

Gesamtbild zum konkreten Nutzen von GEPs aus Sicht deutscher Einrichtungen

Hintergrund: Um auf europäischer Ebene für den Nutzen von Gleichstellungsplänen argumentieren zu können und sich mithin für ihren Erhalt auch in FP10 einzusetzen, hatte die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) Ende November 2025 eine Abfrage an alle Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen (sowie eine AGbaF-Vertreterin) versendet. Dafür wurde der bukoF-Verteiler genutzt.

In der FiF-Mail hieß es nach einer Einordnung in den Kontext der Abfrage: „[Die Kontaktstelle FiF sammelt] nun **konkrete Beispiele**, wo/wie **Gleichstellungspläne in Einrichtungen** eben doch **Einfluss** hatten und haben, wo sie Prozesse, Praktiken, Strukturen beeinflussen und/oder wo sie für Einzelpersonen an Hochschulen ein wichtiges Hilfsmittel waren. Jedwede Geschichte, die Sie erzählen können, kann hier helfen, alle relevanten EU-Institutionen davon zu überzeugen, dass die GEPs weiter eine wichtige Rolle im nächsten Rahmenprogramm spielen sollten.

Wir wären daher enorm dankbar, wenn Sie uns entsprechende Erfahrungen (egal, wie kurz; Stichpunkte reichen!) zukommen lassen könnten – damit Gleichstellung auch künftig eine Rolle in der europäischen Forschungsförderung spielt.“

Bis Anfang Januar kamen **63 Rückmeldungen** dazu – manche ein paar Zeilen, andere mehrere wohlstrukturierte Seiten lang. FiF hat diese anonymisiert zusammengefasst und bei der Auswertung auch die Hilfe von KI genutzt.

Auch wenn es teils Unterschiede zwischen den Vorgaben des jeweiligen Landes zum Gleichstellungsplan und den EU-Bestimmungen zum GEP gibt, werden die Begriffe Gleichstellungsplan/GEP in diesem Text synonym verwendet, wie es auch in vielen Rückmeldungen der Fall war.

Grundtenor der Antworten:

Die Rückmeldungen zeigen ein sehr klares, breit getragenes Votum zugunsten von Gleichstellungsplänen (darum war ja auch gebeten worden). Die überwältigende Mehrheit der Rückmeldungen bewertet **Gender Equality Plans (GEPs) als wirksame, notwendige und strategisch zentrale Instrumente**, insbesondere durch ihre **Verbindlichkeit als Fördervoraussetzung in Horizont Europa**. GEPs werden nicht primär als „Papiere“ / „Papierübungen“ beschrieben, sondern als **Hebel für strukturellen Wandel, Steuerung, Legitimation und kulturelle Transformation**.

Konsens: GEPs entfalten ihre Wirkung nicht automatisch, sondern dann, wenn sie:

- verbindlich verankert sind,
- von der Hochschulleitung getragen werden,
- mit Zielen, Monitoring und Berichterstattung verbunden werden und
- an Förder- und Anreizsysteme gekoppelt werden.

In keiner der Rückmeldungen wurden GEPs explizit abgelehnt. In acht Rückmeldungen wurde aber auf Einschränkungen oder Bedingungen verwiesen; siehe dazu den letzten Abschnitt.

Kategorisierte Analyse (in absteigender Reihenfolge der häufigsten Nennungen):

1. Verbindlichkeit, Steuerungswirkung & institutionelle Legitimation

Kernaussage:

GEs entfalten ihre Wirkung vor allem dadurch, dass sie **verbindlich verabschiedet**, auf Ebene der Hochschulleitung verankert und mit **Zielen, Zuständigkeiten sowie Ressourcen** ausgestattet sind.

Typische Effekte:

- Gleichstellung wird zur **Leitungsaufgabe**
- Legitimation für Gleichstellungsakteur*innen
- Verpflichtungen auch für „gleichstellungsferne“ Bereiche
- Integration in institutionelle Steuerung (Strategiepläne / Hochschul-Entwicklungspläne, Zielvereinbarungen, Mittelvergabe)

Typische Formulierungen:

- „ohne Plan keine Verbindlichkeit“
- „starkes Argumentations-Instrument“
- „kein freiwilliger Zusatz mehr“

2. Monitoring, Daten, Transparenz & Evidenzbasierung

Kernaussage:

GEs schaffen erstmals oder systematisch **vergleichbare geschlechterdifferenzierte Daten** und ermöglichen **zielgerichtetes Handeln**.

Genannte Effekte:

- Aufbau von Gender-Monitoring-Systemen
- Sichtbarmachung/Identifikation von „Drop-out“-Punkten
- Vergleichbarkeit zwischen Fakultäten
- Versachlichung von Debatten (Gegenüberstellung zu subjektiven Wahrnehmungen von „gefühlter Diskriminierung“)

→ GEs werden als **Grundlage rationaler, evidenzbasierter Diskussionen** beschrieben.

3. Konkrete strukturelle Veränderungen

Typische Beispiele (sehr konsistent):

- Standards für Berufungs- und Rekrutierungsverfahren
- Geschlechterparitätisch besetzte Gremien
- Lehrdeputatsreduktionen / flexible Arbeitszeitmodelle
- Mentoring-, Coaching- und Förderprogramme
- Dual-Career- und Familienservices, Kinderbetreuung sowie Unterstützung nach Care-Phasen
- Antidiskriminierungs- und Beschwerdestrukturen
- Schutz vor sexualisierter Gewalt

4. Förderlogik als entscheidender Hebel (EU / DFG / Drittmittel)

Kernaussage:

Die Verknüpfung von Gleichstellung mit **Förderfähigkeit** wird als **entscheidender Wirkmechanismus** beschrieben.

Effekte:

- Sensibilisierung auch von solchen Akteur*innen, die Gleichstellung gegenüber eher skeptisch eingestellt sind
- Gleichstellung wird Teil guter wissenschaftlicher Praxis
- Höhere Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen in Anträgen
- Professionalisierung von Antragstellungskultur

Besonders häufig genannt:

- Förderfähigkeits-Kriterium in Horizon Europe
- Standards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (u. a. forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards)
- Professorinnenprogramm
- EU- und nationale Drittmittelförderung

→ Mehrfach betont: „Der Faktor Finanzierung erreicht alle.“

5. Kultureller Wandel, Sensibilisierung & Bewusstseinsbildung

Kernaussage:

Bereits der **Prozess** der Erstellung, Evaluation und Fortschreibung von GEPs **wirkt als Katalysator**.

Effekte:

- Regelmäßige Reflexion und Diskussion zu Gleichstellung
- Enttabuisierung von Diskriminierung
- Sichtbarkeit struktureller Ungleichheiten
- Normalisierung von Gleichstellungsfragen

→ Häufig Tenor: „Der Prozess selbst ist bereits Wirkung.“

6. Unterstützung von Wissenschaftlerinnen & individuellen Karrieren

Effekte:

- Stabilisierung kritischer Karrierephasen
- Mehr Sichtbarkeit und Vernetzungsmöglichkeiten
- Mehr Frauen in Leitungs- und Projektverantwortung
- Reduzierung von „Drop-outs“ entlang der Qualifikationskette

Besonders wirksam durch:

- Mentoringprogramme
- Reisemittel
- Karriereförderung nach Care-Phasen

7. Intersektionalität & Erweiterung über „Frauenförderung“ hinaus

Kernaussage:

GEPs fördern den Wandel von einer rein frauenbezogenen **Förderung** hin zu **intersektionaler Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik**.

Genannte Aspekte:

- TIN*-Personen
- Behinderung
- Herkunft

- Care-Verantwortung
- Bezug zum Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Verknüpfung mit umfassenderen Diversitäts- und Inklusionsstrategien

8. Demokratie-, Werte- & Resilienzargument

Kernaussage:

GEPs werden explizit als **Antwort auf antidemokratische und gleichstellungsfeindliche Tendenzen** verstanden.

→ Mehrfach betont:

- Gleichstellung als demokratischer Auftrag
- Abschaffung = „Unsichtbarmachung von Ungleichheit“
- Politische Signalwirkung gerade jetzt besonders notwendig

9. Außenwirkung, Reputation & internationale Anschlussfähigkeit

Effekte:

- Attraktivität als Arbeitgeber-Einrichtung
- Positive Wirkung in Rankings und Audits
- Austausch von Best Practices in EU- und internationalen Projekten
- Signalwirkung gegenüber Partnerinstitutionen und Netzwerken

Kritische Anmerkungen: Einschränkungen und Bedingungen

A. „GEPs sind nur wirksam, wenn ...“

Bedingungen:

- klare Verantwortlichkeiten
- ausreichende Ressourcen
- Controlling-Mechanismen
- Einbindung der Leitung

→ ohne dies Gefahr von:

- Symbolpolitik
- „Tick-box“-Logik

B. Bürokratieargument – relativiert

Position:

- Anfangsaufwand vorhanden
- laufender Aufwand jedoch überschaubar
- Nutzen überwiegt die Kosten deutlich

→ deutlich keine dominante Kritik, sondern Einordnung

C. Abgrenzung nationale Pläne vs. EU-GEP

Hinweise:

- Klärungsbedarf bei Anerkennung bestehender Gleichstellungspläne
- Wunsch nach besserer Verzahnung statt Parallelmaßnahmen
- Relativiert nicht die Gesamtwirkung, verweist aber auf Optimierungspotenzial in der Umsetzung

Fazit (Zusammenfassung)

Die Rückmeldungen zeichnen ein **außerordentlich klares Bild**:
Gleichstellungspläne wirken – nicht trotz, sondern gerade wegen ihrer Verbindlichkeit als Fördervoraussetzung.

Sie sind:

- Steuerungsinstrumente
- Legitimationsgrundlagen
- Treiber strukturellen und kulturellen Wandels
- Schlüssel zur Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit
- ein politisches Signal für demokratische Werte

Eine Abschaffung oder Abschwächung würde von vielen ausdrücklich als Rückschritt, Entpolitisierung und Unsichtbarmachung von Ungleichheit verstanden werden.

Kontaktstelle FiF, 05.03.2026