Driesner, die insbesondere für die Literaturübersicht zuständig war. Das Projekt wurde von einem Beirat der LNHF begleitet (Birgit Fritzen, zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover; Dr. Katrin van Riesen, zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Leuphana Universität Lüneburg sowie Vorstand und Geschäftsstelle der LNHF).

Der vorliegende Projektbericht dokumentiert den Literaturstand (Kap. 2), die Methodik (Kap. 3) und die Ergebnisse der Bestandsaufnahme (Kap. 4-6) sowie die Workshops (Kap. 7). Er schließt mit einem Ausblick (Kap. 8) ab.

## 2 Antifeminismus und Gleichstellungsfeindlichkeit an Hochschulen: Stand der Forschung und Praxis

Gegenstand des vorliegenden Projekts war insbesondere das Phänomen antifeministischer/ gleichstellungsfeindlicher Angriffe und Widerstände gegen *Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen*. Dazu sind bisher weder mit Bezug auf Niedersachsen noch darüber hinaus Veröffentlichungen im deutschsprachigen und internationalen Raum bekannt. Mit Bezug auf Geschlechterforschung und -forschende dagegen liegen zahlreiche Veröffentlichungen vor.

In die Literaturübersicht und Analyse des Standes von Forschung und Praxis wurden zum einen wissenschaftliche Ausarbeitungen zu Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit einbezogen. Zum anderen wurden Berichte über antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Aktivitäten in Printmedien und Texten aus Onlineportalen berücksichtigt. Erkenntnisse über die Argumentationsweise antifeministischer/ gleichstellungsfeindlicher Akteur\*innen konnten zudem auch aus „Originaldokumenten“ (Artikeln, Kommentaren) antifeministischer Akteur\*innen gezogen werden.

Auffällig ist, dass eine klare Unterscheidung zwischen „Originaldokumenten“, d.h. Dokumenten antifeministischer/ gleichstellungsfeindlicher Akteur\*innen mit entsprechendem Inhalt, und Sekundärliteratur, d.h. Analysen, Berichten, Reportagen, Kommentaren *über* diese Akteur\*innen und Inhalte, oftmals schwierig ist. Autor\*innen einiger dieser Sekundärdokumente scheinen, so der Eindruck, selbst eine skeptische bis ablehnende Haltung gegenüber Gleichstellung und Geschlechterforschung zu haben.

Der Begriff Antifeminismus wird im Diskurs allgemein und in der Literatur unscharf verwendet; Definitionen fehlen meist. Hark/ Villa entscheiden sich in ihrem Sammelband „Anti-Genderismus. Geschlecht und Sexualität als Schauplatz aktueller politischer Auseinandersetzungen“ (2016) für den Begriff „Anti-Genderismus“, um aus sozial- und kulturwissenschaftlicher Perspektive die derzeitigen Deutungskämpfe um die in der Geschlechterforschung zentralen Konzepte Geschlecht und Sexualität darzustellen. Sie weisen darauf hin, dass Gegner\*innen der Geschlechterforschung oftmals unreflektiert „Gender“ als allumfassenden Begriff für alles von ihnen Kritisierte (wie Gender Mainstreaming, Gleichstellungspolitik und deren Instrumente, Geschlechterforschung, geschlechtertheoretische Ansätze etc.) verwenden. Problematisch erscheint, dass mit der Verwendung des Begriffs „Anti-Genderismus“ die

begriffliche Unschärfe auf der Seite der „Gegner\*innen“ von den angefeindeten Akteur\*innen selbst reproduziert wird.

Für das vorliegende Projekt – für den Projektantrag und die empirische Bestandsaufnahme – wurde zunächst der ebenfalls in der Literatur gängige Begriff „Antifeminismus“ gesetzt. Bereits im Zuge der explorativen Interviews zeigte sich, dass der Begriff zugleich unscharf und missverständlich ist. Es wurde deutlich, dass es notwendig ist, den Begriff zu konkretisieren und substantiell zu füllen, um die Befragungen (teilstandardisierte Telefonbefragung und vertiefende qualitative Interviews) durchführen zu können. Entsprechend fiel die Entscheidung, mit dem Begriffspaar „Antifeminismus und Gleichstellungsfeindlichkeit“ zu operieren oder wenn sinnvoll auch allgemeiner von „Anfeindungen“ gegen Akteur\*innen in den Bereichen Gleichstellung und Geschlechterforschung zu sprechen.

Die systematische Aufarbeitung von Literatur beschränkte sich auf Dokumente, die sich – im engen Sinne – auf Antifeminismus und Gleichstellungsfeindlichkeit bzw. Anfeindungen gegen Akteur\*innen in den Bereichen Gleichstellung und Geschlechterforschung *in Deutschland* beziehen. Quellenmaterial zu strukturell ähnlich verlaufenden Diskursen wie bspw. zu Sexismus, Rassismus und/ oder Antisemitismus an Hochschulen bzw. Debatten aus anderen Ländern (bspw. USA) wurden nicht systematisch in die Aufarbeitung einbezogen. Das Erleben von und das Wissen um „Anfeindungs-Ereignisse“ in anderen Bereichen fließen dennoch in die Untersuchung ein, da dies insbesondere auf die (befragten) Akteur\*innen und ihren Umgang mit Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit Einfluss hat.

## 2.1 Antifeminismus und Gleichstellungsfeindlichkeit an Hochschulen

Antifeministische und gleichstellungsfeindliche Argumentationen mit Bezug auf den Wissenschaftsbereich oder konkrete antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Vorkommnisse an Hochschulen gelangen zunehmend in die Öffentlichkeit<sup>8</sup> – wenn auch sie oftmals nicht direkt, sondern nur im Zuge der Berichterstattung über Wissenschafts- und Hochschulpolitik oder deren Kommentierung etc. erwähnt oder implizit deutlich werden.

Inhaltlicher Gegenstand von Artikeln und Berichten, in denen antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Argumentationen sichtbar werden, sind zum einen Kritik an der Geschlechterforschung und deren zentralen Begriffen und Konzepten. Der Geschlechterforschung wird allgemein und umfassend Wissenschaftlichkeit abgesprochen, Ausgaben für Forschungsprojekte im Bereich Geschlechterforschung oder auch für Professuren werden als „Verschwendung von Steuergeldern“ kritisiert und in ihrer quantitativen Dimension meist maßlos überschätzt<sup>9</sup> (vgl. Kutschera 2015; Nohn 2016). Ein häufig verwandtes (Schein-)Argument ist hierbei die im Grundgesetz verankerte Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre: Gegner\*innen argumentieren, Versuche der Implementierung bzw. Stärkung der Geschlechterforschung oder auch Hinweise auf die Sinnhaftigkeit geschlechterreflektierender Sprache

---

<sup>8</sup> Dies erfolgt z.B. durch Berichte in überregionalen Tages- und Wochenzeitungen, wissenschaftspolitischen Zeitschriften wie „deutsche universitätszeitung (duz)“ und „Forschung und Lehre (F & L)“ sowie in Forschungsbeiträgen).

<sup>9</sup> Dies zeigt bspw. die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage „Wissenschaftsfreiheit und Angriffe gegen die Gleichstellungs- und Geschlechterforschung (Gender-Studies)“ der Abgeordneten Nicole Gohlke, Cornelia Möhring u. a. und der Fraktion DIE LINKE vom August 2017 (Gohlke 2017). In dieser wird deutlich, dass zwischen 2010 und 2017 lediglich 0,24% des Gesamtfördervolumens der Mittel der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in Geschlechterforschungsprojekte geflossen sind.

Antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Akteur\*innen wie Beatrix von Storch verweisen dagegen immer wieder auf die massenhafte Verschwendung von Steuergeldern durch die Finanzierung von Geschlechterforschungsprojekten.

seien Ausdrücke überhöhter „political correctness“ und würden die Forschungs- und Lehrfreiheit einschränken (vgl. Meyer 2015, Buchsteiner 2016).

Zum anderen finden sich kritische Veröffentlichungen zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Aktivitäten an Hochschulen, wie bspw. Gender Mainstreaming allgemein, Quotenregelungen, Lehrveranstaltungs-, Weiterbildungs- oder kulturelle Angebote für Frauen sowie Frauenförderprogramme wie das Professorinnenprogramm oder monoedukative Studienangebote (vgl. Hirschauer 2016, Kieserling 2016).

Einige Artikel dokumentieren schließlich antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Angriffe gegen konkrete Personen – bspw. Professor\*innen mit Geschlechter- oder Diversitätsforschungs-Denomination, Lehrende oder Promovierende im Bereich Geschlechterforschung, Gleichstellungsbeauftragte und im Bereich Gleichstellung Tätige etc. und machen deutlich, mit welcher Vehemenz diese Angriffe geführt werden und wie sehr sie in die Berufs- und Amtsausübung und die Leben der Personen eingreifen. Bundesweit bekannt geworden ist bspw. die Bedrohung der Professorin für Soziologie der Diversität an der Universität Kassel (vgl. Billmann 2015; Schmollak/Reh 2014).

Auffällig ist, dass einige hochschulische Akteur\*innen immer wieder mit antifeministischen Äußerungen und Veröffentlichungen in Erscheinung treten. Zu diesen zählen bspw. Ulrich Kutschera, Professor für Biologie an der Universität Kassel, Axel Meyer, Professor für Biologie an der Universität Konstanz und Günther Buchholz, ehemaliger Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Hannover (HsH) und Initiator der gegen Quotenregelungen und Gender Mainstreaming gerichteten „Frankfurter Erklärung“ (vgl. Buchholz 2013).

Verschiedene hochschulpolitische Akteur\*innen haben sich in Reaktion auf die antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Veröffentlichungen oder auch die konkreten Angriffe positioniert und haben Geschlechterforschung, Gleichstellung und Akteur\*innen in diesen Bereichen unterstützt bzw. verteidigt. So liegen bspw. Positionierungen der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (vgl. DGS 2015), der Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Gender Studies Association (vgl. Gender e.V. 2014), der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof 2015) oder von Seiten der Hochschulleitung der Universität Kassel vor (vgl. Universität Kassel 2017). Öffentlich zugängliche, unterstützende Positionierungen bzgl. Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit von zentralen wissenschaftspolitischen Akteur\*innen wie bspw. der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrates (WR) sowie der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und einzelner Landeshochschulkonferenzen liegen derzeit nicht vor.

Auffällig ist, dass sich der ganz überwiegende Teil der ausgewerteten Beiträge und Artikel (einschl. „antifeministische Original-Beiträge“) auf die Gegner\*innenschaft gegenüber *Geschlechterforschung* bezieht – *Gleichstellungsakteur\*innen* und *-aktivitäten* stehen demgegenüber, der Literatur nach zu urteilen, weniger im Fokus. Zudem beschränken sich die „Originalbeiträge“ ebenso wie die Sekundärbeiträge eher auf die theoretische Analyse oder reine Beschreibung von antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Aktivitäten. Dezidierte (empirische) *Forschung* zu Antifeminismus und Gleichstellungsfeindlichkeit an Hochschulen ist bisher nicht öffentlich zugänglich.

Inzwischen werden antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Vorkommnisse an Hochschulen durch zahlreiche Veranstaltungen bekannt gemacht und diskutiert. Auffällig ist, dass die Zahl der Veranstaltungen an Hochschulen und im Wissenschafts- bzw. wissenschaftspolitischen Kontext in den letzten 2-3 Jahren kontinuierlich zugenommen hat. Im Fokus der Veranstaltungen stehen zum einen Informa-

tion und Wissensvermittlung durch Vorträge (Inhalte sind Argumentationen, Strömungen, Akteur\*innen, Verbindungen verschiedener Gruppierungen etc.), zum anderen werden Workshops und Vernetzungstreffen zum Umgang mit Anfeindungen angeboten (Inhalte sind Argumentationstrainings, Austausch über mögliche Strategien, Bedarfe und good practice, z.T. kombiniert mit kulturellen Elementen wie Musik, Science Slam etc.). Zahlreiche Hochschulen, aber auch Wissenschaftsvereinigungen und Netzwerke (Bundesebene: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS), Fachgruppe Gender; Landesebene Niedersachsen: Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN), Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF)) befassen sich im Rahmen von Tagungen oder Fachgesprächen mit Antifeminismus und Gleichstellungsfeindlichkeit. Inzwischen wird auch der Austausch zwischen Wissenschaft und Politik intensiviert, um in wissenschaftspolitische Diskurse hineinzuwirken. Im Rahmen der bukof hat sich zudem eine Arbeitsgruppe als Austausch- und Vernetzungstreffen von Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen zum Themenbereich Antifeminismus und Gleichstellungsfeindlichkeit gebildet.

## 2.2 Jenseits des Hochschulkontextes: Antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Strömungen und Akteur\*innen

Jenseits des Hochschulkontextes finden sich deutlich mehr antifeministische/ gleichstellungsfeindliche „Originaldokumente“ sowie analysierende, kritische Sekundärliteratur. Neben wissenschaftlichen Analysen (insbesondere diskursanalytische Studien, wie bspw. Witte 2013) finden sich zahlreiche Berichte in Tages- und Wochenzeitschriften (wie bspw. Weber 2016) sowie Beiträge in verschiedenen Online-Portalen (wie bspw. Science Files), in denen verschiedene Aspekte von Feminismus und Gleichstellung (bspw. Gender Mainstreaming, Quotenregelungen, geschlechterreflektierende Sprache) ablehnend bis hin zu aggressiv-feindlich dargestellt werden.

Antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Veröffentlichungen zeichnen sich im Allgemeinen durch schlichte Welterklärungen und daran anschließende Umdeutungen der Realität aus. Kritik an Feminismus, Gleichstellung und Geschlechterforschung erfolgt selektiv und teilweise mythenbasiert (vgl. Gesterkamp 2010: 5, Heinrich-Böll-Stiftung 2014: 80): Sie werden als „unwissenschaftliche Ideologien“ angesehen. Die Argumentationen weisen häufig eine biologistische Logik auf, in der die Existenz von zwei Geschlechtern als „natürlich“ und unveränderbar angesehen werden (vgl. Heinrich Böll Stiftung 2014: 79). Eine *inhaltliche* Auseinandersetzung mit Feminismus, Gleichstellung und Geschlechterforschung findet ganz überwiegend nicht statt (vgl. Rosenbrock 2012: 14). Die Argumentationsweisen von antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Gruppierungen kann mit Häusler/ Roese (vgl. 2014) als (rechts-)populistisch bezeichnet werden.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Häusler/ Roese (vgl. 2014, 12) nennen verschiedene Kennzeichen rechtspopulistischer Diskurse wie z.B. dualistische Argumentationsweisen (Freund – Feind, gut – böse), selektives Demokratieverständnis (z.B. Pochen auf Meinungsfreiheit zur Abwertung anderer), Eigencharakterisierung als anti-/ apolitisch und Selbststilisierung als Opfer, Ethnisierung von Zugehörigkeiten und Problembeschreibungen sowie Kulturalisierung von sozialen und ökonomischen Aspekten. Einige dieser Aspekte finden sich in antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Veröffentlichungen wieder.

Gesterkamp und Kemper haben in ihren Analysen zwei unterschiedliche antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Strömungen herausgearbeitet:

- Familialist\*innen haben eine bevölkerungsbiologisch-national und heteronormativ geprägte Vorstellung von Familie. Familienkonstruktionen, die nicht dem Idealbild der Familialist\*innen entsprechen, werden marginalisiert oder bekämpft (vgl. Kemper 2014: 61).
- Männerrechtler oder Maskulisten warnen vorrangig vor einem Bedeutungsverlust der Männlichkeit und sehen Männer und Männlichkeit durch einen „Staatsfeminismus“ diskriminiert (vgl. Gesterkamp 2010: 10; Kemper 2014: 26).

Christina von Braun (2017) liefert eine aktuelle Analyse der „Gender-Gegner“ mit Fokus auf die Geschlechterforschung und differenziert dabei zwischen verschiedenen Gruppierungen und Einzelpersonen. Dabei geht sie auch auf innerfeministische Auseinandersetzungen ein und kommt zu dem folgenden Schluss: „Wollte man versuchen, eine Gemeinsamkeit zwischen diesen verschiedenen politischen und ideologischen Kritiken an Gender zu finden, so wäre sie wohl nur mit dem Schlagwort ‚Weltmacht Gender‘ zu erfassen.“ (von Braun 2017, 34)

In antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Argumentationen treffen sich unterschiedliche Akteur\*innen aus konservativen, rechtspopulistischen, rechtsextremen, evangelikalen und anderen ultrareligiöse Gruppen sowie Männerrechtler\*innen und militante Abtreibungsgegner\*innen (vgl. Kemper 2014: 4). Als zentrale antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Akteur\*innen jenseits des Hochschulkontextes gelten unter anderem MANNdat und Agens als aktive Männerrechtsgruppen (vgl. Gesterkamp 2010, Heinrich-Böll-Stiftung: 69). Daneben nimmt die Bedeutung der Partei „Alternative für Deutschland“ (AfD) als Akteurin in der antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Debatte stetig zu, was auch in der wissenschaftlichen Literatur sowie in den Medien vermehrt Beachtung findet. Die AfD verfolgt im Bereich Geschlechterpolitik zum einen familialistische Positionen, die häufig mit einem „Mutterkult“ verbunden sind. Zum anderen finden sich auch in den Reihen der AfD und deren Anhänger\*innen sogenannte Männerrechtler\*innen oder Maskulist\*innen (vgl. Kemper 2014: 25).

Von der zunehmenden Auseinandersetzung mit antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Strömungen und Akteur\*innen zeugen die in den letzten Jahren von verschiedenen Institutionen und Verbänden entwickelten Handreichungen und Argumentationshilfen (vgl. Ebenfeld/ Köhnen 2011; Heinrich Böll Stiftung 2014; Evangelisches Zentrum Frauen und Männer gGmbH et al. 2016; Friedrich-Ebert-Stiftung 2017; Rosa-Luxemburg-Stiftung/ Heinrich-Böll-Stiftung 2017).

### 3 Methoden und Durchführung der empirischen Bestandsaufnahme

Im Fokus der Bestandsaufnahme stand die empirische Erhebung von Ausmaß und Art antifeministischer/ gleichstellungsfeindlicher Vorkommnisse an niedersächsischen Hochschulen. Vorrangig standen Gleichstellungsakteur\*innen im Zentrum, darüber hinaus wurden Geschlechterforscher\*innen punktuell einbezogen. Befragt wurden zentrale Gleichstellungsbeauftragte an den 20 niedersächsischen Hochschulen (Übersicht s. Anhang 1). Die Bestandsaufnahme fokussierte insbesondere auf die Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten mit antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Vorkommnissen. Dabei wurden die Interviewpartnerinnen zum einen als potentiell Betroffene solcher

Vorkommnisse angesprochen, zum anderen aber auch als Akteurinnen und Unterstützerinnen in Fällen, in denen Personen und Strukturen außerhalb des unmittelbaren Gleichstellungskontextes betroffen sind (insbesondere Forschende und Lehrende).

### 3.1 Erhebungsdesign

Die Bestandsaufnahme basierte auf drei Erhebungsschritten, die aufeinander aufbauen:

- Durchführung *explorativer Interviews* mit drei ausgewählten zentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Durchführung einer *teilstandardisierten Telefonbefragung* der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an allen niedersächsischen Hochschulen
- Durchführung ergänzender bzw. vertiefender *qualitativer Befragungen* von fünf Gleichstellungsbeauftragten, deren Auswahl auf den Ergebnissen der teilstandardisierten telefonischen Erhebung basierte.

#### 3.1.1 Explorative Interviews

Im März 2016 wurden an drei Hochschulen explorative qualitative Interviews mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Es handelte sich um themenfokussierte qualitative Interviews, die vor Ort durchgeführt und aufgezeichnet wurden (s. Anhang 2). Ziel der explorativen Interviews war es, relevante Themen und Fragen für die standardisierte Erhebung zu generieren sowie den thematischen Zuschnitt der Bestandsaufnahme insgesamt zu schärfen. Dies betraf vor allem die Frage des Einbezugs von Erfahrungen von Forschenden und Lehrenden sowie den Versuch der Klärung des Begriffs „Antifeminismus“ im Hochschulkontext. Die aufgenommenen Gespräche hatten eine Länge von durchschnittlich 88 Minuten (87-100).

Inhalte und Fragestellung der explorativen Interviews waren:

- Verständnis von Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit, Einschätzung der Relevanz an Hochschulen insgesamt
- Betroffenheit von antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Aktivitäten gegen Gleichstellungsarbeit bzw. Gleichstellungsbeauftragte und der Umgang damit
- Betroffenheit von antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Aktivitäten gegen Gender in Forschung und Lehre
- Kenntnis von antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Angriffen gegen Forschende an der eigenen Hochschule und die eigene Rolle bei solchen Vorkommnissen
- Einschätzung und Bedeutung von Schutz- und Unterstützungsfaktoren
- Verständnis des Erhebungsauftrags, Wünsche und Erwartungen an das Projekt

Die explorativen Interviews wurden auf Grundlage des Mitschnitts protokolliert und ausgewertet.

#### 3.1.2 Teilstandardisierte Telefonbefragung

Hauptziel der Telefonbefragung war es, durch Einbezug aller weiteren Hochschulen (mit Ausnahme der bereits explorativ befragten zentralen Gleichstellungsbeauftragten) Kenntnisse über Ausmaß und Art von antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Vorkommnissen an allen niedersächsischen Hochschulen zu gewinnen. Ein weiteres Ziel war es, Interviewpartnerinnen zu identifizieren, die in einem vertiefenden qualitativen face-to-face Interview im nächsten Schritt befragt werden sollten.

Auf der Grundlage der Auswertung der explorativen Interviews wurde ein Leitfaden für eine teilstandardisierte Telefonbefragung entwickelt (s. Anhang 3). Der Leitfaden enthielt sowohl offene Fragen als auch Skalenabfragen. Erhoben wurden:

- hochschulspezifische und berufsbiografische Daten
- Informationen über gleichstellungspolitische Strukturen an der Hochschule
- Einschätzungen zum gleichstellungspolitischen Commitment an der Hochschule (zentral und dezentral) und zur Verankerung von Gender in Forschung und Lehre
- Aktivitäten, die sich gegen Gleichstellungsarbeit und Gender in Forschung und Lehre bzw. die entsprechenden Akteur\*innen richten
- Bereitschaft, gegebenenfalls an einem vertiefenden Interview teilzunehmen

Da auf der Grundlage der explorativen Interviews keine eindeutige Definition von Antifeminismus im Hochschulkontext entwickelt werden konnte und die Befragten damit bestimmte Phänomene assoziierten, wurde der Begriff Antifeminismus in der Befragung nur eingeschränkt bzw. unter Kenntlichmachung der begrifflichen Unschärfe verwendet. Stattdessen wurde in einem breiteren Sinne nach allen Vorkommnissen gefragt, die gegen Gleichstellungsarbeit, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sowie gegen Gender in Forschung und Lehre bzw. Geschlechterforscher\*innen gerichtet waren.

Die Telefonbefragung fand im Mai und Juni 2016 statt. Sie wurden aufgezeichnet und die Inhalte in eine Eingabemaske eingetragen. Die Befragungen dauerten durchschnittlich 27 Minuten (10-45) und damit deutlich länger als zunächst eingeplant. Die unterschiedliche Dauer ist insbesondere auf zeitliche Rahmenbedingungen und den Umfang der berichteten Vorkommnisse zurückzuführen.

Von den insgesamt 20 Hochschulen wurden 16 zentrale Gleichstellungsbeauftragte (oder die aktuellen Stellvertreterinnen) sowie in einem Fall die Geschäftsführung des Gleichstellungsbüros telefonisch befragt. An einer Hochschule war keine Kontaktaufnahme möglich. Somit konnten, zusammen mit den drei im Rahmen eines explorativen Interviews befragten Gleichstellungsbeauftragten, 19 von 20 Hochschulen in die Erhebung einbezogen werden.

### 3.1.3 Vertiefende qualitative Befragung (face-to-face)

Die Ergebnisse der standardisierten Telefonbefragung wurden entlang einer thematischen Gliederung zusammengefasst, die Fallberichte anonymisiert und codiert. Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen für die vertiefende qualitative Befragung wurde berücksichtigt, dass

- für die Hochschule konkrete Vorkommnisse berichtet wurden,
- die Auswahl der Interviewpartnerinnen unterschiedliche Hochschultypen (Universität, Fachhochschule, künstlerische Hochschulen etc.) abdeckt und
- nur begrenzte zeitliche Ressourcen und Zeiträume für eine Interviewdurchführung verfügbar waren.

Nach diesen Kriterien wurden sechs Hochschulen ausgewählt.

Für die Interviewdurchführung wurde ein Leitfaden mit erzählgenerierenden und vertiefenden Fragen entwickelt, der zum Teil auf dem Interviewleitfaden für die explorativen Interviews, insbesondere aber auf den Fallberichten in der Telefonbefragung basierte bzw. daran anknüpfte (s. Anhang 2). Die Leitfäden wurden für alle Interviews zwar nach gleichem Schema aufgebaut, aber individuell angepasst.

Die Leitfäden umfassten:

- Fragen nach Vorkommnissen, die erst nach der Telefonbefragung erinnert wurden bzw. sich erst danach ereignet hatten
- vertiefende Fragen zu den einzelnen berichteten Vorkommnissen (bspw. Umgang damit, Schutzfaktoren, (Miss-)Erfolge in der Auseinandersetzung, Auswirkungen auf die eigene Arbeit)
- Fragen zur Deutung und Einbettung der Vorkommnisse im Kontext von Stagnation und Veränderung der gleichstellungspolitischen Situation an der Hochschule
- Fragen zur langfristigen geschlechterpolitischen Relevanz antifeministischer Vorkommnisse im Hochschulkontext und für die Gleichstellungsarbeit
- Wünsche für die geplanten Workshops und den weiteren Umgang mit dem Themenkomplex Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit.

Von den insgesamt sechs angestrebten qualitativen Interviews konnten lediglich fünf im vorgesehenen Zeitrahmen realisiert werden. Vier Interviews wurden face-to-face an der jeweiligen Hochschule durchgeführt, in einem Fall war die Referentin der Gleichstellungsbeauftragten in das Gespräch einbezogen. Ein Interview wurde telefonisch durchgeführt, da kein Termin im vorgesehenen Zeitrahmen gefunden werden konnte. Die Interviews dauerten durchschnittlich 84 Minuten (46-120). Sie wurden aufgezeichnet und auf Grundlage des Mitschnitts bzw. in einem Fall direkt im Anschluss ausführlich protokolliert.

| Erhebungsart                         | Anzahl einbezogener Hochschulen | Dauer der Gespräche (Durchschnitt) |
|--------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| teilstandardisierte Telefonbefragung | 16                              | 27 Min                             |
| qualitative Interviews gesamt        | 8                               | 87 Min                             |
| explorative Interviews               | 3                               | 88 Min                             |
| vertiefende Interviews               | 5                               | 84 Min                             |
| <b>Gesamt</b>                        | <b>19</b>                       |                                    |

Abb. 1: Übersicht Erhebungsdesign

### 3.2 Vorgehen bei Auswertung und Ergebnisdarstellung

Eine Auswertung der explorativen Interviews und der teilstandardisierten Telefonbefragung erfolgte zunächst gesondert, nach den jeweiligen Erhebungsschritten. Der ausführlichen Ergebnisdarstellung (Kap. 4) liegt hingegen eine thematische Querschnittsauswertung zugrunde, in die das erhobene Datenmaterial aus allen Befragungsschritten eingeflossen ist. Die jeweiligen Datengrundlagen werden bei den einzelnen Inhalten ausgewiesen. Von einer nach Erhebungsarten gesonderten Auswertung wurde für die meisten Fragestellungen abgesehen, da sich die Inhalte überschneiden bzw. die relevanten Informationen zu einer Hochschule aus unterschiedlichen Quellen stammen können. So ergänzen sich in den fünf ausgesuchten Fällen Informationen aus der Telefonbefragung und den vertiefenden Inter-

views zu einem Gesamtprofil. Starke inhaltliche Überschneidungen finden sich bei den zwei Typen qualitativer Befragungen (explorative Interviews, vertiefende Interviews), so dass für die Ergebnisdarstellung zu den qualitativen Fragestellungen auf beide gleichermaßen zurückgegriffen wird. Zugleich enthalten auch die teilstandardisierten Telefoninterviews in vielen Fällen inhaltlich weiterführende Aussagen, die für eine qualitative Analyse genutzt werden konnten.

Für die Ergebnisdarstellung werden Zitate genutzt, um Erfahrungen und Sichtweisen der befragten Gleichstellungsbeauftragten zu veranschaulichen. Die zitierten Aussagen werden nicht – wie ansonsten bei qualitativen Befragungen üblich – einzelnen Interviewpartnerinnen zu geordnet (bspw. durch Nummerierung der Interviews). Dieses Vorgehen wurde gewählt, um die den Interviewten zugesicherte Anonymität zu gewährleisten und erschien aufgrund der Brisanz des Themas notwendig.

## **4 Ausmaß und Art antifeministischer/ gleichstellungsfeindlicher Vorkommnisse an niedersächsischen Hochschulen**

Die folgende Darstellung basiert auf den Ergebnissen der explorativen Befragungen (drei Hochschulen) sowie der teilstandardisierten Erhebung (16 Hochschulen). Sofern nicht zu allen Hochschulen Informationen vorliegen, wird in der Ergebnisdarstellung auf die jeweilige Bezugsgröße hingewiesen. Da insbesondere Skalenabfragen nur in den teilstandardisierten Telefoninterviews vorgenommen wurden, beziehen die diesbezüglichen Ergebnisse nicht die drei Standorte ein, an denen nur ein exploratives Interview durchgeführt wurde.

In den Kapiteln 4.1 und 4.2 werden Informationen zu den Hochschulen sowie Einschätzungen der Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich der Verankerung von Gleichstellungspolitik sowie von Gender in Forschung und Lehre aufgeführt. Hier finden sich auch quantifizierende Aussagen. In Kapitel 4.3 stehen die Erfahrungen mit antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Vorkommnissen an den einzelnen Hochschulen<sup>11</sup> im Fokus.

### **4.1 Gleichstellungsarbeit an niedersächsischen Hochschulen: Kontextbedingungen und befragte Akteur\*innen**

#### **4.1.1 Berufsbiografische Hintergründe der Gleichstellungsbeauftragten**

Die befragten Gleichstellungsbeauftragten sind im Durchschnitt 7,5 Jahre im Amt tätig, die Spanne reicht von einem halben Jahr bis zu 20 Jahren. Ein Großteil der Befragten (zehn) war bereits vorher beruflich im Kontext von Gleichstellungsarbeit im weiteren Sinne (darunter fällt auch Beratungsarbeit) oder als Gleichstellungsbeauftragte innerhalb (fünf) oder außerhalb (fünf) von Hochschulen tätig. Sechs Befragte waren beruflich im Bereich Forschung zu genderbezogenen Fragen tätig. Drei Befragte berichteten nicht über einschlägige berufliche Vorerfahrungen.

---

<sup>11</sup> Die 20 niedersächsischen Hochschulen unterscheiden sich nicht nur in Bezug auf Hochschultyp, Größe und fachliches Spektrum/ fachliche Ausrichtung (teilweise sehr deutlich), sondern auch bzgl. Faktoren, die im Zusammenhang mit antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Vorkommnissen und Angriffen von Bedeutung sein können wie bspw. (groß)städtisches oder ländliches Umfeld und/ oder „Politisierung“ der Studierenden.

#### 4.1.2 Ausgewählte Daten zu Hochschul- und Gleichstellungsstrukturen

Die Anzahl der Studierenden an den einbezogenen Hochschulen variiert zwischen 1.000 und 35.000 Studierenden, die Anzahl der Beschäftigten zwischen 460 und 15.000. Die befragten Gleichstellungsbeauftragten berichten, dass durchschnittlich vier hauptberufliche Personen neben ihnen selbst an zentralen Gleichstellungsbüros angesiedelt sind, teils befristet aus Projektmitteln, teils unbefristet. Eine genaue Angabe des Verhältnisses von Personalressourcen für Gleichstellung (zentral) und Anzahl der Beschäftigten und Studierenden ist nicht möglich.<sup>12</sup> Wie viele Ressourcen für Gleichstellungsarbeit insgesamt verfügbar sind, ist zudem abhängig von der Frage, ob es dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (mit oder ohne Vergütung) gibt. An vier Hochschulen sind keine dezentralen Gleichstellungsbeauftragten tätig, in drei Fällen wurde das Amt eingerichtet, wird aber nicht vergütet. Bei der Mehrheit der Hochschulen (zwölf) sind dezentrale Gleichstellungsbeauftragte tätig, die dafür in unterschiedlicher Form vergütet sind (Teilzeitstellen, Aufwandsentschädigungen und Freistellungsregelungen in Abhängigkeit von der Statusgruppe).

Unabhängig von den Vergleichsschwierigkeiten deuten die vorliegenden Informationen darauf hin, dass die Personalausstattung der Gleichstellungsbüros im Verhältnis zur jeweiligen Anzahl von Beschäftigten und Studierenden große quantitative Unterschiede aufweist.

#### 4.1.3 Verankerung von Gender in Forschung und Lehre

An drei Hochschulen finden nach Aussagen der Befragten keine Lehrveranstaltungen zu genderbezogenen Themen statt. Dies wurde insbesondere mit der fachlichen Ausrichtung der Hochschule begründet (Technik- und Ingenieur- sowie Naturwissenschaften). In einem dieser Fälle wurde von hochschuldidaktischen Veranstaltungen zur Förderung von Genderkompetenz berichtet, in einem anderen Fall führte die Gleichstellungsbeauftragte öffentliche Veranstaltungen zur Relevanz von Geschlecht als Forschungskategorie durch.

Die Skalenabfrage (16 Telefoninterviews) zur Verankerung von genderbezogenen Themen in Forschung und Lehre ergab einen Durchschnittswert von 4 Skalenpunkten (Skala von 1 = niedrig bis 10 = hoch), der somit insgesamt eher im niedrigen Bereich (unter 5 Skalenpunkten) angesiedelt ist, aber eine breite Streuung aufwies (1-7 Skalenpunkte). Bei den sehr niedrigen Werten wurde darauf hingewiesen, dass inhaltliche Anknüpfungspunkte fehlen, dass sich aber auch die Fächer massiv „gegen jede inhaltliche Einmischung wehren“. Eine Befragte unterschied nicht zwischen Fächern, sondern zwischen Regelbetrieb (1 Skalenpunkt) und Drittmittelprojekten (3 Skalenpunkte). Eine Verankerung von genderbezogenen Themen gelinge rudimentär im Rahmen von Drittmittelprojekten („man muss sie daran erinnern“), weil die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten von Seiten der Drittmittelgeberin (DFG) gefordert sei.

Insgesamt 13 Hochschulen berichteten über (Teil-)Denominationen von Professuren zu genderbezogenen Themen, teilweise gefördert im Rahmen spezifischer Programme. An zwei der anderen sechs Hochschulen ohne (Teil-)Denomination werden auch unabhängig davon zahlreiche einschlägige Lehrveranstaltungen durchgeführt.

---

<sup>12</sup> Vollzeitäquivalente wurden zwar erhoben, sind aber aufgrund der sehr unterschiedlichen Strukturen nicht vergleichbar, unter anderem da insbesondere Familien(service)büros und Positionen zur Förderung von Diversity und Inklusion nur an manchen Hochschulen im Gleichstellungsbüro angesiedelt sind.

#### 4.1.4 Einschätzung zum gleichstellungspolitischen Commitment an der Hochschule

In den Telefoninterviews wurden die 16 Gleichstellungsbeauftragten skalenbasiert danach gefragt, wie sie die Verankerung gleichstellungspolitischer Ziele in den Leitungsstrukturen (zentral, dezentral) der Hochschulen einschätzen. Die Antworten weisen eine breite Streuung auf. Die Werte liegen höher als bei der Frage nach der inhaltlichen Verankerung genderbezogener Fragestellungen, was auch in den qualitativen Aussagen der Befragten zum Ausdruck kommt.

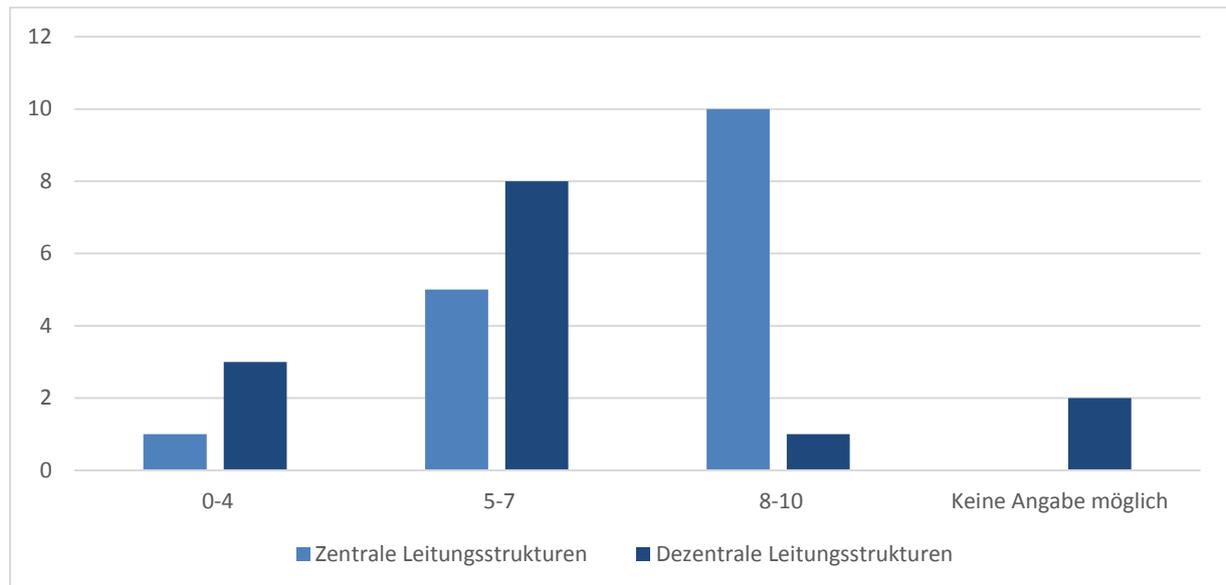


Abb. 2: Einschätzung des gleichstellungspolitischen Commitments der Hochschule (Anzahl einbezogener Hochschulen N=16)

Die Einschätzung des gleichstellungspolitischen Commitments der Hochschulleitung ergab durchschnittlich 7,8 Punkte, somit einen Wert im oberen Mittelfeld, bei einer Streuung von 3-10 Skalenpunkten. Für die Fachbereichs-/ Fakultätsleitungen lag der Durchschnittswert mit 5,2 Punkten deutlich niedriger, bei einer Streuung von 3-8 Skalenpunkten. Die Befragten erläuterten ihre Einschätzungen und machten insbesondere auf die Schwierigkeit eines Durchschnittswerts für alle Fachbereiche/ Fakultäten einer Hochschule aufmerksam.

Bis auf zwei Ausnahmen hoben die Befragten hervor, dass sie deutlich mehr Unterstützung durch die Hochschulleitung erhalten als von den Fachbereichs-/ Fakultätsleitungen. Hierzu liegen auch Aussagen aus den explorativen Interviews vor. Dabei wurden niedrige Skalenwerte insbesondere für naturwissenschaftlich-technische, juristische und wirtschaftswissenschaftliche Fächer angegeben bzw. entsprechende Schwierigkeiten erläutert.

Auch bei höheren Skalenwerten (ab 5 Skalenpunkte) schränkte ein Teil der Befragten das Commitment der Leitung auf bestimmte Aspekte ein. So wurde in Bezug auf Frauenförderung in MINT-Fächern und auf Vereinbarkeitsfragen bzw. die Familien(service)büros vielfach eine hohe Akzeptanz und Unterstützung der Leitung beschrieben. Die aktive Unterstützung der Leitung für eine Stärkung genderbezogener Inhalte in Forschung und Lehre wurde dagegen als geringer eingeschätzt (siehe 4.1.3). So bewertete eine Gleichstellungsbeauftragte das Commitment der Leitung mit „wohlwollend 5“, da keinerlei intrinsische Motivation vorhanden sei, sondern allenfalls auf externe Förderkriterien reagiert werde. Eine andere beschrieb das Commitment als „warme Worte, keine Taten“ und bewertet mit 7, eine Befragte fand, ihre Leitung „steht voll und ganz dahinter“ und vergab 10 Skalenpunkte.

Die Befragten machten auch Angaben zu wahrgenommenen Veränderungen der gleichstellungspolitischen Situation an der Hochschule: Diese wurden primär mit einem Wechsel von Personen in Verbindung gebracht, nicht mit veränderten gesamtgesellschaftlichen Stimmungen. Zwei Interviewpartnerinnen berichteten von neuen Präsident\*innen, die hinsichtlich gleichstellungspolitischer Fragen „deutlich weniger kooperativ“ seien. In einem weiteren Fall ging mit einem Personenwechsel eine positive Veränderung einher.

## 4.2 Antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Vorkommnisse an Hochschulen

Im Folgenden werden das quantitative Ausmaß (Kap. 4.2.1) und die Art der berichteten Vorkommnisse (Kap. 4.2.2 und 4.2.3) dargestellt. Dabei werden in Kap. 4.2.2 auch die Kriterien für die Bewertung berichteter Vorkommnisse als „einschlägig“ konkretisiert sowie in Kap. 4.2.2 und 4.2.3 konkrete Fälle dargestellt. Im abschließenden Kap. 4.2.4 wird beschrieben, wie die Gleichstellungsbeauftragten mit den berichteten Vorkommnissen umgegangen sind bzw. wie sich die berichteten Fälle entwickelt haben. Hierbei werden unterschiedliche Strategien im Umgang mit den Anfeindungen deutlich.

### 4.2.1 Quantitatives Ausmaß der berichteten Vorkommnisse

Der folgenden quantitativen Übersicht liegen Informationen aus allen einbezogenen Hochschulen (19) und allen Erhebungsformen zugrunde. Im Rahmen der Erhebungen wurde nicht direkt nach antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen, sondern nach Aktivitäten gefragt, die sich gezielt gegen Gleichstellungspolitik und die in diesem Themenfeld tätigen Akteur\*innen (insbesondere Gleichstellungsbeauftragte) richten sowie nach Anfeindungen gegen Wissenschaftler\*innen und Forscher\*innen zu genderbezogenen Themen. Dabei wurde zwischen hochschulinternen und -externen Verursacher\*innen unterschieden.

Auch wenn die berichteten gezielten Anfeindungen gegen bzw. Diffamierungen von Wissenschaftler\*innen im Folgenden der Rubrik der wissenschaftsbezogenen Vorkommnisse zugeordnet wurden, ist dies alles andere als eindeutig. So richten sich die Anfeindungen teilweise mehr oder weniger explizit gegen Frauen als Wissenschaftlerinnen und ihre (vermeintliche) Förderung im Rahmen von Gleichstellungspolitik und nur teilweise zugleich gegen die von ihnen vertretenen Inhalte. Die Zuordnung zu den Rubriken („wissenschaftsbezogene“ oder „gleichstellungsbezogene“ Vorkommnisse) orientiert sich somit daran, welche Personengruppen primär von den Anfeindungen betroffenen sind.

Von allen befragten Gleichstellungsbeauftragten berichteten zehn und damit etwas mehr als die Hälfte von Vorkommnissen, die sie als gezielte Angriffe bzw. Aggressionen wahrgenommen haben. Dies betraf an sieben Hochschulen Gleichstellungsaktivitäten bzw. die Gleichstellungsbeauftragte und in vier Fällen Wissenschaft bzw. Wissenschaftlerinnen. An einer Hochschule kam beides vor. An manchen Hochschulen wurden mehrere Vorkommnisse berichtet, die teilweise schon länger zurücklagen.

In den Interviews wurden fließende Übergänge zwischen gezielten, einmaligen Angriffen und dauerhaften Widerständen gegen gleichstellungspolitische Veränderungen deutlich; letztere wurden von manchen Befragten als wesentlich problematischer für die eigene Arbeit bewertet.

Der Befund, dass insgesamt deutlich mehr *gleichstellungsbezogene* (als *wissenschaftsbezogene*) Vorkommnisse berichtet wurden, kann unter anderem davon beeinflusst sein, dass die befragten Gleichstellungsbeauftragten ihrer eigenen Einschätzung nach nicht immer oder nur in extremen Fällen über wissenschaftsbezogene Vorkommnisse informiert sind.

| Art der berichteten Vorkommnisse und Akteur*innengruppen                                    | Anzahl Vorkommnisse |
|---|---------------------|
| Gegen Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsarbeit gerichtete Vorkommnisse          | 7                   |
| ausgehend von Hochschulangehörigen (intern)   | 5                   |
| ausgehend von hochschulexternen Personen  | 2                   |
| Gegen Wissenschaftlerinnen und Gender in Forschung und Lehre gerichtete Vorkommnisse        | 4                   |
| gegen Gender in Forschung und Lehre (von Hochschulangehörigen)                              | 2                   |
| gegen Wissenschaftlerinnen (intern, extern bzw. ohne Angabe des Verursachers) <sup>13</sup> | 2                   |

Abb. 3: Art der berichteten Vorkommnisse und Akteur\*innengruppen, erfasst über die Anzahl der jeweils betroffenen Hochschulen (Anzahl einbezogener Hochschulen N=19)

Bei den Verursachern<sup>14</sup> gleichstellungsbezogener Vorkommnisse handelt es sich – soweit Informationen dazu vorlagen – immer um männliche Hochschulangehörige. Anfeindungen gegen Gender in Forschung und Lehre gehen, so berichteten die Befragten, ebenfalls eher von Hochschulangehörigen aus, Angriffe gegen Wissenschaftlerinnen soweit bekannt eher von externen Verursachern. Oftmals erfolgten die Angriffe jedoch anonym.

Die Darstellung der berichteten Vorkommnisse in den Kapiteln 4.2.2 und 4.2.3 orientiert sich an der Struktur von Abb. 3.

<sup>13</sup> In drei der berichteten sechs Vorkommnisse in dieser Rubrik lagen keine Informationen zu den Verursacher\*innen vor, da die Angriffe anonym erfolgten.

<sup>14</sup> Wird in diesem Bericht das generische Maskulinum verwandt, entspricht dies den Ergebnissen der Bestandsaufnahme.

#### 4.2.2 Gegen Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsbeauftragte gerichtete Vorkommnisse

Der überwiegende Teil der berichteten Vorkommnisse richtete sich gegen Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsbeauftragte. Unterschieden werden kann in Aktivitäten von Seiten Hochschulangehörige und hochschulexterner Personen.

##### Antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Aktivitäten von Hochschulangehörigen

Insbesondere für die Darstellung der antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Aktivitäten von *Hochschulangehörigen* stellte sich die Frage, welche Kriterien angewendet werden könnten, um berichtete Vorkommnisse als „einschlägige“, „antifeministische/ gleichstellungsfeindliche“ zu klassifizieren.

Ein Teil der Gleichstellungsbeauftragten hob hervor, dass es sich bei den von ihnen berichteten Vorkommnissen, die von Hochschulangehörigen ausgingen, nicht „um Antifeminismus wie man das von anderen Unis kennt“, handele. Unter Bezugnahme auf überregional bekannte Fälle, in denen insbesondere Geschlechterforscher\*innen betroffen waren, wurde „Antifeminismus“ insbesondere als persönliche Bedrohungen und öffentliche Störungen identifiziert. Die Befragten hatten unterschiedliche Auffassungen davon, ob die von ihnen beschriebenen Anfeindungen durch Hochschulangehörige im Kontext von Antifeminismus zu sehen seien oder ob es sich um „traditionelle“ bzw. übliche Widerstände gegen Gleichstellung handele, die aus Sicht der Befragten strukturell bedingt schon immer zum Alltagsgeschäft einer Gleichstellungsbeauftragten gehörten: „Diffamierung von Gleichstellungsarbeit gab es immer“. Die Bezahlung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten – so drückte es eine Befragte aus – sei gewissermaßen das „Schmerzensgeld“ für die zwangsläufigen Zumutungen, die mit der Aufgabe der Systemveränderung einhergehen. So hatten bspw. alle Befragten in Gremien, aber auch durch Anfragen externer Akteur\*innen bereits mit kritischen Reaktionen auf „frauenspezifische“ Angebote zu tun, die Männer angeblich „benachteiligten“. Sie sahen es als Aufgabe im Rahmen ihrer Tätigkeit an, über entsprechende Angebote zu informieren und sie zu begründen.

Über den engen Fokus dessen hinaus, was meist in der Literatur und von manchen Befragten als „Antifeminismus“ verstanden wird, werden im Folgenden diejenigen Anfeindungen gegen Gleichstellungsarbeit bzw. Gleichstellungsbeauftragte als relevant erachtet, die gezielt und strategisch stattfinden *und*

- mit einer generellen Infragestellung des Amtes und der Befugnisse von Gleichstellungsbeauftragten einhergehen und/ oder
- einer offensiven Abwertung von Gleichstellungsthemen einhergehen und/ oder
- mit persönlichen Diffamierungen einhergehen und/oder
- das Ziel verfolgen, etablierte Gleichstellungsstandards in Frage zu stellen und zurückzudrängen.

Die berichteten Vorkommnisse, die von Hochschulangehörigen ausgingen, bezogen sich auf

- die Amtsausübung der Gleichstellungsbeauftragten und/ oder
- die Instrumente der Gleichstellungspolitik und/ oder
- spezifische Angebote und öffentliche Aktivitäten des Gleichstellungsbüros bzw. der Gleichstellungsbeauftragten.

Fast alle Befragten berichten von schriftlichen Nachfragen oder auch Beschwerden von studentischer Seite zu Angeboten, die sich ausschließlich an Frauen richten: manche Schreiber würden sich dabei „im Ton vergreifen“. Dies wurde von den meisten nicht als „Angriff“ gewertet. In der Regel helfe hier Information und Erläuterung. Einzelne Befragte berichteten, dass sie als Reaktion auf interne Mailings, Newsletter oder Angebote neben mehr oder weniger sachlichen kritischen Fragen („Warum dürfen

Männer nicht mitmachen?“) von Studenten oder auch Mitarbeitern Beschimpfungen und Androhungen erhalten hätten bzw. regelmäßig erhielten. Teilweise schalteten die betroffenen Gleichstellungsbeauftragten in solchen Fällen auch die für Rechtsfragen zuständige Stelle oder das Präsidium der Hochschule ein und erfuhren Unterstützung. Vereinzelt berichteten Gleichstellungsbeauftragte davon, von der für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Stelle aufmerksam gemacht worden zu sein, wenn „Beschwerden“ über sie bzw. über ihre Aktivitäten beim Präsidium eingingen bzw. verleumderische Kommentare auf der Homepage der Hochschule auftauchten.

In einem Fall wurde die Gleichstellungsbeauftragte von ausschließlich männlichen studentischen Vertretern in einer Publikation mit „böartigen Kommentaren“ versehen und „heftig angegriffen“, weil sie angeblich eine von den Studenten kritisierte Regelung zu verantworten habe. In diesem Fall erhielt sie Unterstützung durch den Senat, der die Studierenden zwang, einen Widerruf zu verfassen.

Einzelne Gleichstellungsbeauftragte berichteten von Aktivitäten, die gegen die Ausübung ihres Amtes in Gremien und bei Verfahren gerichtet sind. Diese reichten von aktivem Boykott (bspw. durch wiederholte Nichtberücksichtigung bei der Terminplanung) über andere Formen des Regelverstößes und der Aushebelung von Verfahrensrechten bis hin zur Diffamierung des Amtes bzw. der persönlichen Amtsführung und aggressiver Infragestellung der Relevanz und Rechtmäßigkeit von Gleichstellungsarbeit überhaupt. Befragte erlebten bspw. massive verbale Angriffe und „unverschämtes Benehmen“ von professoralen Mitgliedern in Gremien, die von der Sitzungsleitung nicht unterbunden wurden. Eine Befragte berichtete davon, dass ein Gleichstellungsgremium von expliziten Gleichstellungsgegnern „unterwandert“ wurde. Schließlich wurden zentrale Gleichstellungsbeauftragte selbst oder ihre dezentralen Kolleginnen unter Druck gesetzt bzw. erlebten wiederum massive Anfeindungen, sobald sie demokratische Rechte in Anspruch nahmen, um sich gegen als unangemessen empfundenen Verhalten zur Wehr zu setzen.

Andere Befragte kritisierten, dass in Bezug auf Gleichstellung Regeln der respektvollen Kommunikation und des respektvollen Umgangs teilweise nicht eingehalten sowie gesetzlich verankerte und etablierte Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten torpediert bzw. ausgehebelt würden.

Vereinzelt wurden langjährig gültige gleichstellungspolitische Instrumente zur Disposition gestellt (s. auch folgendes Kap.). So gab es an einer Hochschule eine Senatsdebatte über die Fortschreibung des Gleichstellungsplans, der einen Mindestanteil an Professuren vorsieht, für die eine Frau berufen werden soll. Nach fast zehn Jahren wurde dieser Grundsatz unter Verweis auf die fachlich erforderliche Bestenauslese erstmalig in Frage gestellt, blieb aber aufgrund der Mehrheitsverhältnisse Teil des neuen Gleichstellungsplans.

Auch das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist an mehreren Hochschulen Gegenstand heftiger Auseinandersetzungen gewesen, in deren Verlauf Gleichstellungsarbeit bzw. die Zielsetzung der Gleichstellung der Geschlechter generell in Frage gestellt wurden. Teilweise handelte es sich um Widerstände gegen Neues, teilweise wird Bestehendes in Frage gestellt. An den Hochschulen ohne dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wurden erhebliche Widerstände gegen die Einführung dieses Amtes deutlich: Gegenargumente waren bspw. der „sowieso schon hohe Frauenanteil“ und eine vermeintliche Einschränkung der Freiheit von Forschung und Lehre. An einer Hochschule wurde der Versuch unternommen, das bestehende Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der Novellierung der Grundordnung abzuschaffen. Dies konnte zwar mit viel Erläuterungen, auch weil am Ende andere inhaltliche Aspekte im Fokus standen, abgewehrt werden („es ist dann mit durchgerutscht“),

die Vergütung bzw. Aufwandsentschädigung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde jedoch nicht geregelt, obwohl dies ursprünglich vom vorhergehenden Präsidium versprochen worden war.

Als gezielte Angriffe gegen Gleichstellungsakteurinnen sind schließlich die an zwei Hochschulen berichteten Versuche zu werten, potentiellen Gleichstellungsbeauftragten „das Amt auszureden“ bzw. indirekt mit Ansehens- und Statusverlust zu drohen. So wurde eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nicht nur verbal unter Druck gesetzt, sondern auch gemobbt. Nachdem sie das Amt angetreten hatte, wurde sie bspw. von Netzwerken ausgeschlossen. Diese Art des Mobbing trifft auch weibliche Gremienmitglieder, die sich für Gleichstellung einsetzen. Sie werden oft als einzige nicht zu privat organisierten Events eingeladen. Problematisiert wurde zudem, dass nebenberufliche Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Hauptbeschäftigungsverhältnis durch Druck von Vorgesetzten an der freien Amtsausübung faktisch gehindert würden.

Eine Gleichstellungsbeauftragte berichtete über einen „Shit-Storm“, dem eine feministisch engagierte Studentin in sozialen Netzwerken ausgesetzt war, nachdem sie sich für geschlechterreflektierende Sprache ausgesprochen hatte. Die Kommentare waren teilweise aufgrund ihrer Heftigkeit gelöscht worden. Die Gleichstellungsbeauftragte war erst im Nachhinein informiert worden, als die Studentin Literatur zur Thematik suchte. Die Studentin nahm die Angriffe zum Anlass, ihre Abschlussarbeit zum Thema Diskriminierung an Hochschulen zu schreiben.

Mehrere Befragte, insbesondere aus naturwissenschaftlich-technisch ausgerichteten Hochschulen, berichteten von starken Widerständen gegen Gleichstellungsaktivitäten generell oder auch von einer weitgehenden Ignoranz gegenüber Gleichstellungs- und Genderthemen, die sie aber nicht als antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Angriffe werten wollten. Sie interpretierten sie vielmehr als Anzeichen dafür, dass es bislang trotz intensiver Gleichstellungsarbeit kaum gelungen ist, gleichstellungspolitische Ziele in den Hochschulen breiter zu verankern und relevante Stellen in der Wissenschaft mit Frauen zu besetzen. Die Befragten beschreiben die Vorkommnisse nicht als gezielte Angriffe, sondern eher als subtile Formen des Vermeidens: „Gleichstellungsarbeit hat keinen hohen Stellenwert hier an unserer Uni; es wird eher skeptisch gesehen.“ Die Befragten beschreiben „subtile Störmanöver“, „subversive Taktiken“ (bspw. durch gezielte Terminsetzung während der Urlaubszeit der Gleichstellungsbeauftragten), eine grundsätzliche Ablehnung von Veränderungen und Handlungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten sowie massive Widerstände bei der Einhaltung von bspw. Regeln bei Stellenausschreibungen. Eine Befragte berichtet, dass der Umgang mit solchen Widerständen und somit Konfliktmanagement ca. 20% ihrer Arbeitszeit in Anspruch nehme und sie in manchen Phasen starke psychosomatische Beschwerden habe. Eine Andere berichtet, dass die für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständige Stelle der Hochschule sich bspw. weigerte, ihre Meldungen zu veröffentlichen. Für manche der Befragten sind insbesondere Widerstände gegen die Besetzung von Stellen mit Frauen (insbesondere bei Spitzenpositionen) – unter dem Vorwand vermeintlich fachlicher Argumente – Zeichen für „massiven Antifeminismus, der sich in Kumpanei ausdrückt“. So hat eine Gleichstellungsbeauftragte den Eindruck, dass es gezielte Absprachen gibt, um die Einstellung bzw. Ernennung von Frauen auf bestimmten Posten aktiv zu vermeiden. Zum Teil wird darauf hingewiesen, dass sich niemand mehr – anders als in früheren Zeiten – traue, öffentlich zu diffamieren. Die Widerstände seien insgesamt subtiler geworden.

Trotz dieser teilweise grundsätzlich negativen Erfahrungen mit Fachbereichs-/ Fakultätsleitungen und Hochschulleitungen berichteten manche der Befragten auch von anderen Erfahrungen oder haben andere Einschätzungen: Seien sie selbst oder auch Wissenschaftler\*innen persönlichen Angriffen ausgesetzt, würden sie von der Leitung geschützt und erhalten (hochschul-)öffentlich Unterstützung. Die Befragten wandten allerdings ein, dass die Bereitschaft, einzelne Hochschulangehörige zu schützen, nichts über die grundsätzliche Bereitschaft aussage, Hochschulstrukturen zu verändern.

Starke Widerstände wurden insbesondere in Bezug auf Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre berichtet: Die Implementierung von Standards bspw. für eine geschlechterreflektierende Sprache sei schwierig durchzusetzen – ein gleichbleibend „hartes Brett“. Teilweise sehen sich die Befragten allein dafür verantwortlich, die Regeleinhaltung erfolge in vielen Fällen nur durch ihre wiederholte Intervention. An manchen Hochschulen übernahmen jedoch auch andere Organisationseinheiten Verantwortung: So berichtete eine Befragte, die für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständige Stelle achte auf die sprachliche Gestaltung und mache Autor\*innen darauf aufmerksam, so dass die Gleichstellungsbeauftragte nur bei hartnäckiger Weigerung intervenieren müsse. In einem anderen Fall weigerten sich Studierende, bei der Veröffentlichung einer Broschüre die Regeln umzusetzen (sie schrieben im generischen Maskulinum) und auch der zuständige Lehrende hat nicht auf die Einhaltung der Regeln gedrungen. Nach Veröffentlichung des Projektberichts wandte sich die Gleichstellungsbeauftragte an den Lehrenden und wurde zu einer Sitzung eingeladen, um den Sinn der Regeln zu erläutern. Sie gab an, sich den Einbezug früher gewünscht zu haben: Ihres Erachtens war ihre Intervention nur bedingt von Erfolg gekrönt, da die Studierenden die folgende Broschüre im generischen Femininum veröffentlichten und sich zugleich darüber lustig machten. Die Befragte wünschte sich, dass die Sprachregelungen wie andere Standards für das Verfassen von Texten auch von den Lehrenden durchgesetzt würden.

#### **Antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Aktivitäten von hochschulexternen Personen**

In Bezug auf Gleichstellungspolitik wurden wesentlich weniger Vorkommnisse durch hochschulexterne Akteur\*innen berichtet. Hierbei handelt es sich zwei Mal um die anonyme Zusendung von antifeministischen Publikationen und die Verteilung von Flugblättern, wogegen aber insbesondere Studierende vorgegangen sind.

In einem Fall wurde über den Versuch eines Professors berichtet, den hochschulweiten E-Mail-Verteiler für gleichstellungsfeindliche „Propaganda“ zu nutzen. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde einbezogen und intervenierte erfolgreich gegen die Nutzung von Hochschulressourcen für externe Mailings.

An einer Hochschule wurde im Zusammenhang mit öffentlichen Veranstaltungen über mehrere Störaktionen durch überregional bekannte Akteure berichtet. Diese versuchten, öffentliche Veranstaltungen für gleichstellungsfeindliche Meinungsmache zu instrumentalisieren, zu provozieren und in einem Fall auch Teilnehmer\*innen zu fotografieren. Die Gleichstellungsbeauftragte klärte daraufhin den „Umgang“ damit und bereitete sich auf solche Situationen vor. Sie holte Informationen über ihre hausrechtlichen Befugnisse von der für Rechtsfragen zuständige Stelle der Hochschule ein und erhielt den expliziten Rückhalt des Präsidiums, in solchen Fällen das Hausrecht nutzen zu dürfen. In einem Fall habe sich einer dieser Provokateure zunächst bei ihr, dann bei der Hochschulleitung beschwert, nachdem sie am Ende einer Veranstaltung von ihrem Hausrecht Gebrauch gemacht hatte und Interviews mit gleichstellungskritischen Studierenden in den Räumlichkeiten der Hochschule unterband. Die Leitung stellte sich hinter sie. An der Hochschule bestehe Einigkeit darüber: „Sowas wollen wir hier nicht“.

### 4.2.3 Gegen Gender in Forschung und Lehre und einzelne Wissenschaftlerinnen gerichtete Aktivitäten

Die berichteten Anfeindungen gegen Gender in Forschung und Lehre gingen ausschließlich von Hochschulangehörigen aus. Sie wurden von den Befragten zweifellos als antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Vorkommnisse beschrieben. Angriffe gegen einzelne Wissenschaftlerinnen dagegen erfolgten von Seiten hochschulinterner und -externer Personen.

#### Infragestellung von und Angriffe gegen Gender in Forschung und Lehre

Zwei Gleichstellungsbeauftragte berichteten von Vorkommnissen, die als Infragestellung von Gender in Forschung und Lehre gedeutet wurden. An einer Hochschule hat ein Dekan darauf hingewirkt, die hochschulweite Vorgabe zu kippen, in Ausschreibungen das Kriterium Gender- und Diversity-Kompetenz aufzunehmen und Geschlechterforschung thematisch zu integrieren – sowohl für den Fachbereich/ die Fakultät als auch hochschulweit. Zunächst weigerte er sich, die Vorgaben in einer Ausschreibung umzusetzen. Bei der Debatte der Vorschlagsliste im Senat wurde die Frage nach Genderkompetenzen der Bewerber\*innen zum Anlass genommen, (vermeintlich) im Namen des/ der gesamten Fachbereichs/ Fakultät die seit sieben Jahren gültigen Vorgaben grundsätzlich in Frage zu stellen. Nachdem die Gleichstellungsbeauftragte und auch das Präsidium stark für die Beibehaltung argumentiert hatten und es keine Mehrheit für die Aussetzung gab, wurde der Passus auch im Fachbereich/ in der Fakultät wieder in Ausschreibungen aufgenommen. In informellen Gesprächen mit anderen Mitgliedern wurde deutlich, dass es keine generelle Ablehnung gegen den Passus gab, aber sich viele nicht trautes, dem Dekan zu widersprechen. Nach Ansicht der Gleichstellungsbeauftragten hat die klare Positionierung des Präsidiums eine wichtige Signalwirkung für den Fachbereich/ die Fakultät gehabt, so dass es auch dort keine Mehrheit für ein Aussetzen gab. Die Strategie der Befragten bestand darin, das persönliche Gespräch mit Fachbereichs-/ Fakultätsleitung und -angehörigen zu suchen.

Eine andere Gleichstellungsbeauftragte berichtete, dass sich ein Hochschullehrer in einer hochschulöffentlichen Rede sehr despektierlich über Geschlechterforschung und geschlechterreflektierende Sprache geäußert habe. Insbesondere anwesende Studierende aus der Geschlechterforschung sahen sich öffentlich abgewertet, wandten sich mit einer Beschwerde an die Gleichstellungsbeauftragte und baten darum, diese an die Hochschulleitung weiterzuleiten, was sie auch tat. Zuvor fand eine kritische Debatte im Netz unter Studierenden statt. Die Leitung wies die Beschwerde zurück und hob im weiteren Verlauf – ohne Bezugnahme auf den Fall – an prominenter Stelle das Primat der Meinungsfreiheit im Hochschulkontext hervor, was als Rückendeckung der Leitung für den Hochschullehrer gedeutet wurde. Die Vorfälle wurden auch unter umgekehrten Vorzeichen debattiert: Der Hochschullehrer wurde als Opfer einer studentischen Stimmungsmache gesehen. Niemand aus der Hochschule stand öffentlich für die Geschlechterforschung ein. Von Seiten der Gleichstellung wurde befürchtet, dass bei einer öffentlichen Thematisierung eher weitere kontraproduktive Solidarisierungsbewegungen ausgelöst worden wären.

#### Angriffe gegen Wissenschaftlerinnen (extern und intern)

Die meisten Befragten verbanden mit dem Begriff Antifeminismus vorrangig persönliche Bedrohungen gegenüber Wissenschaftler\*innen. An allen vier Hochschulen, die über solche Vorkommnisse berichteten, gab es teilweise mehrfach Angriffe gegen Wissenschaftlerinnen *als Frauen* (gänzlich unabhängig

von deren wissenschaftlichen Themen) zumeist durch externe und – soweit bekannt – männliche Akteure. Teilweise lagen die berichteten Vorkommnisse schon mehrere Jahre zurück. Insgesamt wurden sechs Vorkommnisse berichtet.

In vier Fällen handelt es sich um Verleumdungen bzw. Drohungen per E-Mail oder durch eine Internetpublikation:

- Über eine Professorin, die zu Genderthemen forscht, wurde online ein verleumderischer Artikel veröffentlicht.
- Nachdem mehrere Professorinnen hintereinander berufen worden waren, erschien deren Profil auf einer Seite, die gegen Gleichstellung hetzt, versehen mit dem Link zu einem Waffenhandel.
- Eine im Rahmen des Professorinnenprogramms geförderte Professorin erhielt eine weitergeleitete E-Mail, in der sie bzw. ihre Qualifikation verleumdet und sie in sexualisierender Weise beleidigt wurde. Diese E-Mail wurde offenbar innerhalb eines Hochschulnetzwerks verbreitet und landete dann bei ihr.
- Eine Doktorandin im Bereich Geschlechterforschung wurde per E-Mail bedroht.

In drei dieser vier Fälle wurde die für Rechtsfragen zuständige Stelle der Hochschule eingeschaltet. In einem Fall wurde erfolglos Strafanzeige gegen unbekannt erstattet, im zweiten Fall wurden von der Betroffenen ebenfalls rechtliche Schritte eingeleitet, über deren aktuellen Stand die Befragte jedoch nicht informiert war, im dritten Fall habe sich die Betroffene gegen rechtliche Schritte entschieden. Nach Ansicht der Gleichstellungsbeauftragten wollen Betroffene den Fall möglichst an sich „abprallen lassen“, Wissenschaftlerinnen hätten gelernt, „tough“ sein zu müssen, um ernstgenommen zu werden. Die Selbstwahrnehmung als Opfer werde vielfach abgelehnt.

In den berichteten Fällen bestand die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten darin, einmalig zu beraten, die Entscheidung über weitere Schritte trafen die Betroffenen. In keinem Fall wurde über die Herstellung von Öffentlichkeit berichtet, zum einen wollten die Betroffenen dies nicht, zum anderen wurde dies auch von den Gleichstellungsbeauftragten selbst als problematisch eingeschätzt, da keine Resonanz für die Angriffe bzw. die Angreifenden geschaffen werden sollte.

Anders als bei den meisten gegen Gleichstellungsarbeit gerichteten Angriffen, die berichtet wurden, zeichnen sich die Angriffe gegen Wissenschaftlerinnen dadurch aus, dass sie über neue Medien und teilweise anonym erfolgten, so dass unklar ist, ob es sich um Hochschulangehörige oder Externe handelt.

In zwei weiteren Fällen kam es auch zu einer persönlichen Konfrontation. In einem Fall besuchte ein bundesweit bekannter Gleichstellungsgegner ein wissenschaftliches Netzwerktreffen und hetzte anschließend über die Anwesenden in seinem Blog. Im anderen Fall wurde eine Professorin, die ein Seminar zum Thema häusliche Gewalt und Gewaltschutz anbot, nach einer Sitzung von einem ihr unbekanntem Mann bis zu ihrem Büro verfolgt und verbal bedroht. Der Angreifer warf ihr vor, sie verbreite Lügen und verschwand. Die Betroffene wandte sich in der Akutsituation sofort an einen Kollegen auf dem Flur und dann direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, die die/ den Präsident\*in einbezog. Mit der Hochschulleitung wurde daraufhin vereinbart, dass die Betroffene für vier Wochen eine studentische Hilfskraft zu ihrem Schutz und zu ihrer Begleitung zur Verfügung gestellt bekommt. Die Einschaltung der Polizei bzw. Anzeigenerstattung gegen den ihr unbekanntem Angreifer lehnte die Betroffene ab. Die sofortige Unterstützung der Hochschulleitung war jedoch für ihr Sicherheitsgefühl sehr wichtig. Zu weiteren Vorfällen kam es nicht.

#### 4.2.4 Umgang mit Vorkommnissen

Der Umgang der befragten Gleichstellungsakteurinnen mit antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Vorkommnissen ließ sich danach unterscheiden, ob es sich um Anfeindungen von Angehörigen der eigenen Hochschule oder von hochschulexternen Personen handelte.

##### Umgang mit Widerständen und Angriffen von Angehörigen der eigenen Hochschule

Diejenigen, die – über die beschriebenen Widerstände hinaus – von gezielten Angriffen gegen die Gleichstellungsarbeit bzw. gegen Standards und Verfahren berichteten, konnten diese in fast allen Fällen erfolgreich abwehren. Eine Befragte sprach von „Gegenwellen, die man noch abwehren kann“. Diese Erfolge gelangen insbesondere durch die klare Positionierung und Unterstützung durch die Hochschulleitung, durch intensive (interne) Kommunikation, durch Erläuterungen in Gremien und Einzelgesprächen oder auch durch systematisches Beharren auf Regeln. Grundlage für eine erfolgreiche Abwehr sei die institutionelle und rechtliche Verankerung von Gleichstellung und das generell gute Standing der Gleichstellungsarbeit und der Gleichstellungsbeauftragten, wie zwei Interviewpartnerinnen herausstellten: „So schnell wischt man das dann doch nicht vom Tisch“, „man wird schon ernstgenommen als Teil der Institution“. Manche Interviewpartnerinnen hoben gleichwohl hervor, dass sie „immer hinterher“ sein müssen, um Dinge zu verhindern, sie müssten „alle Hebel in Bewegung setzen“ und es hänge an ihrem Engagement.

Auf die Frage nach dem konkreten Umgang mit den beschriebenen Anfeindungen innerhalb der Hochschule wurden unterschiedliche Vorgehensweisen geschildert. Teilweise begründeten die Befragten ihr Vorgehen mit der generellen strategischen Ausrichtung ihres Konfliktmanagements. So konnten manche Befragte, insbesondere wenn es um Gremienentscheidungen zu gleichstellungspolitischen Instrumenten und Personaleinstellungen ging, durch Erläuterungen und Hinweise auf gemeinsame Verpflichtungen aber auch in vielen Einzelgesprächen „drumherum“ überzeugen und Versuche, Gleichstellung zu schwächen, abwehren. Mehrere Befragte wiesen dabei auf die wichtige Rolle des Präsidiums, insbesondere des für Gleichstellung zuständigen Präsidiumsmitglieds hin, das in Auseinandersetzungen positiv für die Durchsetzung von Regeln und Beibehaltung von Standards wirken könne. Umgekehrt wurden auch Fälle bzw. Auseinandersetzungen berichtet, in denen die Leitung selbst das Problem darstellte und Versuche der Herstellung eines Commitments fehlschlügen.

Einige Befragte beschrieben ihre grundsätzliche Herangehensweise an Auseinandersetzungen als eher vermittelnd, das Gespräch suchend, erklärend und explizit nicht skandalisierend, sondern eher als „geräuscharme Umarmungstaktik“ durch die Verwendung des appellativen „Wir als Hochschule“. Dies wurde zum einen als persönlicher Stil beschrieben, zum anderen wurde eine „Skandalisierung“ von Vorkommnissen als strategisch unklug betrachtet, weil dadurch die Gefahr drohe, „verbrannte Erde zu hinterlassen“, den „Faden abreißen zu lassen“, und weil der Konflikt zu sehr auf einen Einzelfall zugespitzt würde. In einem Fall wurde gezielt auf eine öffentliche Kommunikation von Vorfällen und der problematischen Haltung der Leitung verzichtet bzw. auf „Entdramatisieren“ gesetzt, weil sich bereits andeutete, dass eine öffentliche Thematisierung eine „Verschlimmerung der Argumente“ provoziert hätte und „man in dieser Debatte nur verlieren kann“.

Alternativ zu einer fallbezogenen reaktiven Erzeugung öffentlicher Kommunikation hoben mehrere Befragte die Relevanz proaktiver Themensetzungen und der Stärkung von Unterstützer\*innen hervor sowie die Aufarbeitung oder Nachbearbeitung von Fällen in einem größeren und generalisierten Kontext, möglichst losgelöst vom Einzelfall.

Bei hochschulinternen Auseinandersetzungen können die vorhandenen Rechte von Gleichstellungsbeauftragten unterschiedlich genutzt werden. Dies hängt davon ab, ob eine Zuspitzung in Kauf genommen bzw. aktiv herbeigeführt oder vermieden werden soll. So berichtete eine Befragte, sie habe in einer hochschulinternen, offenen Angriffssituation ihr Vetorecht gegen eine Wahlvorschlagsliste für eine Kommissionsbesetzung eingelegt und konnte damit vorerst eine gleichstellungsfeindliche Kommissionszusammensetzung vermeiden. Berichtet wurde auch über eine Intervention gegen den Vorsitzenden einer Berufungskommission, der das Verfahren offenkundig zu Gunsten eines Kandidaten manipulieren wollte. Nach Einschaltung des Präsidiums wurde das Verfahren zunächst gestoppt und dem Vorsitzenden die Funktion entzogen. Eine andere Gleichstellungsbeauftragte berichtete, dass sie wiederholt nicht rechtzeitig in die Terminplanung der Berufungskommissionen eingebunden wurde und die/ der Präsident\*in Gleichstellungspolitik offensichtlich nicht ernst nehme. Sie habe bislang kein Berufungsverfahren „platzen“ lassen; sie überlege aber, dies demnächst zu tun, um die/ den Präsident\*in dazu zu bringen, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und die damit verbundenen Rechte auch nach innen sichtbar ernst zu nehmen.

### Umgang mit Angriffen durch hochschulexterne Personen

In Fällen von Provokationen durch Externe, bspw. bei Veranstaltungen, stellt sich insbesondere die Frage, ob Personen von der Veranstaltung ausgeschlossen werden könnten. Eine Gleichstellungsbeauftragte berichtete, bereits einmal am Ende einer Veranstaltung ihr Hausrecht in Anspruch genommen und sich für weitere Vorkommnisse dieser Art bei der für Rechtsfragen zuständigen Stelle der Hochschule nach Vorgehensmöglichkeiten erkundigt zu haben. Beispielweise könne sich die veranstaltende Einrichtung oder Person durch bestimmte Formulierungen in der Bekanntmachung die Möglichkeit offenhalten, Personen von der Veranstaltung auszuschließen. Dies gelte insbesondere in Fällen, wo es nur um Provokation und Störung gehe und eine inhaltliche Auseinandersetzung nicht gesucht oder gar verhindert werde. Demgegenüber sah eine andere Befragte – die sich ebenfalls nach den rechtlichen Möglichkeiten des Umgangs mit Störungen erkundigt hatte – einen Ausschluss eher skeptisch.

Viele Gleichstellungsbeauftragte berichteten über kritische oder negative Reaktionen bzw. Äußerungen bspw. bezogen auf Angebote nur für Frauen oder auf die Gleichstellungsbeauftragte selbst. In Einzelfällen waren damit nicht zu akzeptierende Beleidigungen und Diffamierungen insbesondere per E-Mail und Telefon verbunden, bei denen auch die Leitung zur Unterstützung eingeschaltet wurde oder dies angedroht wurde, sollten die beleidigenden Mailings nicht aufhören. Sofern solche „Beschwerden“ oder „kritische Anfragen“ eine bestimmte Form wahrten und einen sachlichen Gehalt hätten, sahen mehrere Befragte hierin durchaus die positive Chance, ins Gespräch zu kommen und Informationen zu vermitteln. Hierüber könne auch eine positive Öffentlichkeit hergestellt werden. Dies sei besser, als wenn es zu unterschwelligem Anfeindungen und Stimmungsmache komme. So hat eine Befragte die Erfahrung gemacht, dass bei Nachfragen, warum Angebote nur für Frauen sind, Erklärungen hilfreich und auch ausreichend sind und „dann ist Ruhe“. Eine weitere Befragte informierte bspw. erfolgreich über Stipendien für Frauen. Eine andere Gleichstellungsbeauftragte berichtete, zunehmend kritische Nachfragen zu Frauenförderprogrammen zu erhalten und ein gestiegenes Misstrauen gegenüber den Fragestellenden zu empfinden. Sie hielt teilweise Emailantworten zurück, da sie den Eindruck hatte, dass kein wirkliches Interesse an der Antwort besteht.

### Umgang mit Angriffen auf einzelne Personen

In der Frage des Umgangs mit persönlichen Angriffen und Verleumdungen gegen einzelne Wissenschaftlerinnen hoben die Befragten hervor, dass es die Entscheidung der Betroffenen sei, rechtliche Schritte einzuleiten. In allen beschriebenen Fällen waren die für Rechtsfragen zuständigen Stellen der Hochschule und/ oder Präsidium eingeschaltet und auch die Gleichstellungsbeauftragte beratend und unterstützend involviert. Rechtliche Schritte (Strafanzeige durch die Betroffene) wurden nur in einem Fall berichtet. Die Gleichstellungsbeauftragten verzichteten auf eigene Öffentlichkeitsarbeit zu solchen Einzelfällen. Nur in einem Fall, in dem es um die Verlinkung der Abbildung von fünf neuberufenen Professorinnen auf einer Hochschulhomepage zu einer gleichstellungsfeindlichen Webseite ging, entschied sich die Hochschule selbst zu einer Strafanzeige, die jedoch ohne Ergebnis blieb. Auch hier verzichteten Hochschule und Gleichstellungsbeauftragte aber auf Öffentlichkeitsarbeit zum Thema, um zu vermeiden, dass die gleichstellungsfeindliche Webseite zusätzliche Resonanz bekommt.

## 4.3 Interpretation der Ergebnisse aus Perspektive der Befragten

In diesem Kapitel werden die oben dargestellten Ergebnisse zu Art und Ausmaß von Angriffen gegen Gleichstellungspolitik, Gender in Forschung Lehre und Wissenschaftlerinnen im Lichte der gleichstellungspolitischen Einschätzungen der Befragten interpretiert. Neben der Interpretation des quantitativen Ausmaßes der berichteten Vorkommnisse (Kap. 4.3.1) geht es zum einen um die Wahrnehmung gleichstellungspolitischer Veränderungen an der Hochschule, in deren Kontext (neuartige) Vorkommnisse und (unverändert auftretende) Widerstände gedeutet werden (Kap. 4.3.2). In der Folge steht – ausgehend von den Einzelberichten und den Deutungen aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten – die Frage im Fokus, inwiefern es die Gleichstellungsbeauftragten für erforderlich halten, sich weiter mit dem Thema „Antifeminismus“ zu befassen (Kap. 4.3.3).

### 4.3.1 Einschätzungen zur Quantität

Manche Befragte nannten insbesondere in Bezug auf Angriffe gegen Geschlechterforschung und Wissenschaftlerinnen verschiedene Faktoren, die ihres Erachtens erklären, warum sie damit bislang wenig zu tun hatten. Einige Gleichstellungsbeauftragte hatten die Einschätzung, über mögliche Fälle in den einzelnen Fachbereichen/ Fakultäten durch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nicht informiert zu werden, weil sich Forscher\*innen nicht zwangsläufig an sie oder die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wenden würden. Ein weiteres Erklärungsmuster betrifft die Lage, die Größe und den Charakter der Hochschule: So bemerkten manche der Befragten, dass es sich um eine vergleichsweise kleine Hochschule „in der Provinz“ handelt, wo es immer länger brauche, bis „Trends“ ankommen. Einzelne Befragte merkten an, es könne keine Angriffe gegen Gender in Forschung und Lehre geben, weil es keine diesbezüglichen Personen bzw. Aktivitäten gebe, gegen die sich der Unmut richten könne. Andere Gleichstellungsbeauftragte verwiesen hingegen darauf, dass genderbezogene Themen bei Studierenden stark nachgefragt würden oder dass darüber viele projektbezogene Mittel an die Hochschule kämen und daher ein gewisses Standing in der Hochschule genießen würden. Dies wurde als „Schutzfaktor“ gesehen. Andere Befragte erklärten die geringe Verankerung von genderbezogenen Themen an ihrer Hochschule damit, dass von vornherein eine Art Selbstzensur stattfinde, sowohl bei den Wissenschaftler\*innen selbst als auch denjenigen, die sich potentiell für eine Stärkung dieser Themen einsetzen könnten. Dies betreffe vor allem Nachwuchswissenschaftler\*innen, die genderbezo-

gene Themen mieden, um sich nicht rechtfertigen zu müssen, sowie dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die sich teilweise nicht trauten, sich offensiv für eine stärkere Integration in Lehre und Forschung einzusetzen, um „genervtes Augenrollen“ zu vermeiden.

#### **4.3.2 Wahrgenommene Veränderungen gleichstellungspolitischer Rahmenbedingungen an den Hochschulen**

Die Einschätzung der geschlechterpolitischen Relevanz der berichteten Vorkommnisse und Angriffe ist davon abhängig, ob diese Einfluss auf die Arbeit von gleichstellungspolitischen Akteur\*innen und Wissenschaftler\*innen haben und welche Effekte sie haben. Es stellt sich die Frage, ob sich Diskurse verschieben und das Macht- und Institutionengefüge verändern.

Das folgende Kapitel geht zwei Fragen nach:

- Inwiefern verändern sich gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen an den Hochschulen?
- Inwiefern stehen diese Entwicklungen im Zusammenhang mit veränderten gesellschaftlichen Debatten? Welche anderen Faktoren gibt es?

Diese Fragen wurden den Interviewpartnerinnen in den qualitativen Interviews explizit gestellt. Teilweise äußerten sich auch die im Rahmen der Telefonbefragung befragten Gleichstellungsbeauftragten dazu.

Die Frage nach der Qualität und Relevanz der möglichen Bedrohung sowie die Frage danach, ob Antifeminismus ein Thema von Gleichstellungsbeauftragten ist/ sein sollte, werden in den darauffolgenden Abschnitten bearbeitet.

#### **Positive Veränderungen gleichstellungspolitischer Rahmenbedingungen**

Mehrere Befragte betonten – teilweise auf einen sehr langen Zeitraum bezogen – positive gleichstellungspolitische Veränderungen: sie wiesen auf die enorme Wichtigkeit der gesetzlichen Verankerung von Gleichstellungszielen und des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten hin, womit wachsende Ressourcen für Gleichstellungsarbeit ebenso wie steigendes institutionelles Standing verbunden sind. Manche Befragte hoben zudem hervor, dass sie ein gutes persönliches Standing hätten, da sie schon lange an der Hochschule arbeiteten, die Strukturen und Abläufe so gut kennen würden wie kaum eine andere Person und in allen wichtigen Organisationsprozessen engagiert mitarbeiteten. Sie würden in vielen Angelegenheiten als Expertinnen hinzugezogen. Einzelne hatten den Eindruck, dass kritische Debatten um Gleichstellungsfragen entsprechend weniger geworden seien bzw. vieles sich selbstverständlich eingespielt habe. Eine Befragte berichtete, dass sie zwar aufgrund der dauernden Infragestellung immer noch viel Zeit mit Konfliktmanagement und damit verbringe, sich persönlich coachen zu lassen (20%), aber dies insgesamt weniger geworden sei. Zwei Befragte hoben hervor, dass sich die Hochschule aufgrund von Nachwuchsmangel nun zwangsläufig mehr für Frauen öffne, auch wenn dies nicht gleichstellungspolitisch motiviert sei.

#### **Negative Veränderungen gleichstellungspolitischer Rahmenbedingungen**

Unabhängig von der Frage danach, ob die Gleichstellungsbeauftragten die beschriebenen Widerstände und Angriffe als „antifeministisch“ bezeichnen oder nicht, sahen insgesamt sieben Befragte die Entwicklungen und Vorkommnisse an ihrer Hochschule als negativ beeinflusst von den aktuellen Debatten gegen Gleichstellung und Feminismus. So nahmen Befragte eine insgesamt schlechtere Stimmung und geringere Offenheit für Gleichstellungsfragen wahr, Gremienmitglieder reagierten zunehmend „ge-

nervt“. Auch die Infragestellung langjährig etablierter Standards an zwei Hochschulen oder die Formierung einer aggressiv agierenden Gruppe von Gleichstellungsgegnern im Senat wurden im Kontext eines insgesamt verschobenen Klimas an der Hochschule und in der Gesellschaft gedeutet. Die Gegner von Gleichstellung – die es auch vorher schon gab und die als „schlummerndes Potential“ wahrgenommen werden – sehen sich demnach gestärkt und trauen sich jetzt wieder „heraus“: „Man darf auch mal wieder Unmut äußern“. Bislang jedoch handelte es sich dabei überwiegend um einzelne Fachbereiche/Fakultäten, die schon immer „schwierig“ waren und wo es bspw. kaum gelungen sei, eine Professorin zu berufen. Mehrere Befragte machten auch darauf aufmerksam, dass – anders als zu Beginn gleichstellungsfeindlicher Bewegungen – die Akteure nun nicht mehr nur aus der nationalkonservativen bzw. „rechten Ecke“ kämen oder offensichtlich aufgrund „persönlichen Scheiterns“ antifeministisch agierten, sondern dass es sich zunehmend um angesehene, etablierte Personen an den Hochschulen handelte. Dies machte einen Umgang ebenfalls schwer. An einer Hochschule sah die Befragte insbesondere jüngere, sehr karriereorientierte Wissenschaftler als Hauptgegner, die aggressiv „ihre Ellenbogen ausfahren“. Sie habe, auch aufgrund ihrer langjährigen Kenntnis der Hochschulstrukturen, ein sehr gutes Standing und Einflussmöglichkeiten, auch stehe die Leitung hinter ihr, sie hatte aber den Eindruck, dass die Gegner sich weiter formieren und weitere gezielte Angriffe starten werden.

Mehrere Gleichstellungsbeauftragte äußerten den Eindruck oder die Befürchtung, dass sich angesichts der gesellschaftlichen Debatten und konkreter Erfahrungen an der Hochschule andere potentielle Gleichstellungsakteur\*innen zurückzögen und sich nicht mehr offen für Gleichstellung einsetzten bzw. das stillschweigend stützende Umfeld (bspw. bei Abstimmungen) wegbreche. So wurde berichtet, dass (potentiell) gleichstellungsorientierte Hochschulangehörige unter Druck gesetzt oder sogar gezielt gemobbt würden.

Als Problem wurde von manchen Befragten insbesondere die Suche nach dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beschrieben. Es sei insbesondere in „Traditionsfächern“, in denen Frauen in der Minderheit sind, wichtig „tough“ zu sein, um Anerkennung zu erlangen. Die Befassung mit Gleichstellungsthemen sei eher karrierehinderlich, ein „Schmuddelthema“, ein „Looserthema“. Außerdem sei es schwierig, gremienstarke Personen zu finden, die in der Lage sind, auf Anwürfe gut zu reagieren und sich ein gutes Standing zu erarbeiten. Das sei insbesondere vor dem Hintergrund verschärfter Debatten immer wichtiger.

Neben den negativen Einflüssen auf Gleichstellungsarbeit an der Hochschule durch verschobene gesellschaftliche Diskurse führten zwei Befragte negative Entwicklungen für die Gleichstellungsarbeit bzw. ihr Standing insbesondere auf Leitungswechsel zurück.

### **Unveränderte gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen**

Ein größerer Teil der Befragten sah – zumindest in Hinblick auf die eigene Arbeit – keine durch eine veränderte gesellschaftliche Stimmung negativ veränderte Einflussnahme, sondern entweder gleichbleibende und beharrliche Widerstände am Werk oder in manchen Fällen auch ein gleichbleibend gutes Standing von Gleichstellung. Es habe schon immer „dumme Sprüche“ und „Skepsis gegen jede Form von Zielvorgaben“ gegeben. Der Umgang mit vorhandenen Widerständen sei „Teil des Jobs“, die Hauptberuflichkeit gleichermaßen „Schmerzengeld“. Hierunter befinden sich auch Befragte, die ihre Arbeit generell wenig wahrgenommen sahen bzw. dauerhafte Abwehr gegen jede Form der Veränderung erfuhren. Sie beschrieben ihre Hochschulen bzw. einflussreiche Hochschulmitglieder teilweise als traditionell männerbündisch und strukturkonservativ. Die Wertschätzung von Gleichstellungsbeauf-

tragten, so wirkt es, war letztlich schon immer schlecht. Neben starker Abwehr gegen gleichstellungspolitische Veränderungen, was sich bspw. in der beharrlichen Umgehung von Stellenausschreibungen zugunsten der Besetzung einflussreicher „Spitzenpositionen“ mit männlichen Wunschkandidaten ausdrückt, sahen einzelne Befragte ihre Arbeit kaum wahrgenommen. Sie erhielten daher auch keine negativen Reaktionen, die in ihren Augen immerhin irgendeine Resonanz darstellten. Drei Befragte wiesen darauf hin, dass sich die grundlegenden Einstellungen sowie die misogynen Strukturen und Netzwerke nicht geändert haben, sich dies heute aber subtiler äußere. Man traue sich heute nicht mehr offensiv frauenfeindlich zu sprechen bzw. zu agieren oder Gleichstellung als Ziel der Hochschule offensiv in Frage zu stellen, sondern „verpacke“ alles mit vermeintlichen Fachargumenten, wobei das Primat der Freiheit von Forschung und Lehre vielerorts als Chiffre für jegliche Abwehr von Veränderungen fungiere.

### **Rolle der neuen Medien für die Entwicklung gleichstellungspolitischer Rahmenbedingungen**

Ein wichtiges Thema im Zusammenhang mit veränderten Äußerungsformen sind die neuen Medien, die eine zentrale Rolle für viele der in der Öffentlichkeit breit diskutierten Anfeindungen gegen Gleichstellung und Wissenschaftler\*innen spielen. Manche Befragte sehen darin lediglich einen neuen Resonanzraum für schon vorher bestehende Vorbehalte und sexistische Haltungen. Heute können viele Menschen auf viele Themen schnell reagieren, ohne dafür einstehen zu müssen. Teilweise handele es sich dabei auch um schnelle unbedachte Äußerungen und nicht um gezielte Stimmungsmache. Andere sehen in den neuen Medien – auch wegen der Möglichkeit der Anonymität – einen Verstärker, der nicht nur bereits Vorhandenes abbildet, sondern eine eigene Dynamik in Gang setzen kann.

Die Rolle und der Einfluss neuer Medien auf antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Aktivitäten und damit auch auf die Arbeit von Akteur\*innen aus Gleichstellung und Geschlechterforschung konnte im Rahmen dieser Bestandsaufnahme nicht eingehend untersucht werden, sondern erfordert gegebenenfalls eigene Forschung.

### **4.4.3 Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit – ein Thema für Gleichstellungsbeauftragte?**

Insbesondere die acht Gleichstellungsbeauftragten in den qualitativen Interviews wurden dazu befragt, inwiefern sie es als notwendig ansehen, dass sich Gleichstellungsbeauftragte mit Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit befassen. Sofern andere Befragte sich dazu geäußert haben, fließen ihre Einschätzungen in die folgende Darstellung ein.

#### **Einschätzungen zu den Betroffenen und der Art der Bedrohung/Betroffenheit und**

Manche Gleichstellungsbeauftragte wiesen darauf hin, dass sie insbesondere Wissenschaftler\*innen im Bereich der Geschlechterforschung als potentiell Betroffene sehen und bezogen sich teilweise auf bekannte Fälle, in denen einzelne Forscherinnen bedroht wurden. Während Forscher\*innen sich aus persönlichen Interessen bestimmte Themen aussuchen und diese vertreten müssten, könnten sie als Gleichstellungsbeauftragte auf ihr gesetzlich verankertes Amt und Regularien der Amtsausübung verweisen, ebenso wie darauf, dass Hochschulen zur aktiven Gleichstellungsarbeit gesetzlich verpflichtet sind. Dadurch seien sie von vornherein stärker geschützt bzw. hätten es leichter, Angriffe abzuwehren.

Mehrere Gleichstellungsbeauftragte differenzieren zudem klar zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Gleichstellungsarbeit, wenn sie die potentielle Bedrohung durch antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Angriffe vor dem Hintergrund des Standings von Gleichstellungsarbeit reflektieren. Sie

betonen, dass Angebote und Strukturen generell weit akzeptiert seien, die eine win-win-Situation erzeugen, wie Familien(service)büros oder Mentoringprogramme oder auch Frauenförderprogramme in Bereichen, in denen Nachwuchsprobleme existieren (Frauen in MINT-Fächern). Gegenwind erhalten die Befragten insbesondere da, wo es um die Verteilung von Macht und Ressourcen geht, worunter nicht nur Geld für Forschung und Stellen, sondern beispielsweise auch Deutungshoheit zu verstehen ist. So werde die Integration von Gender in die Lehre immer wieder unter Verweis auf begrenzte Ressourcen und die Notwendigkeit abgewiesen, die „Kernthemen“ bedienen zu müssen. Inhaltliche Vorgaben würden zudem vielfach unter Verweis auf die Freiheit von Forschung und Lehre abgewehrt. Ein Teil der Gleichstellungsbeauftragten sieht deshalb für die Zukunft verschärfte Debatten und Angriffe insbesondere im Zusammenhang mit dem Vorhaben, bestimmte Standards zu formulieren (geschlechterreflektierende Sprache, Genderkompetenz als Auswahlkriterium) und genderbezogene Themen in Lehre und Forschung zu verankern. Dies habe vor allem damit zu tun, dass es sich hierbei um Mainstreaming-Prozesse handele, die die Strukturen und darin tätigen Personen in der Gesamtheit betreffen. Bei vermeintlichen „Argumenten“ gegen Gleichstellungsanliegen wenden die Gleichstellungsbeauftragten ein, dass andere geltende Standards nicht in dem Maße hinterfragt würden und die Hochschule zudem einen gesellschaftlichen Auftrag der Wissensproduktion zu erfüllen habe. Dies müsse die Berücksichtigung der Lebensrealität und Interessen von Frauen einschließen.

#### **Einschätzungen zukünftiger Betroffenheit und der Auswirkungen auf das eigene Handeln**

Die Mehrheit der Befragten ist unsicher, in welcher Weise sie in Zukunft von antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Angriffen betroffen sein werden. Manche fürchten, dass damit zu rechnen sei. Auf jeden Fall sehen sie sich gezwungen, sich mit dem Thema Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit zu befassen, weil sie bereits konkrete Erfahrungen gemacht haben oder Entsprechendes befürchten. Eine Befragte beschreibt, dass sie bislang zwar die Versuche antifeministischer Akteur\*innen unterbinden konnte, an ihrer Hochschule aktiv zu werden, dass dies aber sehr viel Zeit in Anspruch nehme. So seien bei einem Vorkommnis mehrere Personen in der Hochschule mit der Thematik befasst gewesen, neben ihr die Hochschulleitung, die für Rechtsfragen zuständige Stelle und weitere. Solche Auseinandersetzungen stellten ihrer Einschätzung nach keine substantielle Bedrohung dar, bänden aber enorme Ressourcen. Zudem sei die Anwesenheit von Provokateur\*innen bei Veranstaltungen belastend, „weil die Gedanken auf Nebenschauplätze gehen“.

Auch andere Befragte, die bislang nicht dergleichen erfahren haben, haben den Eindruck „sich warm anziehen“ zu müssen und stellen sich inzwischen teilweise vor Veranstaltungen auf Provokationen ein. Andere besuchen Tagungen zum Thema oder planen Veranstaltungen, viele verfolgen mit großer Sorge die mittlerweile weitverbreitete Meinungsmache gegen Gleichstellung und Geschlechterforschung, die sich auch in der überregionalen Presse findet. Sie sehen darin durchaus eine neue und bedrohliche Dimension von „Auseinandersetzungen“, die trotz ihrer „Bodenlosigkeit“ offenbar bei vielen verfängt. Als großes Problem wurde in den qualitativen Interviews thematisiert, dass sich gleichstellungsfeindliche Argumentationen zunehmend eines Opferdiskurses bedienen: Aktivitäten zum Nachteilsausgleich für Frauen bzw. Maßnahmen gegen strukturelle Diskriminierung würden als Benachteiligung von Männern kritisiert, das Einfordern von Regeleinhaltung als Repression („Genderpolizei“) oder gar persönliches Mobbing skandalisiert. Die zunehmende Verankerung solcher „Argumentationsmuster“ in Wissenschaftskreisen mache eine Auseinandersetzung immer schwieriger.

### Einschätzungen langfristiger Relevanz von Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit (Bedrohungspotential)

Nachdem in den obigen Abschnitten der Frage nach wahrgenommenen Veränderungen in den lokalen Rahmenbedingungen von Gleichstellungsarbeit und den möglichen Zusammenhängen mit veränderten gesellschaftlichen Debatten nachgegangen wurde, steht in diesem Abschnitt die Frage nach der Relevanz des Themas im Fokus. Dieses leitet sich insbesondere aus dem eingeschätzten Bedrohungspotential ab.

Besteht die Gefahr, dass „Antifeminismus“ – verstanden als Bewegung mit vielfältigen Angriffszielen und Äußerungsformen – gleichstellungspolitische Errungenschaften tatsächlich in Frage stellt? Die Einschätzungen der Befragten dazu sind teilweise ambivalent: sie beschreiben eine gewisse Ungleichzeitigkeit und Gegenläufigkeit und haben den Eindruck, an einer „Wegscheide“ angekommen zu sein.

Bei der in den acht qualitativen Interviews gestellten Frage danach, ob die selbst erlebten oder auch andere antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Angriffe und Debatten – ungeachtet der damit verbundenen konkreten Auswirkungen im Einzelnen – eine ernste Bedrohung für die gleichstellungspolitischen Errungenschaften und Institutionen oder auch Geschlechterforschung bedeute und wie wichtig das Thema ist, gab es ebenfalls unterschiedliche Einschätzungen. Drei Gleichstellungsbeauftragte äußerten sich dazu im Rahmen der standardisierten Telefonbefragung.

Die Mehrheit hob den nicht mehr umkehrbaren Erfolg von Gleichstellungspolitik, aber auch von Geschlechterforschung und den dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen, hervor. „Das läuft immer weiter nach vorne“. Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit sei auch eine Folge des eigenen Erfolges und eine Reaktion auf die Präsenz von Gleichstellungsbeauftragten: „Früher wurden wir belächelt, heute gibt es etwas zu beseitigen“. Gleichwohl müssten ein Umgang mit antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Angriffen bzw. proaktive Formen zur Verhinderung solcher Angriffe gefunden werden.

Andere Befragte brachten zum Ausdruck – trotz der unbestreitbaren Erfolge, der immer besseren Ressourcenausstattung und selbstverständlichen Anerkennung und Nutzung gleichstellungspolitischer Expertise – „dem Braten nicht zu trauen“. Die Stimmung ändere sich mit einer zunehmenden Formierung von Gleichstellungsgegner\*innen, das eigene Standing sei auf längere Sicht durchaus bedroht und zudem drohe das gleichstellungspolitische Umfeld in der Fläche wegzubrechen, weil potentielle Vertreter\*innen Angst hätten „gedisst“ zu werden oder der Härte der Auseinandersetzung nicht gewachsen zu sein. In der Folge bliebe immer mehr unwidersprochen, wenn sich die Gleichstellungsbeauftragte nicht selbst kümmert. Im Ergebnis unterscheidet sich die daraus abzuleitende Strategie aber nicht von den weniger Besorgten, die das Thema gleichwohl auf die Agenda setzen wollen.

Mehrere Gleichstellungsbeauftragte deuteten an, dass sie im „Antifeminismus“ wie er vielfach diskutiert werde, keine relevante Bedrohung ihrer Arbeit sehen und nannten dabei verschiedene Aspekte. So betonten zwei Gleichstellungsbeauftragte, dass die Rahmenbedingungen für Gleichstellung schon immer sehr schwierig gewesen seien, dass sie es schon immer mit einer massiven Abwehr von Veränderungen zu tun gehabt hätten und „frauenfeindliche Intrigen“ an der Tagesordnung seien. Die starren Hochschulstrukturen zu verändern und sich selbst Gehör und Standing zu verschaffen, beschrieben sie als permanente Anstrengung und Belastung. Demgegenüber – so eine der Befragten – sei der Umgang mit einem einzelnen Akteur in einer Veranstaltung vergleichsweise einfach. Auch andere Befragte hoben hervor, dass sie weniger die offenen Angriffe fürchten, auf die sie reagieren können, als schwer

greifbare unterschwellige Formen der Missachtung oder Stimmungsmache. So merkte eine Gleichstellungsbeauftragte an, dass Gegenwehr immerhin eine Reaktion wäre, für sie bestehe das größte Problem in der mangelnden Wahrnehmung. Eine weitere Befragte warnte vor einer Überbewertung bzw. einer Dramatisierung und verwies darauf, dass es sich nicht um ein neues Phänomen, sondern um einen Teil des Jobs handele: „Es gab immer Anfeindungen, es gab immer Provokateure. Das gehört mit dazu“. Auch befürchtet sie eine zu starke Resonanz auf die aktuellen Provokationen: „Wenn ich ehrlich bin, müssen wir aufpassen, dass wir das nicht dramatisieren und dabei helfen, das Ganze zu hoch zu hängen“.

## 5 Schutz- und Unterstützungsfaktoren

Ausgehend von den in Kap. 4 ausführlich dargestellten Ergebnissen der empirischen Erhebungen werden in diesem Kapitel Faktoren gebündelt, die hochschulübergreifend als zentrale Einflussgrößen durchscheinen

- für die potentielle Betroffenheit von gleichstellungsfeindlichen Angriffen,
- für den Umgang mit diesen und
- für die langfristigen Auswirkungen auf Arbeit und Standing der Gleichstellungsbeauftragten.

Diese Schutz- und Unterstützungsfaktoren sind eng verknüpft mit der generellen Relevanz und Situation von Gleichstellungsarbeit an der Hochschule. Sie werden an dieser Stelle in den Fokus gerückt, um mögliche Stellschrauben für die Stabilisierung und Förderung von Gleichstellungsarbeit – nicht nur im Umgang mit antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Angriffen – zu markieren.

### Commitment der Leitung

In den Interviews wurde die hohe Relevanz des gleichstellungspolitischen Commitments der Hochschulleitung, aber auch der Fachbereichs-/ Fakultätsleitung deutlich, sowohl bezogen auf die Personalpolitik als auch auf die Gestaltung von Lehre und Forschung. Von der Leitung geht eine wichtige Signalwirkung sowohl in positiver als auch negativer Hinsicht aus.

### Interne Vernetzung und Kooperationen

In den Aussagen der Befragten wurde die Relevanz der hochschulinternen Vernetzungen und Kooperationen neben den Gleichstellungsstrukturen (zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie Senatskommission für Gleichstellung) sehr deutlich. Dies betrifft vor allem die Kontakte zu und die systematische Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, die sich sehr unterschiedlich gestalten können. In Fällen von Anfeindungen/ Diffamierungen (insbesondere von außen) ist oftmals die für Rechtsfragen zuständige Stelle der Hochschule beratend tätig. Die für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Stellen können förderlich oder hinderlich für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sein. Sie informieren mancherorts die Gleichstellungsbeauftragte über negative Kommentare zu gleichstellungspolitischen Themen/ Angeboten, ziehen die Gleichstellungsbeauftragte hinzu, wenn es ihnen selbst nicht gelingt, Institute bei ihren Veröffentlichungen auf geschlechterreflektierende Sprache zu verpflichten oder beraten im Einzelfall dazu, inwiefern es sinnvoll ist, bei antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Angriffen „Kommunikation zu erzeugen“. Andernorts wird über Verweigerung der für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Stelle berichtet, Informationen der Gleichstellungsbeauftragten zu verbreiten.

Für das eigene Standing ist zudem von hoher Bedeutung, inwieweit die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten – bezogen auf Gleichstellungspolitik aber auch auf die Hochschulstrukturen allgemein – anerkannt und von anderen genutzt wird. Als für Gleichstellungsbeauftragte relevante Organisationseinheiten bzw. Themen wurden u.a. genannt: Qualitätsmanagement, Weiterbildung, Internationalisierung, Forschung. Insbesondere in Fällen von antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Vorkommnissen in den Fachbereichen/ Fakultäten ist die Gleichstellungsbeauftragte darauf angewiesen, einbezogen zu werden, um unterstützend tätig werden zu können.

### Unterstützer\*innen und Agenda Setting in Gremien und Hochschulöffentlichkeit

Gerade für Auseinandersetzungen in Gremien ist von zentraler Bedeutung, ob neben der Leitung weitere Unterstützer\*innen Gleichstellungspolitik vertreten und helfen, Angriffe und Infragestellungen gleichstellungspolitischer Standards abzuwehren. Dies ist vor allem wichtig in Fällen, in denen die Gleichstellungsbeauftragte selbst angegriffen wird. Es wird als erfolgsversprechend angesehen, wenn bei Konflikten zu Gleichstellung nicht (nur) die Gleichstellungsbeauftragte spricht, sondern auch oder vor allem andere sich (unterstützend) äußern. Als Schwierigkeit deutet sich jedoch an, dass Gleichstellungsbeauftragte teilweise in der Gremienöffentlichkeit alleine für das Thema einstehen (müssen), auch wenn es stillschweigende Befürworter\*innen gibt, die bspw. bei Abstimmungen unterstützend sind. Die fachliche Expertise geht somit teilweise damit einher, dass das Thema vollständig delegiert wird, weil die Gleichstellungsbeauftragte am besten für Gleichstellung sprechen kann. Es wurde häufiger angesprochen, dass bspw. dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, aber auch wohlgesonnene Senatsmitglieder teilweise „nicht gremienstark“ – gemeint ist insbesondere Kommunikationsstärke – sind.

Aber auch das Bewusstsein unter den übrigen Hochschulangehörigen in Bezug auf Diskriminierung und Ungleichheit wird als relevanter Faktor für das Austragen von Konflikten und den Umgang mit Angriffen deutlich. So wird darauf hingewiesen, dass zentrale antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Argumentationsmuster (Meinungsfreiheit, Freiheit von Forschung und Lehre, Opfer von Gleichstellungspolitik, Benachteiligung von Männern) auch deshalb verfangen können, weil es vielfach kein Bewusstsein (mehr) gebe für die Mechanismen von Ausgrenzung und Diskriminierung. Vor diesem Hintergrund nutzen manche Gleichstellungsbeauftragte Beschwerden und kritische Nachfragen in Gremien produktiv für Aufklärung und Wissensvermittlung.

Die Themen Diskriminierung (auch sexualisierte) und Ungleichheit müssen fortwährend in Diskussion und auf die Agenda gesetzt werden. Dagegen wird jedoch eingewandt, dass wiederholte Infragestellungen und Debatten immer nur in Verbindung mit gleichstellungspolitischen Fragen aufkommen und daher auf die Selbstverständlichkeit von Gleichstellungspolitik hinzuweisen ist – mit Bezug auf gesetzliche Vorgaben – statt sich erneut auf Legitimationsschleifen einzulassen.

Ambivalent ist in diesem Zusammenhang die Implementierung von genderbezogenen Fragestellungen in Forschung und Lehre aufgrund von Anreizen „von oben“ zu sehen. Einerseits ist die vorgeschriebene Verankerung positiv, andererseits wird die Gefahr gesehen, dass bspw. Geschlechterforschungs-Expertise in Forschungs- oder Maßnahmenanträgen einfließt, die antragstellenden Personen jedoch „nicht mitgenommen“ werden, d.h. sich diese Expertise selbst nicht aneignen, und Forschungsprojekte und Maßnahmen dann im Bewilligungsfall nicht entsprechend umsetzen können. Auch bei Richtlinien zur geschlechterreflektierenden Sprache sind Erläuterungen durch die Lehrenden erforderlich. Gleichzeitig sollten die Gleichstellungsstandards Verbindlichkeit haben wie auch andere Standards.

Ein gutes Beispiel für die Gewinnung von Unterstützer\*innen sind statusübergreifende Diskussionen in Fachbereichen/ Fakultäten. Hierbei werden gezielt Gesprächsanlässe geschaffen, um gleichstellungspolitische Ziele zu entwickeln und zu konkretisieren. Solche Beteiligungsverfahren, die mit partizipativen Methoden umgesetzt werden und großen Anklang finden, werden dazu genutzt, Daten und Fakten über die Gleichstellungssituation im Fachbereich/ in der Fakultät, aber auch über sexualisierte Diskriminierung zu vermitteln. In solchen Verfahren können viele neue Unterstützer\*innen gewonnen werden, von denen sich Gleichstellungsbeauftragte eine Stärkung in zukünftigen Auseinandersetzungen um Gleichstellungspolitik erhoffen.

### Lokale „Studierendenkultur“

In hohem Maße relevant sind auch die grundsätzliche Stimmung an der Hochschule und die Hochschulkultur. Hier gibt es starke Unterschiede aufgrund unterschiedlicher fachlicher Zuschnitte und auch lokaler Kulturen. Insbesondere wurde die Relevanz von Studierenden als Zielgruppe, aber auch als Akteur\*innengruppe deutlich. So waren bei mehreren der berichteten Vorkommnisse Studierende Verursacher\*innen (Diffamierung der Gleichstellungsbeauftragten, beleidigende Mails, Shit-Storm gegen Studentin). Auch unterhalb der Schwelle nicht akzeptabler Angriffe wurden viele Beispiele berichtet, in denen Abwehr gegen geschlechterreflektierende Sprache, aber auch gegen Frauenförderung sich in Beschwerdemails, in Kommentaren und bei Abstimmungen äußerte. Umgekehrt spielten an manchen Hochschulen Studierende eine wichtige Rolle bei der Abwehr antifeministischer/ gleichstellungsfeindlicher Aktivitäten (Umgang mit rechtsnationalen antifeministischen Publikationen an der Hochschule), aber auch für die Verankerung und Verteidigung genderbezogener Inhalte in der Lehre bzw. Geschlechterforschungs-Studiengängen. Die Kooperations- und Netzwerkbeziehungen von Gleichstellungsbeauftragten zu studentischen Gruppen unterscheiden sich zwischen den Hochschulen deutlich.

### Argumentative Einbettung von Gleichstellungspolitik und -arbeit

Gleichstellungsanliegen werden von den Befragten teilweise aus strategischen Gründen in einen größeren und damit anderen thematischen Kontext gestellt, um darüber Commitment und Einsicht zu erzielen. Dies wird teilweise auch kritisch gesehen bzw. es existiert Unsicherheit über das richtige Vorgehen, wie an verschiedenen Beispielen deutlich wird.

So wird die Stärkung von Gender in Forschung und Lehre oft antragsstrategisch begründet: Zusätzlich einzuwerbende Ressourcen sowie die Vergabe von Forschungsmitteln unter Berücksichtigung bestimmter Kriterien sind ein wichtiges Argument in der Auseinandersetzung um Gender in Forschung und Lehre. Eine solch strategische Argumentation wird als wichtig angesehen, um überhaupt erstmals Strukturen zu schaffen (bspw. Einwerben einer Geschlechterforschungsprofessur). Weiterhin können ‚schwierige Themen‘, wie zum Beispiel das der sexualisierten Diskriminierung unter einem positiven Label, wie z.B. ‚respektvoller Umgang‘, zunächst in Ordnungen, Richtlinien etc. der Hochschule eingebracht werden, um strategisch diese strukturelle Verankerung als Ausgangspunkt für weitere Initiativen und Maßnahmen zu nutzen. Kritisch gesehen wurde das Vorgehen bspw. von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, das Thema Gleichstellung der Geschlechter im „großen Topf Diversity und Familienfreundlichkeit verschwinden“ zu lassen.

In den genannten Beispielen wird deutlich, dass strategische Argumentationen und Vorgehensweisen unerlässlich sind, aber eine explizit inhaltliche gleichstellungspolitische Auseinandersetzung nicht ersetzen können.

### Kommunikations- und Verfahrensregeln

Gleichstellungsbeauftragte wünschen sich zu ihrem eigenen Schutz sowie dem Schutz anderer Akteur\*innen verbindlichere Regeln bzw. die Einhaltung vorhandener Kommunikations- und Verfahrensregeln für die interne aber auch externe Kommunikation sowie einen respektvollen Umgang. Dies ist eine wichtige Grundlage für den Umgang mit diffamierenden E-Mails und Kommentaren von außen, aber auch für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten generell. Schutz und „klare Kante“ von Seiten des Präsidiums ist insbesondere bei „bodenlosen“ Debatten zu Gleichstellung den Befragten besonders wichtig, in besonderem Maße, wenn diese mit ausfälligem Verhalten und persönlichen Angriffen einhergehen.

## 6 Zusammenfassung der Ergebnisse und Zwischenbilanz

Die zunächst im Projekt „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen“ als Ausgangspunkt formulierte Frage, inwieweit antifeministische Aktivitäten und Vorkommnisse an niedersächsischen Hochschulen auftreten und was sie insbesondere für die Gleichstellungspolitik und -arbeit bedeuten, wurde in Projektverlauf ausgeweitet und konkretisiert. Über einen engen Fokus dessen hinaus, was meist als Antifeminismus verstanden wird, wurden im Rahmen der Bestandsaufnahme Vorkommnisse an niedersächsischen Hochschulen in den Blick genommen, die gezielt gegen das Amt und/ oder gegen die Person der Gleichstellungsbeauftragten und/ oder gegen gleichstellungspolitische Standards gerichtet sind. Zugleich wurde gefragt, ob es an den Hochschulen Aktivitäten und Vorkommnisse gibt, die sich gegen Wissenschaftler\*innen und/ oder Geschlechterforschung bzw. Gender in Forschung und Lehre richten. Gerade Letzteres ist der Bereich, der primär – auch von den Befragten – mit Antifeminismus in Verbindung gebracht wird.

Die Klärung, was das „Phänomen Antifeminismus“ ausmacht, konnte im Zuge der Bestandsaufnahme nicht hinreichend eingegrenzt werden und ist im Rahmen der Projektfragestellung weder möglich noch sinnvoll. Vor allem angesichts der Tatsache, dass Gleichstellungspolitik und -arbeit sich in der zwangsläufig ambivalenten Position befindet, Teil einer Organisation zu sein und zugleich die Organisation sowie deren Strukturen und Kultur von innen heraus zu verändern und damit zu „stören“, ist eine Abgrenzung zu alltäglichen Widerständen nicht möglich. Die befragten Gleichstellungsbeauftragten assoziierten „Antifeminismus“ oftmals mit Bedrohungen und Angriffen von Einzelpersonen und mit Hetzartikeln gegen Geschlechterforschung. Hiermit kommt jedoch nur ein kleiner Teil der Befragten unmittelbar in Berührung. Für die Projektdurchführung hat es sich daher als sinnvoll erweisen, nach oben genannten gleichstellungsfeindlichen Vorkommnissen zu fragen.

Die Hälfte der Befragten berichtet von Vorkommnissen, die sie als gezielte Angriffe wahrgenommen haben bzw. so beschreiben. In fast allen betroffenen Hochschulen bezogen sich diese Vorkommnisse auf Gleichstellungsaktivitäten/ die Gleichstellungsbeauftragte selbst, nur an vier Hochschulen waren Wissenschaftlerinnen bzw. Gender in Forschung und Lehre Ziel der Angriffe. In den Berichten der Befragten werden fließende Übergänge zwischen gezielten und identifizierbaren „Angriffen“ einerseits und (gleichbleibenden) beharrlichen Widerständen gegen gleichstellungspolitische Veränderungen andererseits deutlich. Der Umgang mit letzteren wurde von manchen als wesentlich schwieriger im Rahmen der eigenen Arbeit bewertet. Das Ergebnis, dass insgesamt deutlich mehr gleichstellungsbezogene (als wissenschaftsbezogene) Vorkommnisse berichtet wurden, kann unter anderem darauf zu-

rückgeführt werden, dass Gleichstellungsbeauftragte nicht zwangsläufig über Angriffe gegen Wissenschaftler\*innen informiert sind. Die berichteten gleichstellungsfeindlichen Vorkommnisse gingen von Hochschulangehörigen aus, wobei Studierende eine relevante Rolle spielten. Die gegen Wissenschaftlerinnen und Gender in Forschung und Lehre gerichteten Angriffe gingen insbesondere von externen Akteuren aus.

Im Projekt stand die Frage im Fokus, inwieweit Aktivitäten bzw. Angriffe gegen Gleichstellung und Geschlechterforschung sowie darin aktive Einzelpersonen abgewehrt werden konnten, ob sich diese auf das Standing der Gleichstellungsarbeit und die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Standards auswirken und inwieweit sie als Teil eines größeren gesellschaftlichen Phänomens gedeutet werden können. Um dies beantworten zu können und angesichts der systembedingten schwierigen und ambivalenten Position von Gleichstellungsarbeit wurde vor allem nach der wahrgenommenen Veränderung im Zeitverlauf gefragt.

Diejenigen, die – über die beschriebenen Widerstände hinaus – über gezielte Angriffe gegen die Gleichstellungspolitik bzw. Standards und Verfahren der Gleichstellungsarbeit berichteten, konnten diese in fast allen Fällen erfolgreich abwehren bzw. die (versuchten) Vorstöße rückgängig machen. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten sehen die beschriebenen Vorkommnisse an ihrer Hochschule als deutlich beeinflusst durch die allgemeinen gesellschaftlichen Debatten, teilweise werden langjährige Standards in Frage gestellt, wenn auch ohne Erfolg. Andere befürchteten negative Veränderungen, wie bspw. das Wegbrechen des gleichstellungspolitischen Umfelds. Etwas größer ist der Anteil derjenigen, die keine Veränderungen wahrnehmen, weil sie Vorkommnisse bei einem insgesamt guten Standing der Gleichstellungsarbeit als Einzelfälle deuten oder den Eindruck haben, dass Gleichstellungsarbeit einen gleichbleibend schweren Stand an der Hochschule hat. Ein kleiner Teil sieht nicht nur für einen langen Zeitraum, sondern auch bei den jüngsten Entwicklungen eine deutlich positive Veränderung.

Die Mehrheit der Befragten ist unsicher, in welcher Weise sie in Zukunft von gegen Gleichstellung und Geschlechterforschung gerichteten Angriffen betroffen sein werden, manche fürchten bereits heute, dass damit zu rechnen sein wird. Auf jeden Fall sehen sie sich dazu gezwungen, sich mit dem Thema Gleichstellungsfeindlichkeit und Antifeminismus zu befassen, weil sie bereits konkrete Erfahrungen gemacht haben oder solche für die Zukunft befürchten.

Insbesondere an Hochschulen, an denen Vorkommnisse berichtet wurden, wurde danach gefragt, ob gleichstellungsfeindliche/ antifeministische Angriffe und Debatten ungeachtet der damit verbundenen konkreten Auswirkungen im Einzelnen eine ernste Bedrohung für gleichstellungspolitische Errungenschaften bedeuteten. Die Einschätzungen der Befragten sind teilweise ambivalent: sie verdeutlichen eine gewisse Ungleichzeitigkeit und Gegenläufigkeit und den Eindruck, an einer „Wegscheide“ angekommen zu sein.

Die Mehrheit der befragten Gleichstellungsbeauftragten tendierte dazu, den nicht mehr umkehrbaren Erfolg von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung und die damit verbundenen institutionellen Ressourcen hervorzuheben. Gleichstellungsfeindlichkeit/ Antifeminismus sei auch eine Folge des eigenen Erfolges und eine Reaktion auf die Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten. Gleichwohl sei das Thema wichtig, es sollten präventive Strategien im Umgang mit den sich andeutenden Herausforderungen entwickelt werden und Handlungskompetenzen und Schutzmöglichkeiten für den konkreten Fall gestärkt werden. Ein kleinerer Teil der Befragten sah trotz eines nach wie vor guten Standings ernsthafte Bedrohungen für die institutionalisierte Gleichstellungspolitik und -arbeit, insbesondere

durch ein mögliches „Kippen“ der Gesamtstimmung. Andere Gleichstellungsbeauftragte deuteten hingegen an, dass Gleichstellungsfeindlichkeit/ Antifeminismus – wie vielfach anhand von Einzelfällen diskutiert – ihre Arbeit nicht so sehr bedroht wie die gleichbleibend beharrlichen und männerbündischen Strukturen. Auch wird vor „Dramatisierung“ gewarnt.

Im Folgenden sind die in den Interviews von den Gleichstellungsbeauftragten explizit geäußerten Wünsche in Bezug auf die weitere Bearbeitung des Themas aufgelistet. Es wurden verschiedene Punkte genannt, die zum einen vor Ort umgesetzt werden können, zum anderen als Fragestellungen in die Durchführung der Workshops (Kap. 7) und in die Ausarbeitung von Handlungsoptionen (Kap. 8) eingeflossen sind:

- Entwicklung von Strategien für die einzelnen Gleichstellungsbeauftragten und Wissenschaftler\*innen (bspw. Umgang mit Störungen), Entwicklung von Handlungskompetenzen, insbesondere auch juristische Expertise
- Erhebung der Situation von Forscher\*innen insbesondere im Bereich der Geschlechterforschung, Erfahrungen mit Verleumdungen und persönlichen Angriffen
- Strukturelle Veränderungen an Hochschulen bspw. Berücksichtigung von Genderkompetenz als Kriterium in Auswahlverfahren, Förderung von Geschlechterforschung
- Untersuchung der lokalen Auswirkungen von Presseartikeln, Radio- und Fernsehsendungen mit diffamierenden Inhalten bzgl. Gleichstellung und Geschlechterforschung.

## 7 Qualifizierungs- und Vernetzungsworkshops

Aufbauend auf die Ergebnisse der Bestandsaufnahme (erster Projektteil), wurde in einem zweiten Teil des Projektes ein eintägiges Workshop-Angebot zur Weiterqualifizierung und Vernetzung entwickelt, das sich an Gleichstellungsbeauftragte, Beschäftigte in Gleichstellungsbüros sowie Lehrende und Forschende im Bereich Geschlechterforschung an niedersächsischen Hochschulen richtete. Ziel des Workshop-Angebots war es, Hintergrundwissen zu Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit einschließlich der Ergebnisse der Bestandsaufnahme zu vermitteln, den Austausch über erprobte und mögliche Strategien im Umgang damit zu fördern, präventive und reaktive Strategien weiterzuentwickeln sowie den Austausch und die Vernetzung der Teilnehmenden zu fördern.

Das Workshop-Angebot wurde zwischen November 2016 und Januar 2017 an drei verschiedenen Standorten (Technische Universität Braunschweig, Hochschule Hannover, Hochschule Osnabrück) durchgeführt, um zusätzlich zu den jeweils sehr ähnlichen Kernelementen in Aufbau und Ablauf des Workshops gegebenenfalls auch hochschulspezifische Inhalte integrieren zu können und zudem eine arbeitsortnahe Teilnahme und Vernetzung zu ermöglichen. Die Workshops wurden von Dr. Daniela Marx und Sandra Kotlenga (Institut zoom e.V.) gemeinsam konzipiert und durchgeführt.

An den drei Workshops nahmen insgesamt 29 Akteur\*innen aus Gleichstellung und Geschlechterforschung von 12 niedersächsischen Hochschulen sowie ein\*e Akteur\*in der Universität Bremen teil. Der Vorstand der LNHF war in allen drei Workshops vertreten, eine Sprecherin der LAGEN nahm am dritten Workshop teil.

Die Workshops umfassten jeweils vier inhaltliche Schwerpunkte:

- Fokus 1: Vorstellung und Diskussion der zentralen Ergebnisse der Bestandsaufnahme
- Fokus 2: Austausch der Teilnehmenden über erprobte und mögliche präventive und reaktive Umgangsweisen mit Vorkommnissen anhand der Bearbeitung fiktiver Situationen, die antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Aspekte beinhalteten (Arbeitsgruppen). Die Situationen waren – vollständig anonymisiert – angelehnt an Berichten der Interviewpartner\*innen im Rahmen der Bestandsaufnahme
- Fokus 3: Selbstreflexion und Austausch über das jeweilige Selbstverständnis der Teilnehmenden als Gleichstellungsakteur\*in bzw. als Akteur\*in im Feld Geschlechterforschung an einer Hochschule
- Fokus 4: Ideensammlung und Diskussion zum weiteren Umgang mit antifeministischen und gleichstellungsfeindlichen Angriffen im Anschluss an den Workshop

### Zentrale Diskussionsergebnisse

Eine Abfrage zu Beginn der Workshops machte deutlich, dass der Themenkomplex Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit die teilnehmenden Akteur\*innen sehr bewegt: Die Mehrheit der Teilnehmenden äußerte einen hohen Bedarf an Information und Wissensvermittlung, an einem (Erfahrung-)Austausch über konkrete Strategien des Umgangs mit Angriffen und suchten persönliche Stärkung im Amt als Gleichstellungsbeauftragte bzw. wünschten allgemeine Argumente gegen Vorurteile bzgl. Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung.

Dem dringenden Bedarf nach Austausch über Strategien des Umgangs mit antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Angriffen kam die zweite Phase der Workshops nach. Die Bearbeitung konkreter (fiktiver) Fälle regte die Teilnehmenden an, sich intensiv über jeweils mögliche oder auch bereits erprobte weiterführende good-practice-Strategien und „No-Gos“ in der Reaktion auf antifeministische/ gleichstellungsfeindliche Angriffe auszutauschen. Dabei wurde deutlich, dass die Begebenheiten an den beteiligten Hochschulen so verschieden sind, dass erst eine genaue Analyse der jeweiligen Situation, der beteiligten Akteur\*innen und deren Beziehungen sowie der Rahmenbedingungen an der jeweiligen Hochschule es ermöglicht, aus einer großen Bandbreite an potenziellen Handlungsoptionen eine angemessene und weiterführende auszuwählen. Hochschulübergreifend allerdings, das zeigten die Diskussionen der Teilnehmenden, stellten sich die folgenden Punkte als hilfreich bzw. zentral dafür heraus, ob antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Angriffen überzeugend begegnet werden kann:

- Unterstützung/ Commitment der Hochschulleitung für Gleichstellung und Geschlechterforschung
- Klarheit bzgl. der rechtlichen Grundlagen möglicher Handlungsschritte und dabei Unterstützung der für Rechtsfragen zuständigen Stellen an den Hochschulen
- Unterstützung der für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Stellen an den Hochschulen
- Klarheit bzgl. der eigenen Rolle/ Funktion und der eigenen Grenzen im Umgang mit antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Angriffe und Raum für kontinuierliche (Selbst-)Reflexion im Bearbeitungsprozess von Fällen

Insbesondere in Bezug auf den letztgenannten Punkt könnten gegebenenfalls Leitlinien und Handlungsempfehlungen aus dem Bedrohungsmanagement an Hochschulen hilfreich sein. Ein Kurzinput gab den Teilnehmenden Anregungen dazu.

In der dritten Phase der Workshops richtete sich der Blick auf das Selbstverständnis der Teilnehmenden als Akteur\*innen in den Bereichen Gleichstellung und Geschlechterforschung. Grundlage dieses

Fokus war die Annahme, dass den Akteur\*innen je nach Selbstverständnis unterschiedliche Strategien im Umgang mit antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Angriffen weiterführend erscheinen, unterschiedliche Vernetzungsmöglichkeiten und Kooperationspartner\*innen zur Verfügung stehen und dass die Akteur\*innen je nach Selbstverständnis unterschiedliche Rollen in der Bearbeitung und/ oder Begleitung von Fällen einnehmen oder ihre Funktionen und Aufgaben unterschiedlich definieren.

In der Diskussion verschiedener Thesen zu möglichen Selbstverständnissen von Gleichstellungs- und Geschlechterforschungsakteur\*innen, zeigte sich, dass sich die Teilnehmenden in Bezug auf ihre Rolle und Aufgabe, aber auch in Bezug auf den politischen Kontext und die politischen Implikationen ihrer Arbeit sehr unterschiedlich verorteten. Ziel dieser Arbeitsphase war es, den Teilnehmenden durch den Austausch Anregungen zur Selbstreflexion zu geben.

Ziel der letzten Workshop-Phase war es, Ideen zu sammeln, wie die Teilnehmenden an ihren Hochschulen und hochschulübergreifend am Themenkomplex Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit weiterarbeiten wollen, was sie dabei unterstützen könnte bzw. welche Anregungen oder Wünsche an die LNHF adressiert werden. Es kristallisierten sich sechs thematische Cluster heraus<sup>15</sup>:

### Wissen und Materialien

Die Teilnehmenden äußerten sowohl hochschulspezifische als auch hochschulübergreifende Ideen dazu, wie sie ihr Wissen erweitern und ihre Handlungskompetenzen weiterentwickeln könnten.

Hochschulspezifisch:

- systematische Erhebung an der jeweils eigenen Hochschule von Anfeindungen/ Angriffen und den Umgang damit
- ausgearbeitetes „Bedrohungsmanagement“/ Fallmanagement an der eigenen Hochschule für den Umgang mit Angriffen bzw. praxistauglicher Handreichungen
- Einrichtung einer hochschulinternen Beschwerdestelle, an die sich insbesondere Gleichstellungsakteur\*innen im Falle einer Bedrohung oder eines Angriffs wenden können

Hochschulübergreifend/ niedersachsenweit:

- Sammlung von good-Practice-Beispiele für den Umgang mit antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Angriffen
- Fallsammlung
- Übersicht über erfolgreiche Veranstaltungsformate und -inhalte sowie über empfehlenswerte Referent\*innen
- Argumentationshilfen, aktuelle Informationen und Fachwissen zum Themenkomplex
- kollegiale Beratung zum Absprechen von Strategien im Umgang mit antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Angriffen
- Reflexionsräume für die Klärung des eigenen Selbstverständnisses, der eigenen Rolle/ Funktion, zur Stärkung des Selbstbewusstseins sowie um sich in Geduld, Humor und Contenance zu üben

---

<sup>15</sup> Die thematischen Cluster wurden von den Teilnehmenden nicht als unterschiedlich relevant angesehen. Die Reihenfolge der Nennung ist hier daher willkürlich, allerdings sammelten die Teilnehmenden im Cluster Wissen und Materialien die meisten Ideen.

### Richtlinien und Regelungen

Zahlreiche Teilnehmende wünschten sich verbindliche Regelungen und Richtlinien im Sinne einer Rahmung ihres Handelns. Dazu zählten sie

- verbindliche Richtlinien für geschlechterreflektierende und inklusive Sprache
- Verhaltensregeln für den Hochschulalltag (bspw. zur fairen Kommunikation und den Umgang miteinander in Gremien, für eine faire Hochschulkultur)
- klare Verfahren/ Konfliktmanagement für den Fall eines antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Angriffs bzw. einer solchen Bedrohung. Die Teilnehmenden schlugen vor zu eruieren, inwiefern hierfür Verfahrensweisen genutzt werden könnten, die für Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entwickelt wurden.

### Hochschulinterne und -übergreifende Netzwerke sowie Unterstützer\*innen an der eigenen Hochschule

Im Umgang mit antifeministischen/ gleichstellungsfeindlichen Angriffen ist den Teilnehmenden die Unterstützung durch Andere sehr wichtig. Wünsche nach Unterstützung richten sich insbesondere an Akteur\*innen in den Hochschulen (bspw. Hochschulleitung, Dekanate, für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie für Rechtsfragen zuständigen Stellen), umfassen aber auch die hochschulinterne sowie -übergreifende Netzwerkbildung. Als weitere wichtige potenzielle Kooperationspartner\*innen an den Hochschulen wurden Senatskommissionen für Gleichstellung und Kommissionen für Ethikfragen, ASten und weitere Gleichstellungs- und Geschlechterforschungsakteur\*innen genannt. Teilweise wünschten sich die Teilnehmenden explizit eine kontinuierlich arbeitende landes- oder gar bundesweite Vernetzung.

### Information und Sensibilisierung „nach außen“

Ergänzend zur eigenen Weiterbildung und zum eigenen Empowerment legten die Teilnehmenden Wert darauf, dass auch andere Akteur\*innen an Hochschulen, in Politik und Öffentlichkeit über die Relevanz von Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung informiert und für die entsprechenden Anliegen sensibilisiert werden. Folgende Anregungen wurden diskutiert:

- Information der (Hochschul-)Öffentlichkeit über Antifeminismus und Gleichstellungsfeindlichkeit über entsprechende Veranstaltungen
- Sensibilisierung der Hochschulleitungen, der Professor\*innenschaft, der für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und für Rechtsfragen zuständigen Stellen der Hochschulen und von Studierenden

### Weiterbildungen

Die Teilnehmenden sammelten Anregungen für verschiedene Weiterbildungsformate und -inhalte:

- praktische Übung von konkretem Vorgehen anhand von Szenarien (Rollenspiele)
- Coachings
- Feministische Konflikt-, Bedrohungs- und Argumentationstrainings (bspw. gewaltfreie Kommunikation, Umgang mit Störenden in Veranstaltungen)
- Empowerment-Angebote für Personen, die bereits Ziel antifeministischer/ gleichstellungsfeindlicher Angriffe waren
- Social-Media-Kompetenz

Als mögliche Organisator\*innen entsprechender Weiterbildungen wurden die LNHF oder die bukof benannt.

### Politische Strategie

Die Teilnehmenden betonten mehrheitlich, dass es ihnen wichtig sei, im Diskurs über den Themenkomplex Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit zu *agieren* statt (nur) zu *reagieren* (bspw. durch öffentlichkeitswirksame „Pro-Feminismus“-Aktionen). Sie plädierten dafür, sowohl hochschul- und wissenschaftspolitische Diskussionsstränge als auch Gleichstellung und Geschlechterforschung gemeinsam in den Blick zu nehmen. Bemängelt wurde, dass der Themenkomplex Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit bisher kaum Bestandteil der hochschulinternen Diskussionen um die Weiterentwicklung der Hochschulkultur sei.

Die Feedbacks der Teilnehmenden im Rahmen der Workshops machten deutlich, dass die Auseinandersetzung mit Antifeminismus/ Gleichstellungsfeindlichkeit an vielen Hochschulen derzeit erst beginnt. Sie äußerten einen hohen Bedarf nach einer kontinuierlichen Weiterarbeit sowohl im Rahmen der jeweiligen Hochschulen als auch hochschulübergreifend landes- oder bundesweit und betonten, die Workshops deshalb „nur“ als gelungenen Auftakt zu verstehen.

## 8 Ausblick

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Bestandsaufnahme zu Angriffen auf die Gleichstellungsarbeit an niedersächsischen Hochschulen (Kap. 4-6) und der durchgeführten Workshops (Kap. 7) ergeben sich verschiedene Handlungsfelder, die in der zukünftigen Diskussion um Gleichstellungsfeindlichkeit und Antifeminismus Beachtung finden sollten. Aufgenommen sind auch die in den Interviews mit den Gleichstellungsbeauftragten explizit geäußerten Wünsche in Bezug auf die weitere Bearbeitung des Themas.

### Kontext: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik und -arbeit an Hochschulen

Die im Folgenden aufgeführten Handlungsfelder und -optionen sind zumindest in Bezug auf den Umgang mit hochschulinternen Widerständen und Angriffen „nicht neu“. Sie ergeben sich aus grundlegenden Herausforderungen institutionalisierter Gleichstellungspolitik und -arbeit an Hochschulen sowie aus der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten:

- Gleichstellungsarbeit ist an gesellschaftlichen, grundgesetzlich verankerten Werten wie Gerechtigkeit und Chancengleichheit orientiert.
- Gleichstellungsarbeit knüpft zugleich an politische Bewegungen an und wird dementsprechend von manchen Hochschulmitgliedern und -angehörigen als „rein politische“ Arbeit wahrgenommen, was entsprechende Gegenbewegungen von innen und außen hervorrufen kann.
- Gleichstellungsarbeit ist ebenso wie das Amt der Gleichstellungsbeauftragten gesetzlich verankert; Gleichstellung in der Institution Hochschule umzusetzen, ist Aufgabe der Hochschulleitung sowie von Hochschulmitgliedern in entsprechenden Leitungs- und Führungsfunktionen, bei der diese von den Gleichstellungsbeauftragten unterstützt, aber auch gefordert werden.
- Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsbeauftragte sind – heute deutlich mehr als noch bei der Einführung vor über 25 Jahren – immanenter Teil der Institution, was sich auch in struktureller Verankerung und aufgebauten Strukturen (Gleichstellungspläne, Richtlinien, Regelungen und Standards; Programme, Projekte und Maßnahmen) widerspiegelt. In der Wissenschafts- und Forschungspolitik ist professionelle Gleichstellungsarbeit heute zudem Exzellenz- und Qualitätsmerkmal.

- Der gesetzliche Gleichstellungsauftrag bzw. die Aufgabe, Chancengleichheit und Gerechtigkeit „herzustellen“ bzw. Benachteiligung und Privilegierung zu beseitigen, impliziert den Auftrag an die Gleichstellungsakteur\*innen, die Institution sowie deren Strukturen und Kultur von innen heraus zu verändern. Gleichstellung ist damit immer auch „Störfaktor“ und entsprechend kein von allen gleichermaßen akzeptiertes Handlungsfeld.

Diese Bedingungen markieren den Rahmen für den Umgang von Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen mit gleichstellungsfeindlichen/ antifeministischen Aktivitäten sowie das Ausfüllen des Amtes als Gleichstellungsbeauftragte generell. Handlungsoptionen müssen diese Kontextbedingungen in Rechnung stellen und insbesondere bei Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffen auf die Gleichstellungsarbeit zugleich problematisieren.

### **Nutzung von Kommunikation und Herstellung von Öffentlichkeit**

Eine zentrale Frage in Bezug auf den hochschulinternen Umgang mit Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffen auf die Gleichstellungsarbeit ist die dem Fall angemessene Entscheidung zwischen der Nutzung von Kommunikation bzw. der Herstellung von Öffentlichkeit und damit der bewussten Skandalisierung oder der Wahl „geräuscharmer“, auf Commitment und Diplomatie setzender Strategien der Einflussnahme. Diese Frage stellt sich auch in Bezug auf Fälle, in denen Einzelpersonen diffamiert und bedroht werden. Hierbei müssen verschiedene, teilweise konkurrierende Anliegen berücksichtigt werden: Schutz der Einzelperson, Prävention durch Sensibilisierung und Herstellung einer schützenden Öffentlichkeit sowie Vermeidung von Resonanz für gleichstellungsfeindliche und antifeministische Akteur\*innen. Bei der Entscheidung, ob bzw. wie kommunikativ interveniert wird, spielt die Zusammenarbeit mit den für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Stellen der Hochschulen und anderen Akteur\*innen der Öffentlichkeitsarbeit eine wichtige Rolle.

### **Rechtliche Interventionen**

In Fällen von Angriffen auf die Gleichstellungsarbeit, in denen ein Commitment nicht hergestellt werden kann, ist zudem zu entscheiden, ob und wie rechtliche Interventionsmöglichkeiten ausgeschöpft werden (können). Kann oder sollte das Hausrecht genutzt werden? Kann oder sollte rechtlich gegen Angreifer\*innen vorgegangen werden? Wer kann oder sollte solche rechtlichen Maßnahmen (Hausverbot, Anzeige) ergreifen? Auch hierbei ist die hochschulinterne Zusammenarbeit, in diesem Fall mit der für Rechtsfragen zuständigen Stelle der Hochschule sowie der Hochschulleitung wesentlich, um Gleichstellungsbeauftragten Handlungssicherheit zu geben und um zielführend mit Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffen auf die Gleichstellungsarbeit umzugehen.

### **Legitimationsarbeit**

Eine weitere Frage ergibt sich dadurch, dass das Ziel Gleichstellung und das Amt der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund gesetzlicher und struktureller Verankerung einerseits als selbstverständlich wahrgenommen werden, andererseits aber die Notwendigkeit besteht, Anliegen und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten mit Verweis auf nach wie vor bestehenden Handlungsbedarf immer wieder legitimeren zu müssen. Die Legitimationsarbeit dient dazu, potentielle Unterstützer\*innen zu überzeugen und bedeutet Schutz vor gleichstellungsfeindlicher und antifeministischer Meinungsmaße durch Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit. Es hat sich gezeigt, dass die weitgehende Absicherung der Gleichstellungsarbeit durch rechtliche und institutionelle Verankerung kein absoluter Schutzfaktor ist, dass das bisher Erreichte auch wieder aufgegeben bzw. abgebaut werden könnte. Da institutionalisierte Errungenschaften prinzipiell zur Disposition gestellt werden könnten und zudem

grundsätzliche Ziele der Gleichstellungsarbeit bisher nicht erreicht werden konnten, ist die Legitimationsarbeit fortwährend von Bedeutung. Gleichstellungspolitik muss auf dem sicheren Grund der gesetzlichen Verankerung und Verankerung in der Hochschule daher permanent Agenda-Setting betreiben.

Hierbei werden unterschiedliche Handlungsoptionen deutlich, die von den Gleichstellungsbeauftragten auch in unterschiedlichem Maß genutzt werden. Die konkrete Fragestellung ist, in welchem Umfang auf – teils immer wieder gezielt aggressiv – vorgetragene „Argumente“ gegen Gleichstellungsanliegen erklärend oder eher verweisend reagiert wird. Diese Pole sind nicht ausschließlich, aber die konkrete Auseinandersetzung über gleichstellungspolitische Anliegen mit internen und externen Akteur\*innen kann unterschiedliche Gewichtungen aufweisen, wie im Projekt deutlich wurde. Die Legitimationsarbeit kann in den einzelnen Hochschulen und darüber hinaus nicht nur durch die Gleichstellungsbeauftragten (allein oder im Rahmen ihrer Zusammenschlüsse in den Hochschulen, auf Landes- und Bundesebene) erfolgen, sondern sie bedarf entsprechenden Engagements auch von weiteren Akteur\*innen wie Leitungs- und Führungskräften in den Hochschulen und wissenschaftspolitischen Akteur\*innen auf Landes- und Bundesebene.

### Gleichstellungsunterstützendes Umfeld

Eine weitere, damit im Zusammenhang stehende Frage ist, wie Unterstützer\*innen gewonnen, befähigt und gestärkt werden können; dies betrifft die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, aber auch viele weitere Personen an der Hochschule und gegebenenfalls im städtischen und regionalen Kontext, die Verantwortung für Gleichstellung haben bzw. sich in diesem Bereich engagieren (wollen). Der Aufbau und die systematische Nutzung eines unterstützenden Umfelds bzw. eines Unterstützungsnetzwerks wurden in den Befragungen explizit thematisiert: „Wen brauchen wir im Boot?“. Auf diese Frage gibt es jedoch keine pauschale Antwort. Sie muss für die einzelne Hochschule beantwortet werden, da diejenigen Akteur\*innen, die an der einen Hochschulen wichtige Kooperationspartner\*innen sind, an einer anderen diejenigen sein können, von denen Gleichstellungsfeindlichkeit oder gar Angriffe auf Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsbeauftragte ausgehen. Dies zeigte sich im Projekt bspw. bei der Gruppe der Studierenden, die Ausgangspunkt sowohl gegen Gleichstellung gerichteter als auch unterstützender Aktivitäten war. Dies gilt jedoch gleichermaßen für Präsidien, für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Stellen sowie Fach- und Führungspersonen aller Bereiche in den Hochschulen. Ferner bedarf es jenseits konkreter Fälle an der einzelnen Hochschule – auch im Zusammenhang mit veränderten gesellschaftlichen Debatten – Unterstützungsnetzwerke auf Landes- und Bundesebene.

### Debatte über Gleichstellung als Rechtsgut von Verfassungsrang

Jenseits der bisher genannten Handlungsoptionen, die primär von den Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Gleichstellungsakteur\*innen ausgehen (können), ist eine weitere Frage, wie den in den Befragungen deutlich geworden „Opferdiskursen“ begegnet werden kann. In häufig verwendeten gleichstellungsfeindlichen bzw. antifeministischen Argumentationsmustern stehen die Bedrohung der Freiheit von Forschung und Lehre, die Bedrohung der Meinungs- und auch der Kunstfreiheit an zentraler Stelle. Maßnahmen gegen strukturelle Diskriminierung, insbesondere Förderprogramme zum „Nachteilsausgleich“ für Frauen werden als Benachteiligung von Männern kritisiert bzw. Männer werden als Opfer von Frauenförderpolitiken der Hochschulen dargestellt. Solche Argumentationsmuster werden zur Abwehr von Gleichstellungsanliegen und damit einhergehende Veränderungen gezielt eingesetzt. Ihre zunehmende Verankerung in Wissenschafts- und wissenschaftspolitischen Kreisen und

ihre undifferenzierte, oftmals aber auch strategisch motivierte Verbreitung über Medien macht eine differenzierte Auseinandersetzung schwierig. Entsprechend wichtig scheint eine juristisch fundierte Debatte über Gleichberechtigung und Gleichstellung als Rechtsgut von Verfassungsrang, im Sinne einer Abwägung der im Grundgesetz und Landesrecht verankerten Rechtsgüter.

Eine solche Debatte kann nicht (ausschließlich) von einzelnen Gleichstellungsbeauftragten geführt werden, sondern muss (auch) von wissenschaftspolitischen Akteur\*innen auf Landes- und Bundesebene wie Landeshochschulkonferenzen, Landesministerien und -politiker\*innen, der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter, der Hochschulrektorenkonferenz oder der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen ausgehen.

### **(Be)Sprechbarkeit von Gleichstellungsfeindlichkeit**

Um Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffe gegen die Gleichstellungsarbeit (be)sprechbar zu machen und einen strategischen, aktiven Umgang damit entwickeln zu können, ist ein besseres Verständnis des Phänomens „Antifeminismus“ an Hochschulen vonnöten. Die gesellschaftliche Debatte um „Antifeminismus“ wird von Gleichstellungsbeauftragten als Anlass genommen, sich damit zu befassen, dass Gleichstellungsarbeit schon immer (im Sinne „üblicher Widerstände“) und aktuell teilweise verstärkt (im Sinne „neuer Infragestellungen“) einen schweren Stand an Hochschulen hat. Der Begriff „Antifeminismus“ enthält jedoch Implikationen, die der Realität der verschiedenen Hochschulen in Niedersachsen und darüber hinaus nicht vollständig entsprechen: In den Hochschulen als Ganzes wird Gleichstellungsarbeit bspw. nicht selbstverständlich als feministisch verstanden. Zudem können mit diesem Begriff bestimmte Phänomene nicht gut gefasst werden: So kann es bspw. bei der Infragestellung von Frauenförderprogrammen auch darum gehen, dass Männer ihre wahrgenommene Benachteiligung thematisieren und es kann sich bei Angriffen gegen Wissenschaftlerinnen auch um Frauenfeindlichkeit handeln.

Für die weitere Auseinandersetzung ist deshalb eine differenzierte Beschreibung unterschiedlicher Phänomene bzw. Fallkonstellationen sinnvoll. Der allgemein gehaltene und pragmatische Begriff „Gleichstellungsfeindlichkeit“ scheint das Potential zu haben, unterschiedliche gleichstellungsbezogene Vorkommnisse an Hochschulen – von den üblichen Widerständen gegen Gleichstellung bis hin zu bedrohlichen Angriffen auf Gleichstellungsarbeit und einzelne Gleichstellungsbeauftragte – subsumieren zu können. Letztlich geht es im allgemeineren Sinne darum, nach Bedingungen gleichstellungspolitischen Fortschritts oder Rückschritts an Hochschulen zu fragen. Ersteres zu fördern und letzteres zu verhindern, ist auch, aber sicherlich nicht nur die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten. Entsprechend sind verschiedene Akteur\*innen in der einzelnen Hochschule sowie auf Landes- und Bundesebene gefragt, eine offene und differenzierte Debatte über (die zunehmende) Gleichstellungsfeindlichkeit zu führen. Hierbei gilt es auch, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit den gesetzlich verbrieften Rechten, Kompetenzen, Mitwirkungs- und Einflussmöglichkeiten vor Angriffen in Schutz zu nehmen und nicht zuletzt die Personen, die dieses Amt ausüben – und nicht selten persönlich für die Ausrichtungen der Gleichstellungspolitik, konkrete Regeln und/ oder Gleichstellungsmaßnahmen verantwortlich gemacht und angegriffen werden – aktiv zu schützen.

## Literatur

- Billmann, Lucie** (Hg.) (2015): Unheilige Allianz. Das Geflecht von christlichen Fundamentalisten und politisch Rechten am Beispiel des Widerstands gegen den Bildungsplan in Baden-Württemberg. Materialien 8. [http://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Materialien/Materialien8\\_Unheilige\\_Allianz.pdf](http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Materialien/Materialien8_Unheilige_Allianz.pdf) (zuletzt geprüft: 20.12.2017)
- Blome, Eva/ Erfmeier, Alexandra/ Gülcher, Nina/ Smykalla, Sandra** (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag
- Buchholz, Günter** (Initiator) (2013): Contra Quote. Erklärung zur Gleichstellungspolitik. <http://frankfurter-erklaerung.de/> (zuletzt geprüft: 05.10.2017)
- Buchsteiner, Jochen** (2016): Bedrohte Meinungsfreiheit. Politisch ganz korrekt. <http://www.faz.net/aktuell/politik/ausland/europa/politische-korrektheit-bedroht-die-freie-rede-13994595.html> (zuletzt geprüft: 19.10.2017)
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)** (2015): Statement der bukof zum „Ratschlag Strategien im Umgang mit Anti-Feminismus“ am 14.2.2015 auf der Jahrestagung der Fachgesellschaft Gender in Bielefeld. <https://bukof.de/wp-content/uploads/15-02-14-Statement-Ratschlag-Antifeminismus.pdf> (zuletzt geprüft: 19.10.2017)
- Claus, Robert** (2014): Maskulismus. Antifeminismus zwischen vermeintlicher Salonfähigkeit und unverhohlenem Frauenhass. <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10861.pdf> (zuletzt geprüft: 19.10.2017)
- Ebenfeld, Melanie/ Köhnen, Manfred** (Hg.) (2011): Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe. Friedrich-Ebert-Stiftung: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07877.pdf> (zuletzt geprüft: 20.12.2017)
- Erfurt, Philine** (o.J.): Widerstände gegen Gleichstellung und Möglichkeiten der Akzeptanzsicherung. [http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/w/files/gkompzpdf/widerstaende\\_und\\_akzeptanzsicherung.pdf](http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/w/files/gkompzpdf/widerstaende_und_akzeptanzsicherung.pdf) (zuletzt geprüft: 19.10.2017)
- Evangelisches Zentrum Frauen und Männer gGmbH et al.** (Hrsg.) (2016): Gender.ismus? Was sich hinter den neuen Angriffen gegen Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt verbirgt und wie Sie damit umgehen können. [http://www.gender-ismus.evangelisches-zentrum.de/index\\_htm\\_files/Genderismus\\_Druck\\_3\\_web%20compressed.pdf](http://www.gender-ismus.evangelisches-zentrum.de/index_htm_files/Genderismus_Druck_3_web%20compressed.pdf) (zuletzt geprüft: 20.12.2017)
- Fachgesellschaft Geschlechterstudien/ Gender Studies Association (Gender e.V.)** (2014): Stellungnahme zur Diffamierung von Kolleg\_innen. [http://www.fg-gender.de/wp-content/uploads/2014/07/stellungnahme\\_fg\\_gender\\_230714.pdf](http://www.fg-gender.de/wp-content/uploads/2014/07/stellungnahme_fg_gender_230714.pdf) (zuletzt geprüft: 20.12.2017)
- Friedrich-Ebert-Stiftung** (Hrsg.) (2017): Das Märchen von der Gender-Verschwörung. Argumente für eine geschlechtergerechte und vielfältige Gesellschaft. Autorinnen: Beck, Dorothee/ Stiegler, Barbara Forum Politik und Gesellschaft. <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/13544.pdf> (zuletzt geprüft: 20.12.2017)

- Gesterkamp, Thomas** (2010): Geschlechterkampf von rechts. Wie Männerrechtler und Familienfundamentalisten sich gegen das Feindbild Feminismus radikalieren. Friedrich-Ebert-Stiftung: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07054.pdf> (zuletzt geprüft: 19.10.2017)
- Hafner, Gerhard** (2013): Der Kampf gegen lila Pudel. <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/der-kampf-gegen-lila-pudel> (zuletzt geprüft: 05.10.2017)
- Häusler, Alexander/ Roeser, Rainer** (2015): Die rechten ›Mut‹-Bürger. Entstehung, Entwicklung, Personal & Positionen der Alternative für Deutschland. Hamburg: VSA Verlag
- Hark, Sabine/ Villa, Paula-Irene** (Hrsg.) (2015): Anti-Genderismus, Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen. Bielefeld: Transcript Verlag
- Heinrich Böll Stiftung** (Hrsg.) (2014): Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie. Argumente im Streit um Geschlechterverhältnisse. Band 9 der Schriften des Gunda-Werner-Instituts. Autor\*innen: Frey, Regina/ Gärtner, Marc/ Köhnen, Manfred/ Scheele, Sebastian, [http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/gender\\_wissenschaftlichkeit\\_und\\_ideologie\\_2aufl.pdf](http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/gender_wissenschaftlichkeit_und_ideologie_2aufl.pdf) (zuletzt geprüft: 20.12.2017)
- Hirschauer, Stefan** (2016): Der Diskriminierungsdiskurs und das Kavaliersmodell universitärer Frauenförderung. In: Soziale Welt. Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis (67) 2016, S. 117-234. <http://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0038-6073-2016-2-119.pdf> (zuletzt geprüft: 05.10.2017)
- Hirschauer, Stefan** (2014): Wozu Gender Studies? Ein Forschungsfeld zwischen Feminismus und Kulturwissenschaft. Forschung & Lehre 11/2014, S. 880-882
- Hornuff, Daniel** (2016): Gender-Bashing ist der neue Volkssport. [https://www.deutschlandfunkkultur.de/angriff-auf-geschlechterforschung-gender-bashing-ist-der.1005.de.html?dram:article\\_id=365689](https://www.deutschlandfunkkultur.de/angriff-auf-geschlechterforschung-gender-bashing-ist-der.1005.de.html?dram:article_id=365689) (zuletzt geprüft: 27.07.2018)
- Kemper, Andreas** (2014): Keimzelle der Nation? Familien- und geschlechterpolitische Positionen der AfD – eine Expertise. <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10641-20140414.pdf> (zuletzt geprüft: 19.10.2017)
- Kieserling, André** (2016): Diskriminierung findet nicht statt. FAS 23.10.2016
- Krause, Katharina** (2016): Absage. Forschung & Lehre 6/2016, S. 498
- Kühne, Anja/ Scholz, Anna-Lena** (2016): Gender: „Kapieren, wie Macht funktioniert“. <https://www.tagesspiegel.de/wissen/gender-professorinnen-im-parlament-gender-kapieren-wie-macht-funktioniert/13657076.html> (zuletzt geprüft: 27.07.2018)
- Lenz, Ilse** (2015): Keine Angst vorm bösen Gender. <http://www.tagesspiegel.de/wissen/serie-gender-in-der-forschung-1-keine-angst-vorm-boesen-gender/12258504.html> (zuletzt geprüft: 19.10.2017)
- Ludwig, Bastian** (2016): Biologe: Frauen-Mafia am Werk. <http://www.hna.de/kassel/nord-holland-ort304156/biologe-kassel-ulrich-kutscher-frauen-mafia-werk-6238075.html> (zuletzt geprüft: 19.10.2017)

- Newmark, Catherine** (2015): Gender Studies. Aus Angst vor einem anderen Leben. <http://www.zeit.de/kultur/2015-07/gender-studies-feminismus-10nach8> (zuletzt geprüft: 19.10.2017)
- Pohl, Rolf** (2010): Männer – das benachteiligte Geschlecht? Weiblichkeitsabwehr und Antifeminismus im Diskurs über die Krise der Männlichkeit. In: Bereswill, Mechthild/ Neuber, Anke (Hg.): In der Krise? Männlichkeiten im 21. Jahrhundert. Münster 2010, S. 104-135.
- Rosa-Luxemburg-Stiftung/ Heinrich-Böll-Stiftung** (Hrsg.) (2017): Gender raus. Zwölf Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik. Autorin: Schutzbach, Franziska. <https://www.gwi-boell.de/de/gender-raus> (zuletzt geprüft: 20.12.2017)
- Rosenbrock, Hinrich** (2012): Die antifeministische Männerrechtsbewegung. Denkweisen, Netzwerke und Online-Mobilisierung. Band 8 der Schriften des Gunda-Werner-Instituts. [https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/antifeministische\\_maennerrechtsbewegung.pdf](https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/antifeministische_maennerrechtsbewegung.pdf) (zuletzt geprüft: 19.10.2017)
- Schmollak, Simone/ Reh, Martin** (2014): Akif Pirinçci provoziert Mordaufruf. <http://www.taz.de/!5037014/> (zuletzt geprüft: 05.10.2017)
- Science Files** <https://sciencefiles.org/> (zuletzt geprüft: 05.10.2017)
- Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS** (2015): Statement der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS zum „Ratschlag zum Umgang mit Anti-Feminismus“ am 14.2.2015 auf der Jahrestagung der Fachgesellschaft Gender in Bielefeld. [http://www.frauen-und-geschlechterforschung.de/tl\\_files/content\\_sektion/pdf/aktuell/statement.pdf](http://www.frauen-und-geschlechterforschung.de/tl_files/content_sektion/pdf/aktuell/statement.pdf) (zuletzt geprüft: 20.12.2017)
- Universität Kassel** (2017): Stellungnahme zu umstrittenen Äußerungen eines Hochschulmitglieds. <https://www.uni-kassel.de/uni/universitaet/pressekommunikation/neues-vom-campus/meldung/article/stellungnahme-zu-umstrittenen-aeusserungen-eines-hochschulmitglieds.html> (zuletzt geprüft 20.12.2017)
- Weber, Christian** (2016): Krampfzone Geschlecht. <http://www.sueddeutsche.de/wissen/gender-studies-krampfzone-geschlecht-1.2950819?reduced=true> (zuletzt geprüft: 05.10.2017)
- Witte, Jens** (2013): Männer haben genug von Gleichberechtigung. <http://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/allensbach-studie-maenner-haben-genug-von-gleichberechtigung-a-925249.html> (zuletzt geprüft: 20.12.2017)

## Anhang

### Anhang 1: Übersicht der befragten niedersächsischen Hochschulen

- Georg-August-Universität Göttingen
- HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen
- Hochschule Emden/Leer
- Hochschule für Bildende Künste Braunschweig
- Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover
- Hochschule Hannover
- Hochschule Osnabrück
- Jade Hochschule
- Leibniz Universität Hannover
- Leuphana Universität Lüneburg
- Medizinische Hochschule Hannover
- Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
- Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
- Stiftung Universität Hildesheim
- Technische Universität Braunschweig
- Technische Universität Clausthal
- Universität Osnabrück
- Universitätsmedizin Göttingen
- Universität Vechta

### Nicht befragte Hochschule:

- Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (keine Kontaktaufnahme möglich)

**Anhang 2: Leitfaden qualitativ-explorative Interviews (auch Grundlage für qualitative Folgebefragung)**

- **Was verstehen Sie unter Antifeminismus, was zählt zu antifeministischen Aktivitäten?**
  - Formen, Ziele, Akteur\*innen, Effekte
  - Wo fängt das an?
- **Wie sieht die Situation an Ihrer Hochschule aus? Welche antifeministischen Aktivitäten gab / gibt es? Durch wen und wogegen?**
  - Gleichstellung, Wissenschaft?
  - Fachbereiche/ Fakultäten?
  - Veränderungen im Vorgehen bei den Angriffen?
- **Wie wird/ wurde mit den bisherigen Vorkommnissen umgegangen? Mit welchem Ergebnis?**
  - durch Sie selbst?
  - andere Betroffene?
  - Fachbereichs-/ Fakultäts- oder Hochschulleitung?
  - weitere?
- **Was hat sich als sinnvoll/ erfolgreich erwiesen?**
  - für Schutz von Einzelnen?
  - Verteidigung/ Festigung/ Ausbau gleichstellungspolitischer Errungenschaften insgesamt?
  - Was sind präventiv schützende/ stärkende Faktoren?
  - Was würden Sie nach den bisherigen Erfahrungen anders machen?
- **Welche Effekte haben/ hatten solche Aktivitäten und die Auseinandersetzung damit bislang für das Standing gleichstellungsorientierter/ genderpolitischer Themen und damit befasster Personen an Ihrer Hochschule?**
- **Wie bewerten Sie die bisherigen Vorkommnisse an Ihrer Hochschule im Nachhinein? Ausdruck verschobener Koordinaten in der Gesellschaft? Einzelfälle?**
- **Wie bewerten Sie die geschlechterpolitische Bedeutung antifeministischer Aktivitäten gesamtgesellschaftlich?**
  - Ausdruck der gestiegenen Relevanz von Gleichstellungspolitik? Bedrohung?
  - alte oder neue Widerstände?
- **Was wäre/ ist ein Erfolg in der Auseinandersetzung mit bzw. gegen antifeministische Akteur\*innen/ Aktivitäten?**
- **(Wie) Sollte das Thema weiter bearbeitet werden?**

**Anhang 3: Teilstandardisierter Leitfaden für die telefonische Befragung****Fragen zur Person**

- Wie lange sind Sie als Gleichstellungsbeauftragte an Ihrer Einrichtung tätig?
- Waren Sie schon vorher in dem Themenbereich aktiv?

**Strukturen Hochschule in Zahlen**

- Wie viele Studierende?
- Wie viele Mitarbeitende?
- Wie viele Stellen stehen für den Bereich professionalisierter Gleichstellungsarbeit zur Verfügung?
  - zentral
  - dezentral
- Wo ist die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragte angesiedelt?

**Gender in Forschung und Lehre**

- Gibt es Lehrveranstaltungen zur Thematik? (ja/ nein)
- Gibt es Professuren, die entsprechend denominiert sind (ja/ nein) oder ansonsten einen starken Fokus auf solche Themen haben? (ja/nein)
- Gibt es koordinierende Stellen im Bereich Wissenschaftsmanagement zur Verankerung/ zum Mainstreaming von Genderthemen in Forschung und Lehre?
  - Wenn ja: zentral/ dezentral/bereichsbezogen? (offene Frage)
- Wie stark schätzen Sie die Verankerung von Genderthemen in Forschung und Lehre an Ihrer Einrichtung insgesamt ein? (Skala 1 (kaum) -10 (stark))

**Einschätzung zur Verankerung des Ziels Gleichstellung an der Hochschule**

- Wie stark steht die Hochschulleitung hinter dem Ziel der Gleichstellung? (Skala 1-10)
- Wie stark stehen die Fakultäts-/ Fachbereichsleitungen hinter dem Ziel der Gleichstellung? (Skala 1-10)
- Wer unterstützt Ihre Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte?
  - Gleichstellungskommission, spezifische Gremien
  - weitere Akteur\*innen, welche?

**Aktivitäten gegen Gleichstellung(sarbeit) und Gender in Forschung und Lehre**

- Gab es an Ihrer Hochschule bislang Aktivitäten/ Aktionen, die sich gegen Gleichstellungsarbeit gerichtet haben? Wenn ja, was für Aktivitäten/ Akteur\*innen?
  - hochschulextern oder -intern?
  - Wogegen gerichtet?
- Wissen Sie von Aktivitäten, die sich gegen Genderthemen in Forschung und Lehre richten oder gegen Personen, die sich damit befassen? Wenn ja, was für Aktivitäten/ Akteur\*innen?
  - hochschulextern oder -intern?
  - Wogegen gerichtet?
  - Inwieweit waren / sind Sie involviert?
- Inwieweit sehen Sie sich dadurch in der Ausübung Ihres Amtes bzw. andere gleichstellungspolitische Aktivitäten negativ beeinflusst?
- Inwieweit sehen Sie die bisherige gleichstellungsorientierte Arbeit durch solche Aktivitäten in Frage gestellt?
- Stünden Sie gegebenenfalls für ein vertiefendes persönliches Interview zu dieser Thematik zur Verfügung? Welche Person in Ihrer Einrichtung sollte hinzugezogen werden?