



LEUCOREA
Institut des öffentlichen Rechts an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Christiane Arndt | Anne Mielke
Unter Mitarbeit von Peer Pasternack

**Vielfalt und Chancengerechtigkeit:
Aktivitäten von und in
Fachgesellschaften**

Fachgesellschaften organisieren Fachcommunities und stellen einen zentralen Ort für die Institutionalisierung von Fachkulturen dar. Sollen Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft stärker verankert werden, bedarf es ihrer fachkulturellen Abstützung in und durch die Fachcommunities. Daher ist es von Interesse, welche Rolle Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Arbeit der Fachgesellschaften spielt. Zu diesem Thema wird hier eine Ersterschließung unternommen. Es lassen sich drei relevante Entwicklungen herausstellen: ein generell gestiegenes Bewusstsein für Vielfalt und Chancengerechtigkeit; erhöhte Anteile von Frauen und damit einhergehend erhöhte Sichtbarkeit von Frauen in den einzelnen Fächern und Fachgesellschaften; schließlich eine stärkere Selbstorganisation der Mitglieder – insbesondere des ‚Nachwuchses‘ –, die über Arbeitsgruppen und Netzwerke Vielfaltsthemen einbringen. Zugleich werden große Unterschiede zwischen den Fachgesellschaften deutlich. Deren Gründe sind vor allem beträchtliche Differenzen der Organisationsgrößen und der daraus folgenden Ressourcenverfügungen, der Umstand, dass Fachgesellschaften Freiwilligenorganisationen sind, sowie uneinheitliche Problemwahrnehmungen zwischen den wie innerhalb einzelner Fachgesellschaften.

Academic associations organise academic communities and represent a central place for the institutionalisation of academic, disciplinary and professional cultures. If Diversity, Equity and Inclusion (DEI) is to be deeply embedded in academia, it needs to be supported in and by the academic communities. Therefore, a first exploration was undertaken to identify what role DEI plays in the work of academic associations. Three developments can be highlighted: a generally increased awareness of DEI, an increased proportion of women and thereby increased visibility in disciplines and academic associations as well as a stronger self-organization of the members – especially the 'young generation' – that introduces DEI issues via working groups and networks. At the same time, major differences between academic associations are apparent. The main reasons for this are considerable differences in organisational size and – accordingly – available resources, the fact that they are voluntary organisations, and inconsistent perceptions of problems considering DEI between and within academic associations.



Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	4
Zentrale Ergebnisse	5
1. Erkenntnisinteresse und methodisches Vorgehen	9
1.1. Forschungsfeld und Forschungsfragen	9
1.2. Methodisches Vorgehen	13
2. Ergebnisse	16
2.1. Zur (Ir)Relevanz von Diversität und Chancengerechtigkeit in der Arbeit von Fachgesellschaften	17
2.2. Vielfaltsaktivitäten	18
2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation	19
Namen (19). Zweck (20). Mitgliedschaftskonditionen (22). Zusammensetzung von (Leitungs-) Gremien (25). Arbeitsgruppen, Ausschüsse, Komitees und Kommissionen (27). Selbstverpflichtungen, Positionspapiere, Leitfäden, Kodexe und Richtlinien (28)	
2.2.2. Fokus Forschung	31
Vielfalt und Chancengerechtigkeit als inhärenter Teil von Wissenschaft? (31). Sektionen, Fachgruppen und Arbeitsgruppen (32). Fachkongresse (34). Veröffentlichungen (35). Preise (37)	
2.2.3. Fokus Profession	38
Arbeitsgruppen, Ausschüsse, Kommissionen und Foren (39). Mentoring- und Weiterbildungsprogramme (42). (Fach-)Veranstaltungen (43). Preise (44). (Ethik)-Kodexe und Leitlinien (45). Veröffentlichungen (46)	
2.2.4. Fokus Gesellschaft	48
2.2.5. Fokus Studium und Lehre	50
Fokus Inhalt und Didaktik (51). Fokus Studierende (53). Exkurs: Andere Akteure – Fakultäten- und Fachbereichstage, Verbundinitiativen (53)	
2.3. Diversitätsdimensionen	55
2.3.1. Soziale Herkunft und sozialer Status	57
2.3.2. Geschlecht und geschlechtliche Identität	60
Frauenförderung und Gleichstellung (60). Sexismus (63). Geschlechtergerechte/-sensible Sprache (63). Frauen, Geschlecht, Intersektionalität (64)	
2.3.3. Sexuelle Orientierung	67
2.3.4. Alter und Generationen	69
Übergreifende Förderung und Selbstorganisation des ‚Nachwuchses‘ (69). Differenzierte Förderung nach Alter und Karrierephase (70)	
2.3.5. Ethnische Herkunft, (Inter-)Nationalität und Sprachen	72
2.3.6. Religion und Weltanschauung	75
Religion (76). Weltanschauung (77)	
2.3.7. Körperliche und geistige Fähigkeiten	79
2.4. Aktivitätsprofile: acht Fallbeispiele	80

3. Rückblick, Ausblick und Handlungsoptionen	89
3.1. Veränderungen in Gesellschaft und Wissenschaft.....	90
3.2. Herausforderungen	93
3.3. Handlungsoptionen	95
 Verzeichnis der Übersichten	 99
Literatur.....	100
 Anhang	
Anhang A: Liste Fachgesellschaften nach primären Wissenschaftsbereichen (WB) und weiteren Wissenschaftsbereichen (wWB)	108
Anhang B: Liste Fakultäten- und Fachbereichstage	123

Abkürzungsverzeichnis

Die Abkürzungen der Fachgesellschaften werden hier nicht aufgelistet, da sie sowohl im Fließtext als auch in der Übersichtstabelle im Anhang stets gemeinsam mit den vollständigen Namen angeführt werden.

AG	Arbeitsgruppe	IngWi	Ingenieurwissenschaften
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	LeWi	Lebenswissenschaften
AK	Arbeitskreis	MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung	NaWi	Naturwissenschaften
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft	VG	Verwaltungsgericht
FG	Fachgesellschaft	WR	Wissenschaftsrat
GeSo	Geistes- und Sozialwissenschaften		

Zentrale Ergebnisse

Fachgesellschaften sind als Form, in der sich wissenschaftliche Gemeinschaften organisieren, nur wenig erforscht. Zwar gibt es zahlreiche, meist historiografisch angelegte Darstellungen zu einzelnen Fachgesellschaften. Doch übergreifende Arbeiten zu den Funktionen, der Rolle, den Tätigkeitseinhalten sowie der Aufbau- und Ablauforganisation solcher Gesellschaften sind letztendlich Ende der 1980er bzw. Anfang der 90er Jahre vorgelegt worden.

Das kann überraschen, insofern es vor allem die jeweiligen **Fachcommunities** sind, welche die Normen der wissenschaftlichen Arbeit und wissenschaftsethische Standards definieren, über Reputationszuweisungen entscheiden, die wissenschaftliche Sozialisation beeinflussen und die Verbundenheit von Wissenschaftler:innen herstellen, kurz: die **Fachkulturen** prägen – und diese Communities organisieren sich typischerweise in Fachgesellschaften. Fachgesellschaften stellen mithin einen zentralen Ort für die Institutionalisierung von Fachkulturen dar. Dagegen findet die Prägung der genannten Aspekte in sehr viel geringerem Maße in den – gut erforschten – Hochschulen und Forschungsinstitutionen statt, an denen Wissenschaftler:innen tätig sind und von denen sie bezahlt werden.

Wenn es nun von Interesse ist, wie bestimmte Anliegen und Orientierungen Eingang in eine Fachkultur finden, dann muss interessieren, wie die zentralen fachkulturellen Agenturen – die Fachgesellschaften – dies fördern, behindern oder durch Neutralität nicht fördern bzw. nicht behindern. Dabei können Anliegen und Orientierungen aus zweierlei Richtungen auf die Agenda gelangen: durch **innerwissenschaftliche Entwicklungen** und durch **gesellschaftliche Erwartungen**. Innerwissenschaftliche Entwicklungen sind nicht allein Erkenntnisfortschritte, sondern betreffen auch Fragen der Ressourcenausstattung, der Personalentwicklung oder der Kommunikationsweisen. Gesellschaftliche Erwartungen sind solche, zu denen sich Konsense herausgebildet haben, dass alle Gesellschaftsbereiche – also auch die Wissenschaft – entsprechende Aktivitäten entfalten sollten.

Ein Thema, das sowohl innerwissenschaftliche Entwicklungen als auch gesellschaftliche Erwartungen betrifft, ist das der **Vielfalt und Chancengerechtigkeit**:

- **Innerwissenschaftlich** geht es hierbei darum, Talente zu erkennen und Talententfaltungen zu fördern, verschiedene Arten von Produktivität zu ermöglichen und für den Erkenntnisfortschritt zu nutzen, letztlich: die dynamische Entwicklung der jeweiligen Disziplin dadurch zu sichern, dass keine personellen Potenziale verschenkt werden.

- Dies trifft auf die **gesellschaftliche Erwartung**, dass die Wissenschaft keine Barrieren gegen Chancengerechtigkeit aufbaut oder kontinuieriert, dass sie für Heterogenität aufgeschlossen ist und entsprechend inklusiv agiert.

Chancengerechtigkeit und Vielfalt sind im Studium als Lernort wie in der Wissenschaft als Forschungsort und Karriereraum wesentlich davon abhängig, dass in den Fachkulturen Barrieren abgebaut werden, also Fachkulturen eine gerechte und inklusive Alltags- und Arbeitskultur fördern statt behindern. Damit dem entsprochen werden kann, ist unter anderem kulturelle Akzeptanz dieser Anliegen in den Disziplinen nötig. Um diese Akzeptanz herzustellen, ist es von Vorteil, wenn sich die **zentralen Fachkultur-Agenturen** dafür engagieren, sei es ergänzend, initiierend oder auch kompensatorisch, weil andere Akteure nicht handeln.

Da über Fachgesellschaften bereits im Allgemeinen wenig bekannt ist, gibt es über ihre Aktivitäten zu Einzelthemen gleichfalls keine komfortable Informationslage. Das betrifft auch das Thema Vielfalt und Chancengerechtigkeit. Deshalb wurde eine entsprechende **Ersterschließung** unternommen (was zugleich heißt: keine Vollerhebung). Diese musste dabei beginnen, einige elementare Informationen zu ermitteln:

- Eine Abschätzung der Größe des Untersuchungsfeldes ergibt, dass es in Deutschland mindestens **500 Fachgesellschaften** gibt.
- Hinsichtlich der **Fächergruppen** finden sich unter diesen die meisten in der Medizin, was auch den hohen Anteil der Lebenswissenschaften begründet: Zu diesen zählen 238 Fachgesellschaften. Die weiteren verteilen sich wie folgt: 151 in den Geistes- und Sozialwissenschaften, 74 ingenieurwissenschaftliche und 37 in den Naturwissenschaften. Ein Zehntel lässt sich mehreren Wissenschaftsbereichen zuordnen und/oder distanziert sich explizit von einer Einfachzuordnung.
- Die Größe der Fachgesellschaften bewegt sich zwischen **15 und 135.000 individuellen Mitgliedern**. Das ist einerseits auf die jeweilige Organisationsform zurückzuführen und beeinflusst andererseits die Ressourcenausstattung.

Um Aktivitäten der Fachgesellschaften zu identifizieren, die für den Untersuchungszweck relevant sind, wurden die **leitenden Begriffe** wie folgt verstanden:

- **Vielfalt** wird synonym zu Diversität in Anlehnung an die sieben Diversitätsdimensionen der Charta der Vielfalt verwendet: soziale Herkunft; Alter; ethnische Herkunft/Nationalität; Geschlecht & geschlechtliche

Identität; sexuelle Orientierung; körperliche und geistige Fähigkeiten; Religion & Weltanschauung. Dabei wird davon ausgegangen, dass Diversität mindestens zwei Begründungslinien zugrundeliegen: Leitend in der Auseinandersetzung um Vielfalt sind Vorteile (positivistisch-funktional) oder/und Teilhabe (kritisch-emanzipativ).

- Der Zusatz **Chancengerechtigkeit** rekuriert auf das kritisch-emanzipative Verständnis von Diversität. Dieses stellt Gerechtigkeit sowie das Erkennen und den Abbau von Diskriminierung in den Mittelpunkt der Betrachtung.

Grundsätzlich können sich Fachgesellschaften dem Handlungsfeld Vielfalt und Chancengerechtigkeit in doppelter Weise widmen: (a) indem sie ihre je **eigene Struktur und Arbeitsweise** vielfalts- und diskriminierungsbewusst gestalten; (b) indem sie darauf hinwirken, dass sich ihre **Disziplin und Professionen** vielfalts- und diskriminierungsbewusst entwickeln. Letzteres kann heißen, dass

- **Forschungsgegenstände** entsprechend definiert werden und einschlägige Forschungsthemen bearbeitet werden bzw. die Forschung um vielfalts- und diskriminierungsbewusste Perspektiven und Analyseraster erweitert wird;
- wissenschaftliche wie außerwissenschaftliche Berufstätigkeiten und **Karrieren** inklusive Fort- und Weiterbildung so gestaltet werden, dass sie Vielfalt und Chancengerechtigkeit integrieren;
- in **Studium und Lehre** die Perspektive „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ explizit gemacht wird;
- die **Gesellschaft** von vielfalts- und diskriminierungsbewusster Expertise und Interessenvertretung, zum Beispiel in politischen Entscheidungsprozessen, profitiert.

Dabei ist grundsätzlich in Rechnung zu stellen, dass Fachgesellschaften **Freiwilligenorganisationen** sind. Daher können Aktivitäten der Mitglieder niemals erzwungen, sondern allenfalls durch Überzeugungs- und Motivationsarbeit angeregt werden. Hier ergab die Untersuchung einige Aufschlüsse zu einer Reihe von **limitierenden Rahmenbedingungen**, die Fachgesellschaften in ihrer Tätigkeit berücksichtigen müssen:

- Da nur geringe Ressourcen und Strukturen vorhanden sind, müssen sich insbesondere kleine Fachgesellschaften in ihrer Arbeit stark auf einige wenige und zentrale Anliegen beschränken.
- Einige Fachgesellschaften rechnen damit, dass andere Fachgesellschaften über sich sozial erwünschte Informationen geben, da die nachgefragten Themen gesellschaftspolitisch aufgeladen seien. Einem daraus resultierenden Druck möchten sie sich selbst lieber entziehen.
- Geistes- bzw. sozialwissenschaftliche Fachgesellschaften sind deutlich auskunftsfreudiger als solche in anderen Fächergruppen – wobei als Grund wohl eine

stärkere Sensibilität für das Thema vermutet werden kann.

- Einige Fachgesellschaften können deshalb keine Informationen beitragen, weil bei ihnen die Themen Vielfalt und Chancengerechtigkeit nicht bearbeitet werden (zum Teil „leider“, zum Teil, da das Thema inhaltlich nicht relevant sei für die Fachgesellschaft).
- Zu bestimmten diversitätsbezogenen Themen gibt es, so verschiedentliche Auskünfte, eine große Meinungsp pluralität innerhalb der jeweiligen Mitgliedschaft.

Allerdings dementieren vertiefte Recherchen einige der Auskünfte, bezüglich Vielfalt und Chancengerechtigkeit nicht aktiv zu sein, teilweise. Daraus lässt sich zweierlei schließen: Manche Aktivitäten werden nicht zwingend als zum Thema gehörend wahrgenommen, etwa solche zur Förderung des sog. wissenschaftlichen Nachwuchses oder gegen Diskriminierung. Andere ermittelbare Aktivitäten (z.B. zu Gender, Frauen, Geschlechterstudien) hingegen gehören so offensichtlich unter das Label „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“, dass ihre Nichtnennung auf fachgesellschaftsinterner Unkenntnis beruhen muss. Das wiederum kann auf (zu) geringe Sichtbarkeit der Aktivitäten verweisen.

Die Aktivitäten in den unterschiedlichen Handlungsfeldern verdeutlichen das Repertoire, auf das Fachgesellschaften zurückgreifen:

- In Bezug auf die **(Selbst-)Organisation** stechen Fachgesellschaften hervor, für die Vielfalt und Chancengerechtigkeit wesentliche Gründungszwecke darstell(t)en. Hinzu kommen zunehmend solche, die ihre Vereinszwecke um Themen der Vielfalt erweitern und zudem vielfaltssensiblere Namen wählen. Insgesamt lässt sich damit eine Öffnung konstatieren, die sich zudem in Mitgliedschaftskonditionen widerspiegelt, die es mehr und diverseren Personen ermöglichen, Mitglied zu werden. Auch die formalen und informalen Regelungen zur Zusammensetzung der Gremien, insbesondere der Leitungsgremien, lassen den Schluss zu, dass Diversität und Chancengerechtigkeit innerhalb von Fachgesellschaften zunehmend an Relevanz gewinnen.
- Im Bereich **Forschung** lässt sich festhalten, dass Vielfalt und Chancengerechtigkeit mitunter als bereits selbstverständlicher Teil von Wissenschaft bzw. der eigenen Disziplin wahrgenommen werden. Jedoch weisen zahlreiche Sektionen und Arbeitsgruppen darauf hin, dass Mitglieder von Fachgesellschaften durchaus Bedarf an einer expliziten Bearbeitung von diversitätsbezogenen Fragestellungen sehen, die auf Fachkongressen und Veröffentlichungen zunehmend diskutiert werden.
- Vielfalt und Chancengerechtigkeit innerhalb der **Profession** – hier konkret als Karriere in wissenschaftlichen wie außerwissenschaftlichen Kontexten – wird nicht nur in Arbeitsgruppen der Fachgesellschaften, sondern vor allem auch über Mentoring- und Wei-

terbildungsprogramme explizit gefördert. Neben Preisen, Leitlinien und Stellungnahmen stechen dabei Foren hervor, in denen sich der ‚Nachwuchs‘ zunehmend selbst organisiert und dabei auch Fragen der Chancengerechtigkeit adressiert.

- Fachgesellschaften bringen sich auch in die **Gesellschaft** ein. Dies kann von Stellungnahmen bis zur aktiven Beteiligung von Mitgliedern in politisch-rechtlichen Entscheidungsfindungsprozessen reichen. Dabei scheinen sich Fachgesellschaften zunehmend zu vernetzen, um ihren Interessen und auch Expertisen Nachdruck zu verleihen.
- Obwohl sich viele Fachgesellschaften mit dem Thema **Lehre und Studium** befassen, werden diesbezüglich Vielfalt und Chancengerechtigkeit aktuell von den Fachgesellschaften (wie auch den Fakultäten- und Fachbereichstagen) selten thematisiert. Dies betrifft sowohl die Frage nach den Zugängen zum Studium als auch die Fragen, inwiefern Vielfalt und Chancengerechtigkeit Lehrinhalt oder Lernziel bzw. relevant für Lehren und Lernen sind.

Hinsichtlich der Form sind **Gremien und Arbeitsgruppen** besonders verbreitet, die sich entweder dauerhaft oder temporär spezifischen Schwerpunkten im Themenfeld Vielfalt und Chancengerechtigkeit widmen. Diese sind oft selbstinitiiert und/oder werden von einer jeweils kleinen Anzahl an Mitgliedern organisiert. Entsprechend können sie als typische Strukturierungsform von Aktivitäten in Fachgesellschaften – nicht nur in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit – erachtet werden.

Betrachtet man die verschiedenen **Diversitätsdimensionen**, so können mehrere Auffälligkeiten festgehalten werden:

- Bei den meisten Fachgesellschaften lässt sich die Bearbeitung von **einer oder zwei Dimensionen** feststellen. Selten werden mehr als zwei oder gar alle Dimensionen thematisiert.
- Als **Schwerpunkte** von Aktivitäten der Fachgesellschaften sind zwei zu identifizieren: Geschlecht (vor allem im Hinblick auf Frauen-Männer-Gerechtigkeit, darunter auch die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) sowie Alter (vor allem als soziale und berufliche Generationengerechtigkeit, wobei zu diesem Thema auch die Förderung des wissenschaftlichen ‚Nachwuchses‘ gehört, u.a. durch die häufige Möglichkeit, dass dieser sich innerhalb der Fachgesellschaften eigenständig organisiert).
- **Eher selten** kommt das Thema ethnische Herkunft vor, während Internationalität als Teil des Selbstverständnisses von Wissenschaft gilt und für die Aktivitäten der Fachgesellschaften strukturierend wirkt.
- **Selten bearbeitete** Dimensionen stellen körperliche und geistige Fähigkeiten bzw. Behinderungen, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung und schließlich soziale Herkunft dar.

Diese Häufigkeitsverteilungen erscheinen bis auf eine Ausnahme wenig überraschend:

- **Geschlecht** ist weitestgehend anerkannt als diskriminierungsrelevante Dimension – sowohl in der Gesellschaft als auch der Wissenschaft und ihren Organisationen. Dies kann angesichts der großen Personengruppe sowie der langen Historie von Feminismus und Frauenbewegungen kaum überraschen. Die Forderung nach und Förderung von Gleichstellung ist mittlerweile über Bundes- und Landesgesetze sowie Förderorganisationen wie der DFG etabliert. Darüber hinaus wurde eine umfangreiche qualitative und quantitative Datenbasis geschaffen, die nicht zuletzt auf den sogenannten Flaschenhalseffekt bezüglich der Verteilung der Geschlechter auf unterschiedlichen Karrierestufen hinweist.
- Auch Aktivitäten in Bezug auf **Generationen/Alter** adressieren und werden zugleich getragen von vergleichsweise vielen Personen. Die entsprechend engagierten Gruppen innerhalb der Fachgesellschaften sind heterogen, entstammen aber zumeist dem wissenschaftlichen ‚Nachwuchs‘.
- Die Dimension **Ethnische Herkunft** – in den Fachgesellschaften eher selten thematisiert – steht grundsätzlich vor der Herausforderung, dass sie mitunter als Platzhalter für *race* fungiert. Das Bewusstsein über Rassismus als Diskriminierungsform hat zwar zugenommen, zugleich aber werden entsprechende Auseinandersetzungen gescheut. Dies mag nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass die Anerkennung von Deutschland als Migrationsgesellschaft vergleichsweise spät erfolgte. Es spiegelt sich zudem noch nicht angemessen in der Beteiligung an Hochschulbildung und wissenschaftlichen Karrieren wider. Dies wiederum wird in der Wissenschaft dadurch kaschiert, dass es eine beachtenswerte internationale Mobilität gibt, die wissenschaftliches Personal (temporär oder dauerhaft) nach Deutschland bringt, weil es wissenschaftliches Personal ist, d.h. ausdrücklich nicht deshalb, weil es ‚ausländisch‘ ist.
- Dass körperliche und geistige Fähigkeiten bzw. **Behinderungen** sowie **sexuelle Orientierung** selten bearbeitete Vielfaltsdimensionen sind, könnte sich daraus erklären, dass hier eine vergleichsweise kleine Lobby existiert und wenig fachliche Anknüpfungspunkte gesehen werden. Beide unterliegen besonders stark einer Tabuisierung, so wird Behinderung beispielsweise als Krankheit gedeutet und damit gesellschaftliche bzw. strukturelle Ursachen, die Menschen gesellschaftliche Teilhabe erschweren oft ausgeblendet. Sexuelle Orientierung wird ausgeblendet, wenn es als ein auf das Privatleben einzuschränkendes Thema betrachtet wird. Entsprechend könnten dort diesbezügliche (latente) Diskriminierungstatbestände systematisch unterschätzt werden. Angehörige des akademischen Milieus mit ihrem aufgeklärten Selbstbild könnten zudem dazu neigen, sexuelle Orientierung nicht nur für wissenschaftsinternes Handeln als irrelevant zu betrachten, sondern auch davon auszugehen, dass dies eine bereits milieuprägende Haltung sei.

- Auch **Religion und Weltanschauung** werden selten thematisiert. Dies könnte aus einem Selbstverständnis von Wissenschaft in Abgrenzung von Religion und Ideologie resultieren und dem damit einhergehenden Anspruch an Objektivität und (politischer) Neutralität.
- Dass **soziale Herkunft** unter den selten adressierten Themen zu notieren ist, korrespondiert zwar durchaus mit einem Umstand: Es handelt sich dabei um ein Thema, das in der deutschen Bildungspolitik – also: vor allem auf Seiten der dafür zuständigen Länder – seit Jahrzehnten vernachlässigt ist. In der Erziehungswissenschaft, der Demografieforschung und den Wirtschaftswissenschaften hingegen wird seit langem und mit wachsendem Nachdruck auf die problematischen Wirkungen sozialer Selektivität in den Bildungsbiografien hingewiesen. Während soziale Herkunft demnach eher als blinder Fleck zu bezeichnen ist, ist **sozialer Status** durchaus ein relevantes Thema in Fachgesellschaften, nicht zuletzt im Zusammenhang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs und Fragen der Machtverhältnisse im Wissenschaftsreich.

Insgesamt lassen sich, bezogen auf die Gesamtheit der Fachgesellschaften, **drei relevante Entwicklungen** der letzten Jahre herausstellen: ein generell gestiegenes Bewusstsein für Vielfalt und Chancengerechtigkeit; erhöhte Anteile von Frauen und damit einhergehend erhöhte Sichtbarkeit von Frauen in den einzelnen Fächern und Fachgesellschaften; schließlich eine stärkere Selbstorganisation der Mitglieder – vor allem des ‚Nachwuchses‘ –, die über Arbeitsgruppen und Netzwerke Vielfaltsthemen einbringen.

Hier fließen gesellschaftliche Prozesse der Bewusstmachung, wissenschaftliche Diskurse, einschlägige Rechtsetzungen und Rechtsprechungen, verbesserte Datenlagen, wissenschaftspolitische Initiativen sowie die verstärkte Präsenz von personalisierten Rollenmodellen in Wissenschaft und Gesellschaft zusammen. **Handlungsbedarfe** werden seitens der Fachgesellschaften vor allem bei zwei Themen gesehen:

- im Bereich Nachwuchsförderung und Fachkräftemangel die Förderung unterrepräsentierter Gruppen im Fach bzw. Beruf sowie die spezifische Förderung des wissenschaftlichen ‚Nachwuchses‘;
- Verankerung der Themen Vielfalt und Chancengerechtigkeit im eigenen Fach: einerseits durch kritische Perspektiven auf diesbezüglich relevante Fachthemen, andererseits durch Berufs- und Karrieregestaltungen (Schwerpunkt dabei: unzulängliche Repräsentation von Frauen).

Sollen aufgrund der Einsichten, die im Rahmen der Untersuchung gewonnen wurden, weitere **Handlungsoptionen** formuliert werden, dann sind das folgende:

- Für Fachgesellschaften kann eine **interne Reflexion** sinnvoll sein, ob und wie eine organisatorische und/oder inhaltliche Verankerung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit gewährleistet ist oder werden sollte. Dies kann Initiativen und/oder einzelne Mitgliedern ermutigen, entsprechende Themen und Erkenntnisse in die jeweilige Fachgesellschaft einzubringen.
- Angesichts der mitunter zahlreichen Fach- oder Arbeitsgruppen könnten interne und externe **Vernetzungsmöglichkeiten** eruiert werden. So ließen sich die Reichweite eigener Aktivitäten erhöhen und fehlende Ressourcen kompensieren. Eine miteinander verzahnte Betrachtung der Vielfaltsdimensionen könnte so auch zu einem umfassenderen Verständnis intersektionaler Herausforderungen führen.
- Eine **Bestandsaufnahme** und damit einhergehende **systematische Betrachtung** kann Veränderungen innerhalb der Fachgesellschaften und der Fächer sowie bestehende Aktivitäten und Handlungsbedarfe sichtbar(er) machen – auch solche, die bisher nicht im Zusammenhang mit Vielfalt und Chancengerechtigkeit gesehen werden. Um nicht nur ‚Fassadenmanagement‘ zu betreiben, wäre zu überlegen, wie im Rahmen eigener Möglichkeiten **Verbindlichkeiten** geschaffen werden können, konkrete Lösungsvorschläge zu erarbeiten und umzusetzen.

Neben der Frage danach, inwiefern Fachgesellschaften dabei über Förderprogramme unterstützt werden könnten, bleiben **offene Fragen**, denen im Rahmen vertiefter Untersuchungen nachgegangen werden sollte:

- Fraglich ist beispielsweise, wem Aktivitäten der Fachgesellschaften zugerechnet werden können: einzelnen Mitgliedern oder der gesamten Fachgesellschaft? Es ist also unklar ob und inwiefern eine Aktivität überhaupt als organisationale Aktivität der jeweiligen Fachgesellschaft gelten kann und wie sich die Transformation von individuellen zu organisationalen Aktivitäten gestaltet. Damit einhergehend ist bisher auch unbeantwortet, wann und inwiefern diese Aktivitäten auf breite Resonanz innerhalb der Fachgesellschaften stoßen. Dies zu eruieren wäre ein erster Schritt, um anschließend zu diskutieren, wann bei den Fachgesellschaften von einem hohen und vor allem wirksamen Aktivitätslevel gesprochen werden kann, das nicht nur „Fassadenmanagement“ betreibt.
- Nicht nur dafür bräuchte es eine wissenschaftlich fundierte und kohärente **Datenbasis**, wie viele und welche Fachgesellschaften als elementare und lange vernachlässigte Akteure des Wissenschaftssystems aktiv sind.

1. Erkenntnisinteresse und methodisches Vorgehen

Der hier vorgelegte Bericht stellt die Ergebnisse einer dreimonatigen explorativen Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) dar. Es handelt sich um eine Ersterschließung des Feldes. Sowohl Fachgesellschaften im Allgemeinen als auch ihre Aktivitäten in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit im Speziellen sind im deutschsprachigen Raum bisher kaum erforscht.

1.1. Forschungsfeld und Forschungsfragen

Die wissenschaftliche Sozialisation und Verbundenheit von Wissenschaftler:innen werden weitaus stärker durch die jeweilige wissenschaftliche Gemeinschaft als durch die Organisationen, an denen deren Mitglieder tätig sind, geprägt (u.a. Clark 1983; Gläser 2012). Dies ergibt sich vor allem daraus, dass es die jeweiligen Fachcommunities sind, welche die Normen der wissenschaftlichen Arbeit definieren und über Reputationszuweisungen entscheiden. Hier wird davon ausgegangen, dass Fachgesellschaften Formen sind, in denen sich solche Gemeinschaften organisieren. Obwohl es in Deutschland mehr Fachgesellschaften als Hochschulen und Forschungsinstitute gibt und die Geschichte und Bedeutung von einzelnen Fachgesellschaften mitunter sehr detailliert erforscht wurde und wird, ist übergreifend wenig über sie bekannt.¹

Im 17. Jahrhundert wurden zunächst zahlreiche wissenschaftliche Akademien, wie die Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina, gegründet, die sich in der Regel auf einen kleinen Kreis von Experten beschränkten. Anfang des 19. Jahrhunderts entstanden wissenschaftliche Fachgesellschaften. Sie adressierten einen größeren Mitgliederkreis (WR 1992) und waren zudem als Vereine weniger hierarchisch als Akademien organisiert (Müller 2019). Während Vereine wie die Deutsche Gesellschaft der Naturforscher und Ärzte (gegründet 1822) oder die Deutsche Physikalische Gesellschaft (gegründet 1845) auf den Austausch mit der Gesellschaft durch Veranstaltungen und Publikationen angelegt waren, betrieben historisch-philologische Vereine eigenständige Forschung (Müller 2019). Die letzten ausführlichen übergreifenden Analysen dazu fanden Ende der 1980er bzw. Anfang der 1990er Jahre statt (Heckhausen 1987; Schimank 1988; WR 1992).²

Wissenschaftliche Fachgesellschaften wurden vom Wissenschaftsrat definiert als „auf der Grundlage von Satzungen auf Dauer angelegte Zusammenschlüsse von Fachwissenschaftlern, die an Hochschulen oder in anderen Bereichen wissenschaftlich tätig sind“ (WR 1992: 4). Sie dienen dabei der Förderung des fachwissenschaftlichen Diskurses,

- der Forschung und der Lehre,
- des wissenschaftlichen Nachwuchses,

¹ So haben viele Fachgesellschaften eigene Arbeitsgruppen für die Aufarbeitung ihrer (Disziplin-)Geschichte, z.B. die 1885 gegründete Deutsche Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (DGGG) (<https://www.dggg.de/die-dggg/geschichte/historische-kommission>, 30.6.2023). Hinzu kommen Forschungsarbeiten zu nicht mehr existierenden Fachgesellschaften, wie etwa von Hans-Harald Müller und Mirko Nottscheid (2011) zur Gesellschaft für deutsche Literatur (1888–1938), die u.a. einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der neueren deutschen Literaturwissenschaft als „gleichberechtigter Partner staatlicher und privater Forschungsförderung“ geleistet habe (Müller/Nottscheid 2011: 2).

² Heckhausen (1987) setzte sich mit der Rolle und Bedeutung wissenschaftlicher Fachgesellschaften auseinander. Schimank (1988) analysierte die Charakteristika wissenschaftlicher Vereinigungen (s.u.). Der Wissenschaftsrat (1992) baute darauf auf und betrachtete wissenschaftliche Fachgesellschaften.

- der internationalen wissenschaftlichen Zusammenarbeit,
- des Wissenstransfers zwischen Wissenschaft und Praxis, sowie
- der Vertretung des jeweiligen Faches gegenüber der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Öffentlichkeit und
- der Verständigung über wissenschaftliche und wissenschaftsethische Standards (WR 1992: 4f.).

Ausgehend von einer Befragung von 188 westdeutschen wissenschaftlichen Fachgesellschaften³ stellt der WR fest, dass die in den Satzungen formulierten Selbstverständnisse sie ausweisen als wissenschaftliche Selbstorganisationen, „die in umfassendem Sinne die Förderung einer Disziplin verfolgen“ (WR 1992: 51).⁴ Sie können dahingehend als „Institutionalisierungsform wissenschaftlicher Spezialgebiete“ (Schimank 1988: 14) verstanden werden. Die damit einhergehende Verständigung zu wissenschaftlichen und wissenschaftsethischen Standards kann über Einzelvorhaben hinaus wirken, indem sie zu dem beitragen kann, „was man als ‚Wissenschaftskultur‘ bezeichnen könnte“ (WR 1992: 12).

Darüber hinaus existieren zahlreiche andere *wissenschaftliche Gesellschaften*, worunter der WR (1992) Fakultätentage, Arbeits- und Forschungsgruppen, Kommissionen oder Interessens- und Berufsverbände fasst. Diese wurden zuletzt ebenfalls Ende der 1980er Jahre detaillierter, z.B. hinsichtlich ihrer Mitgliederzusammensetzung, untersucht (Schimank 1988).⁵ Sie haben auch die Förderung von Wissenschaft und Forschung zum Ziel, seien jedoch weniger als „Selbstorganisation einer Disziplin in ihrer gesamten Breite und Vielfalt“ (WR 1992: 51) zu verstehen. Dabei organisieren die Interessens- und Berufsverbände entweder zu gleichen Anteilen wie Wissenschaftler:innen oder überwiegend Praktiker:innen einer Wissenschaftsdisziplin – also z.B. außerhalb von Universitätsklinika praktizierende Ärzt:innen – und sind insofern überwiegend oder vorrangig Professionsorganisationen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die damalige Feststellung zu fließenden Übergängen zwischen wissenschaftlichen Fachgesellschaften und wissenschaftlichen Gesellschaften seitdem nicht an Gültigkeit verloren hat.

Aktuell fehlt trotz der Bedeutung und Anzahl von Fachgesellschaften ein vollständiger Überblick, welche und demzufolge auch wieviele Fachgesellschaften es in Deutschland gibt (Beer

³ Fachgesellschaften aus Ostdeutschland wurden wegen der damals dort bestehenden Übergangssituation nicht befragt, stattdessen wurde eine Nachbefragung der westdeutschen Fachgesellschaften zur Zusammenarbeit durchgeführt und appelliert, „die Integration von Wissenschaftlern aus den neuen Ländern aktiv“ zu fördern (WR 1992: 45). Eine übergreifende Analyse von Fachgesellschaften in der DDR und deren Entwicklungen nach der Wiedervereinigung ist nicht bekannt. Vorliegende Untersuchungen beschränken sich auf einzelne Gesellschaften bzw. Gruppen von fachlich affinen Gesellschaften, dies z.T. auch im deutsch-deutschen Vergleich (z.B. Gesellschaft für Musikforschung 1993; Ballowitz 1994; Klingberg 1997; Kunze 2002; Borth 2004; Bouslouk 2006; Künzel 2010; Anatomische Gesellschaft 2011; Fischhold 2011; Müller-Mertens 2011; Hausmann 2012; Eckert 2015; Kluge 2017; Weczerka 2017; Stahl 2018; Kubetschek 2020).

⁴ Die Bestimmung von Disziplinen (u.a. Stichweh 2013) ist keineswegs trivial. Huber (1991; 2013) macht zudem deutlich, dass Disziplinen nicht identisch mit Fächern sind, da Fächer als Organisationseinheiten – in Form von Studienfächern und -gängen – mehrere Disziplinen umfassen können. Hinzu kommen zahlreiche Teildisziplinen. Da eine Klärung dessen hier nicht Gegenstand sein kann, werden, sofern nicht in den Quellen spezifiziert, (Teil-)Disziplin und Fach bzw. disziplinär und fachlich in Kombination oder abwechselnd verwendet.

⁵ Schimank (1988: 27) zeigt, dass in wissenschaftlichen Gesellschaften die Verortung der Mitglieder zwischen den Wissenschaftsbereichen variiert. So waren die Mitglieder in den Natur-, den Agrar- und den Geistes- und Sozialwissenschaften überwiegend in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig, während bei den medizinischen Vereinigungen Mitglieder aus dem Gesundheitswesen zum gleichen Anteil vertreten waren und in den Ingenieurwissenschaften der Anteil der in der Industrie tätigen Mitglieder dominierte. Eine aktuelle umfassende Analyse steht aus und kann im Rahmen der vorliegenden Studie nicht geleistet werden. Jedoch wird die Zusammensetzung der Leitungsgremien unter 2.2.1. (Selbst-)Organisation betrachtet.

u.a. 2022: 49; Beer u.a. 2023: 108-116; Pampel/Strecker 2020: 21 f.). Es konnte aber auf einer Recherche aufbauen, die im HoF-Forschungsprojekt „Der Wissenschaftliche Beirat – Das unaufgeklärte Qualitätsentwicklungsinstrument“ (WissBei) unternommen wurde. Diese Recherche konnte um Zusatzfunde ergänzt werden.⁶ Der vorliegenden Studie liegen somit 500 Fachgesellschaften zugrunde, wobei ebenfalls nicht von absoluter Vollständigkeit ausgegangen werden kann. Die ermittelten Fachgesellschaften verteilen sich wie folgt auf die Wissenschaftsbereiche laut Fachsystematik der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG 2021):

- Lebenswissenschaften: 238
- Geistes- und Sozialwissenschaften: 151
- Ingenieurwissenschaften: 74
- Naturwissenschaften: 37

Bei mindestens 50 Fachgesellschaften verdeckt eine Einfachzuordnung jedoch die Praxis, da sie unterschiedliche Fächer vereinen bzw. Mitglieder aus unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen haben.⁷ Eine Fachgesellschaft entzieht sich dabei vollständig einer Einfachzuordnung. Mit dem Fokus auf eine Region betont die Berliner Wissenschaftliche Gesellschaft (BWG), dass sie Wissenschaftler:innen aller Disziplinen in und um Berlin adressiert.⁸

Fachgesellschaften werden als „mächtige Player“ (Höppel 2018: 31) erachtet, die einerseits wesentlich für die Vielfalt der Wissenschaftslandschaft sind und andererseits als Schnittstellen zwischen (Wissenschafts-)Politik, Hochschulen und Forschungsinstituten oder auch Unternehmen fungieren und agieren können. Da solch ein breites Verständnis zudem bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in der Wahl der Fachkollegien zu erkennen ist,⁹ umfasst der in der vorliegenden Studie verwendete Begriff Fachgesellschaften sowohl wissenschaftliche Fachgesellschaften als auch wissenschaftliche Gesellschaften.

Im wissenschaftlichen Feld – anders als in der einschlägigen Forschung darüber – existiert weiterhin die Vorstellung, dass soziale Einflüsse keine Rolle spielen für wissenschaftliche Karrieren oder wissenschaftliche Erkenntnisse. Diese seien „demnach keine Frage askriptiver Faktoren wie Alter, Geschlecht oder Hautfarbe, sondern einzig das Ergebnis ‚harter Arbeit‘“ (Weber 1988) in ‚Einsamkeit und Freiheit‘ (Schelsky 1971)“ (Lenger 2019: 110). Entsprechend verwundert es kaum, dass hinsichtlich der Rolle, die Fachgesellschaften im deutschsprachigen Raum für die Herstellung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit spielen, kaum aktuelle

⁶ Diese 2018 durchgeführte Recherche ergab 488 Fachgesellschaften. Grundlage stellten folgende Quellen dar: die Übersicht zu den für die Fachkollegienwahl vorschlagsberechtigten wissenschaftlichen Fachgesellschaften und Fakultätentagen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG 2018), das Online-Portal der Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften (AWMF o.J.), die Übersicht zu wissenschaftlichen Fachvereinigungen und Gesellschaften in Deutschland des Instituts für politikwissenschaftliche Forschung und Beratung (ifb o.J.) sowie die Wikipedia-Einträge zu „Fachgesellschaft“, „Wissenschaftliche Gesellschaft“ und „Kategorie: Medizinische Fachgesellschaft“. Die Fachklassifikation nach der OECD wurden übernommen und in die DFG-Fachsystematik übertragen. Zusätzlich wurden Fachgesellschaften aufgenommen, auf die auf den Websites der Fachgesellschaften verwiesen wurde. Die 41 identifizierten Fakultäten- und Fachbereichstage, von denen einige in der DFG-Liste zur Fachkollegienwahl ebenfalls gelistet sind, wurden separat dokumentiert und ergänzt (s.u. 2.2.5. Fokus Studium und Lehre). Die Listen befinden sich im Anhang. Zudem stehen sie als Zusatzmaterial im Excel-Format zur Verfügung unter <https://www.hof.uni-halle.de/publikation/vielfalt-chancengerechtigkeit-fachgesellschaften/> (12.3.2024)

⁷ Nicht alle Fachgesellschaften lassen sich somit exklusiv in einem Wissenschaftsbereich verorten (s.u. Anhang). So wird z.B. die DECHEMA – Gesellschaft für Chemische Technik und Biotechnologie von der DFG (2018) sowohl unter Naturwissenschaften als auch Ingenieurwissenschaften gelistet. Die Deutsche Physikalische Gesellschaft (DPG) ist nach der DFG (2018) anteilmäßig am stärksten in den Naturwissenschaften vorschlagsberechtigt, jedoch auch in allen weiteren Wissenschaftsbereichen. Die hier erfolgte Zuordnung konzentriert sich damit auf den Wissenschaftsbereich, der trotz der Mehrfachzuordnungen primär leitend für die Fachgesellschaften erscheint.

⁸ <http://www.bwg-berlin.de/index.php?id=satzung> (30.6.2023)

⁹ s.u. 1.2. Methodisches Vorgehen

Studien existieren. Zwei Ausnahmen lassen sich nennen: Die Dissertation von Claudia Mühlrath-Kottmann (2002) verglich die geschlechtsspezifische Strukturierung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und der Deutschen Gesellschaft für Politikwissenschaft (DGfP). 2016/2017 untersuchte die Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) in einer Studie Chancen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungsaktivitäten in Fachgesellschaften insbesondere aus den Bereichen MINT und Medizin (Höppel 2018).

Ein Blick auf den anglo-amerikanischen Raum zeigt, dass die Auseinandersetzung vor allem auf Ebene der Fachgesellschaften selbst bzw. disziplinbezogen stattzufinden scheint. Es finden sich zahlreiche Veröffentlichungen zu Diversity, Equity and Inclusion in Fachgesellschaften für Anatomie (Carroll u. a. 2022), Ingenieurwissenschaften (Smith u. a. 2021), Fischerei (Penaluna u. a. 2017), Süßwasser (Abernethy u. a. 2020), Immunologie (Tejeira/Iwasaki/Tye 2022), Plattenkiemer (Shiffman u. a. 2022) oder Zoologie (Potvin u. a. 2018). Allerdings existiert auch ein US-amerikanisches Rahmen-Programm der National Science Foundation „Amplifying the Alliance to Catalyze Change for Equity in STEM Success“.¹⁰ Dieses will die Anzahl und die Breite der Fachgesellschaften im Bereich STEM (Science, Technology, Engineering und Mathematics), die sich für Diversity, Equity und Inclusion einsetzen, erhöhen.¹¹ Einzelne Fachgesellschaften übergreifende Studien, die auch systematisch mehr Vielfaltsdimensionen als Geschlecht berücksichtigen, stehen allerdings in beiden Sprachräumen aus.

Die Begriffe Vielfalt und Chancengerechtigkeit sind keineswegs selbsterklärend, erfahren jedoch in Studien mitunter keine Konkretisierung. Dies mag auch daran liegen, dass der Begriff Diversität weder unumstritten, noch abschließend definiert ist (Bührmann 2018). *Vielfalt* wird hier synonym zu Diversität und in Anlehnung an die sieben Diversitätsdimensionen der Charta der Vielfalt verwendet:¹²

- Alter
- ethnische Herkunft/Nationalität
- Geschlecht & geschlechtliche Identität
- körperliche und geistige Fähigkeiten
- Religion & Weltanschauung
- sexuelle Orientierung
- soziale Herkunft

Hinsichtlich Diversität können mindestens zwei Begründungslinien identifiziert werden (Bührmann 2019; Vedder 2006). Die positivistisch-funktionale bzw. der Business Case fokussiert Vor- und Nachteile der Berücksichtigung und Förderung von (individueller) Vielfalt – auch im Sinne von Ressourcen zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit. Die kritisch-emanzipative bzw. der Equity Case fokussiert Gerechtigkeit sowie das Aufzeigen und den Abbau von gruppen-/merkmalsbezogener Diskriminierung. Während die Förderung von Vielfalt im Kontext der Charta der Vielfalt als Unternehmensnetzwerk durchaus funktionalen Argumentationen folgt, wird mit dem hier gewählten Zusatz der *Chancengerechtigkeit* (equity) auf das kritisch-emanzipative Verständnis rekurriert, das im Hochschulbereich verbreitet ist. In Abgrenzung von dem gleichermaßen kursierenden Begriff Chancengleichheit wird mit Chancengerechtigkeit von einer „Illusion der Chancengleichheit“ (Bourdieu/Passeron 1971) ausgegangen, nach der zwar formale Chancengleichheit existieren kann, z.B. im Bildungssystem,

¹⁰ <https://accessplusstem.com/> (30.6.2023). Das erste Netzwerktreffen wurde von Campbell-Montalvo u.a. (2022) resümiert.

¹¹ Inwiefern die zahlreichen Beiträge aus MINT-Gesellschaften mit diesem Programm zusammenhängen, wurde nicht näher untersucht.

¹² <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen/> (30.6.2023)

aber keineswegs reale, da bestehende soziale Hierarchien reproduziert werden.¹³ Chancengerechtigkeit wird hier entsprechend als Erweiterung von Chancengleichheit verstanden, die die Anerkennung und den Ausgleich bestehender struktureller Nachteile thematisierbar macht und damit auch Diskriminierungsformen wie Rassismus, Klassismus, Heterosexismus, Ageism oder Homophobie. In der vorliegenden Studie interessieren demnach vielfalts- und diskriminierungsbewusste Aktivitäten, die sowohl funktionalistischen als auch kritisch-emanzipativen Argumentationen folgen können.¹⁴

Die Relevanz und das Interesse an dem speziellen Untersuchungsfeld Fachgesellschaften und ihren Aktivitäten im Zusammenhang mit Vielfalt und Chancengerechtigkeit liegen somit vor allem darin begründet, dass sie berufsethische sowie disziplinäre und fachliche Standards im Speziellen und Wissenschaft im Allgemeinen prägen können und darüber hinaus zwischen (Fach-)Wissenschaft und anderen Gesellschaftsbereichen vermitteln. Entsprechend sind für die Untersuchung folgende Fragen leitend:

- Welche Aktivitäten führen Fachgesellschaften im Bereich Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Studium und Wissenschaft aktuell durch oder haben dies in jüngerer Vergangenheit getan?
- Was nehmen die Fachgesellschaften konkret in den Blick, wenn sie Vielfalt und Chancengerechtigkeit adressieren?
- Welche Probleme sehen die Fachgesellschaften im Bereich Vielfalt und Chancengerechtigkeit als bereits gelöst an, und welche neuen wurden identifiziert?
- Zeigen sich dabei Angleichungsprozesse, sind also bestimmte Aktivitäten besonders verbreitet und ähnlich?

Die mit diesen Fragen markierten Perspektiven erscheinen insofern bedeutsam, als Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Studium als Lernort und in der Wissenschaft als Forschungs- und Karriereraum auch wesentlich davon abhängig sind, dass in den Fachkulturen Barrieren abgebaut werden, also Fachkulturen eine gerechte und inklusive Alltags- und Arbeitskultur fördern statt behindern. Fachgesellschaften stellen dabei einen zentralen Ort für die Institutionalisierung von Fachkulturen dar.

1.2. Methodisches Vorgehen

Eine Vollerhebung der einschlägigen Aktivitäten von Fachgesellschaften konnte aus forschungsökonomischen Gründen nicht durchgeführt werden. Stattdessen wurden drei Erhebungswege beschritten: schriftliche Kurzbefragung, Desktop-Research und Good-Practice-Recherche.

¹³ Im Unterschied zu „equality“ im Sinne von Gleichbehandlung bezieht sich „equity“ auf (ausgleichende) Gerechtigkeit. Hier kann keine ausführliche Auseinandersetzung stattfinden, z.B. dazu, inwiefern auch sprachliche Unterschiede ein Grund für Begriffsdiskussionen im Deutschen sind. Jedoch sei darauf verwiesen, dass gleichermaßen für den Begriff (reale) Chancengleichheit als Ziel und gegen Chancengerechtigkeit argumentiert werden kann. Wenn zum Beispiel angenommen wird, dass reale Chancengleichheit aufgrund unveränderbarer Unterschiede individueller Eigenschaften (wie Begabung oder Motivation) nicht erreichbar ist, kann Chancengerechtigkeit als eingeschränkter Anspruch betrachtet werden, individuelle Ausgangspositionen relativ zu verbessern. Entsprechend erklärt sich auch die Kritik an Chancengerechtigkeit, da dann ausgeblendet werden kann, dass auch Eigenschaften nicht unabhängig von ungleich verteilten sozialen Positionen zu betrachten sind (Breuer 2022). Beide Begriffe können somit ausgehend von ihrer Paradoxie kritisiert werden: Durch die Forderung nach Chancengleichheit oder -gerechtigkeit wird Ungleichheit reproduziert. Es wird zwar die Anzahl derer erhöht, die um begrenzte privilegierte soziale Positionen konkurrieren, jedoch nicht die Anzahl der Positionen; Aufstieg ist nur Aufstieg, solange nicht alle aufsteigen können (Heid 1988).

¹⁴ Bührmann (2019) beobachtet dahingehend ein spezifisches Begründungsnarrativ des „Excellence-Case“, das einen Link zwischen Chancengerechtigkeit und ökonomischer Effizienz bildet. Mehr dazu in Bührmann (2020).

Für die Kurzbefragung wurde eine Stichprobe von Fachgesellschaften aus allen Wissenschaftsbereichen gezogen (48 Fachgesellschaften). Dies geschah anhand der Anzahl der Fachgesellschaften pro Wissenschaftsbereich und der Mitgliederzahl.¹⁵ Daraus ergibt sich folgendes Sample für eine durchgeführte Kurzbefragung:

Übersicht 1: Stichprobe für die Kurzbefragung

		Anzahl Mitglieder	
		> 1000 Mitglieder	< 1000 Mitglieder
Lebenswissenschaften	Medizin	5	5
	Agrarwissenschaften	2	2
Geistes- und Sozialwissenschaften	Geisteswissenschaften	5	5
	Sozialwissenschaften	4	4
Ingenieurwissenschaften		4	4
Naturwissenschaften		4	4

Den Geschäftsstellen bzw. – bei fehlenden separaten Geschäftsstellen – dem Vorstandsvorsitz wurde ein Fragebogen mit sieben Fragen per E-Mail zugesandt.¹⁶ Im Erstkontakt zeigte sich eine sehr geringe Rücklaufquote, weshalb telefonisch oder per E-Mail nachgefasst und die Antwortfrist verlängert wurde. Von den 48 angeschriebenen Fachgesellschaften haben 24 reagiert. 13 haben die Fragen beantwortet,¹⁷ drei haben Antworten per E-Mail gesendet, ohne dabei alle Fragen zu beantworten, und acht haben abgesagt. Von den anderen 33 Fachgesellschaften kam keine finale Rückmeldung. Verwertet werden konnten also 16 Antworten.

Diese wurden mithilfe der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet. Es wurden drei Oberkategorien gebildet, die sich in der Gliederung des vorliegenden Berichts widerspiegeln:

- Bezugspunkte und Formate von Aktivitäten
- Relevanz und Gründe für thematisierte Vielfaltsdimensionen (inklusive entsprechender Diskriminierungsformen)
- Status quo und Veränderungen in Relevanz und Handlungsbedarfen

Ergänzend wurde eine Desktop-Research durchgeführt. Mithilfe von 213 Websites konnten damit weitere Kontaktpunkte ins Feld hergestellt werden. Dabei konnten zudem Fachgesellschaften identifiziert werden, die mehrere Aktivitäten in Bezug zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit aufweisen. 15 Fachgesellschaften, die mit ihren Aktivitäten mindestens zwei unterschiedliche Schwerpunktbereiche¹⁸ und Diversitätsdimensionen¹⁹ adressieren, wurden in Steckbriefen dargestellt.

¹⁵ Entsprechend konnten nur die einbezogen werden, zu denen die Mitgliederzahl recherchiert werden konnte. Lebenswissenschaften wurden in Agrarwissenschaften und Medizin, Geistes- und Sozialwissenschaften in Sozialwissenschaften und Geisteswissenschaften differenziert.

¹⁶ Folgende Fragen wurden gestellt: Welche Relevanz haben die Themen Vielfalt und Chancengerechtigkeit allgemein für die Arbeit Ihrer Fachgesellschaft? Unternimmt Ihre Fachgesellschaft bereits Aktivitäten in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit im Bereich Studium und Wissenschaft (z.B. Arbeitskreise, Stellungnahmen, Richtlinien, Empfehlungen, Studien)? Sind (weitere) Aktivitäten geplant? Gibt es bestimmte Dimensionen von Vielfalt, die für Ihre Fachgesellschaft besondere Relevanz haben? Falls ja: welche und warum? Sehen Sie für Ihr Fach oder Ihre Fachgruppe besonderen Handlungsbedarf? Wo nehmen Sie rückblickend Veränderungen hinsichtlich Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Ihrem Fach/Ihrer Fachgruppe wahr? Möchten Sie noch etwas ergänzen?

¹⁷ zwei davon telefonisch bzw. per Online-Gespräch

¹⁸ s.u. 2.2. Vielfaltsaktivitäten

Übersicht 2: Erhebungsmethoden und Points of Contact im Untersuchungsfeld

Methode	Fächergruppe	Fachgesellschaften			
Schriftliche Befragung		angefragt		respondierend	
	Geistes- und Sozialwissenschaften	18	48	10	16
	Lebenswissenschaften	14		2	
	Naturwissenschaften	8		2	
	Ingenieurwissenschaften	8		2	
Desktop Research		Gesichtete Websites		Websites mit projektrelevanten Informationen	
		500		213	
Steckbriefe		für Veröffentlichung angefragt		ergänzt und freigegeben	
	Geistes- und Sozialwissenschaften	3	15	1	8
	Lebenswissenschaften	8		4	
	Naturwissenschaften	3		2	
	Ingenieurwissenschaften	1		1	

Acht von diesen Fachgesellschaften haben ihre Steckbriefe – hier Aktivitätsprofile genannt – geprüft, ergänzt und freigegeben.²⁰ Sie sind selbstredend nicht als erschöpfende Sammlung, sondern exemplarisch zu verstehen. Im Sinne von guten Beispielen können sie als Inspiration für (weitergehende) Aktivitäten im Bereich Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Fachgesellschaften dienen. Die Informationen zu den anderen sieben in Steckbriefen dargestellten Fachgesellschaften wurden in die allgemeine Auswertung einbezogen. Dies gilt ebenfalls für Informationen, die aus der Desktop-Research gewonnen werden konnten, ohne dass daraus Steckbriefe zu Fachgesellschaften entstanden sind.²¹

¹⁹ s.u. 2.3. Diversitätsdimensionen

²⁰ s.u. 2.4. Aktivitätsprofile: acht Fallbeispiele. Sie stehen zudem stehen sie als Zusatzmaterial zur Verfügung unter <https://www.hof.uni-halle.de/publikation/vielfalt-chancengerechtigkeit-fachgesellschaften/> (12.3. 2024)

²¹ Informationen, die öffentlich zugänglich sind, werden im Folgenden mit (Online-)Quelle nachgewiesen. Die Steckbriefe, die von den Fachgesellschaften bestätigt wurden, finden sich mit dem Namen der jeweiligen Fachgesellschaft dokumentiert. Informationen, die aus der schriftlichen Kurzbefragung gewonnen werden konnten, werden hier anonymisiert verwendet, aber mit einem Kürzel für die jeweilige Fächergruppe versehen: GeSo (Geistes- und Sozialwissenschaften), IngWi (Ingenieurwissenschaften), LeWi (Lebenswissenschaften) und NaWi (Naturwissenschaften).

2. Ergebnisse

Das untersuchte Feld ist sehr heterogen. Dort bewegen sich Fachgesellschaften unterschiedlicher Historie, Größe, Organisation und Ausrichtung. Die Mitgliederzahlen reichen von 15 individuellen Mitgliedern, wie bei der Wissenschaftlichen Gesellschaft für Technische Logistik (WGTL),¹ bis hin zu mehr als 50.000 bei der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG)². Eine besondere Konstellation findet sich in Dachverbänden, die ihrerseits aus unterschiedlichen Fachgesellschaften bestehen. So bündelt die Deutsche Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie (DGOU) die Ziele und Aufgaben ihrer Trägervereine, der Deutschen Gesellschaft für Orthopädie und Orthopädische Chirurgie (DGOOC) und der Deutschen Gesellschaft für Unfallchirurgie (DGU), und deren Mitglieder.³ Der Verein Deutscher Ingenieure (VDI)⁴ hat als Dachverein unterschiedlicher Fachgesellschaften 135.000 Mitglieder. Entsprechend verschieden sind sie hinsichtlich ihrer Organisationsstrukturen (wie hauptamtliche Geschäftsstellen, Anzahl von Arbeitsgruppen etc.) und finanziellen Ressourcen. Zudem können sie:

- vor langer Zeit oder kurzer Zeit gegründet worden sein. So wurde die Deutsche Gesellschaft für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde als eine der ersten Fachgesellschaften 1859 gegründet.⁵ Die VDI-Gesellschaft Technologies of Life Sciences (VDI-TLS) wurde 2009 gegründet.⁶
- disziplinär oder interdisziplinär ausgerichtet sein. Die Gesellschaft für Biochemie und Molekularbiologie (GBM) widmet sich mit Biowissenschaften einem Forschungsbereich, der sowohl in den Naturwissenschaften als auch Lebenswissenschaften verortet werden kann.⁷
- stark spezialisiert oder breit in Bezug auf Themen und Fragestellungen sein. So werden in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie unterschiedliche soziologische Fragestellungen bearbeitet⁸; während in der Deutschen Gesellschaft für Hyperthermie (DGHT) die experimentelle und klinische Forschung auf dem Gebiet der Hyperthermie, d.h. die gezielte Erhöhung der Körpertemperatur, im Fokus steht.⁹
- regional, national und/oder international organisiert sein. So wird der Deutsche Juristinnenbund (djB) vom Bundesvorstand geleitet, ist jedoch auch in Landesverbänden und Regionalgruppen organisiert.¹⁰ Die Deutsche Gesellschaft für Amerikastudien (DGfA)/The German Association for American Studies (GAAS) ist Mitglied in der European Association for American Studies (EAAS).¹¹

Ausgehend von der Heterogenität des Feldes widmet sich die folgende Ergebnisdarstellung erstens der Frage nach der Relevanz bzw. Irrelevanz von Diversität und Chancengerechtigkeit in und für Fachgesellschaften. Zweitens werden Aktivitäten in diesem Bereich vorgestellt,

¹ http://www.wgtl.de/sites_de/04_mitglieder.html (30.6.2023)

² <https://www.dpg-physik.de/ueber-uns/profil-und-selbstverstaendnis/zahlen-und-fakten> (30.6.2023)

³ <https://dgou.de/ueber-uns/die-dgou> (30.6.2023)

⁴ <https://www.vdi.de/> (30.6.2023)

⁵ <https://www.dgzmk.de/> (30.6.2023)

⁶ <https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften/vdi-gesellschaft-technologies-of-life-sciences> (30.6.2023)

⁷ <https://gbm-online.de/de/ueber-die-gbm.html> (30.6.2023)

⁸ <https://soziologie.de/ueber-die-dgs> (30.6.2023)

⁹ <https://www.dght-ev.de/de/hyperthermie> (30.6.2023)

¹⁰ <https://www.djb.de/djb-vor-ort> (30.6.2023)

¹¹ <https://dgfa.de/about/welcome-to-dgfa/> (30.6.2023)

ausgehend von Schwerpunktsetzungen und gewählten Formaten. Drittens werden die Aktivitäten ihrer adressierten Diversitätsdimensionen betrachtet. Dies wird mit Beispielen aus den Fachgesellschaften illustriert, die im Rahmen der Befragung und der erweiterten Websites-Analyse sowie der Steckbriefe¹² erhoben wurden.

2.1. Zur (Ir)Relevanz von Diversität und Chancengerechtigkeit in der Arbeit von Fachgesellschaften

Wir haben keine Aktivitäten (Arbeitskreise, Leitbilder), fällt aus Zeitgründen hinten runter. (FG LeWi)

Von den insgesamt 48 kontaktierten Fachgesellschaften haben sich 16 mit einer inhaltlichen Antwort zurückgemeldet.¹³ Die geringe Rückmeldequote im Allgemeinen und die geringe Antwortquote im Speziellen könnte zu dem Schluss führen, dass Vielfalt und Chancengerechtigkeit einen geringen Stellenwert für Fachgesellschaften haben. Ein näherer Blick auf sowohl die Antworten als auch die Absagen und fehlenden Rückmeldungen ermöglicht jedoch eine differenziertere Schlussfolgerung.

Es besteht offenbar eine gewisse Skepsis gegenüber Befragungen, die auf Selbstauskünften beruhen. So wird von einer Fachgesellschaft angenommen, dass solche „gerade bei diesem Thema sowieso alle wohlfeil sind“ (FG GeSo). Dass dem nicht so ist, zeigen die sieben Fachgesellschaften, die ihre Aktivitäten nicht in Steckbriefen veröffentlicht wissen möchten. Während dies nicht begründet wurde, dominiert unter den acht expliziten Absagen auf die Befragung der Verweis auf fehlende *Zeit*. Dies weist auf die grundsätzliche Frage vorhandener und notwendiger Ressourcen und Strukturen hin.¹⁴ Darauf folgen Begründungen, die klar benennen, dass Aussagen nicht möglich sind, weil das Thema („leider“ (FG IngWi)) nicht bearbeitet wird oder das Thema tatsächlich irrelevant für die Fachgesellschaft sei und daher nicht bearbeitet wird. Eine nähere Betrachtung der Webpräsenzen dieser Fachgesellschaften zeigt jedoch, dass mehr als die Hälfte durchaus Aktivitäten anführt – in der Förderung von ‚Nachwuchs‘¹⁵ bzw. in einem Fall Gleichstellung. Dies wird jedoch offenbar nicht mit Vielfalt und Chancengerechtigkeit verbunden. Auch bei einer näheren Betrachtung derer, die sich nicht zurückgemeldet haben, ist keine Schlussfolgerung über fehlende Aktivitäten in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit möglich. Bei fast der Hälfte finden sich Positionierungen für Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung, Arbeitsgruppen für den ‚Nachwuchs‘ und/oder Gender/Frauen/Geschlechterstudien. Insbesondere in den Fachgesellschaften, die Arbeitsgruppen zum Thema Geschlecht haben, finden sich auch andere AGs, die sich mit Vielfaltsthemen auseinandersetzen.

Die Einschätzung der Relevanz für die eigene Fachgesellschaft und das eigene Fach fällt auch bei den Fachgesellschaften, die an der Befragung teilgenommen haben, unterschiedlich aus. Erstens haben sich vor allem Fachgesellschaften aus den *Geistes- und Sozialwissenschaften* beteiligt. Von den 16, die die Fragen beantwortet oder eine erklärende E-Mail geschickt haben, lassen sich zehn dort verorten. Somit hat sich mehr als die Hälfte der angeschriebenen Fachgesellschaften in diesem Wissenschaftsbereich an der Befragung beteiligt. Dies lässt

¹² s.u. 2.4. Aktivitätsprofile: acht Fallbeispiele

¹³ s.o. 1.2. Methodisches Vorgehen

¹⁴ So war unter den Fachgesellschaften eine mit vollem Postfach und eine, in der die angeschriebene Person nicht wusste, an wen die Anfrage weitergeleitet werden kann. Mitunter wurde darauf hingewiesen, dass die Antworten eine Einzeleinschätzung darstellen, da das entsprechende Amt erst vor Kurzem angetreten wurde. In anderen FG wurden (weitere) Mitglieder des Vorstands oder bestehende Arbeitsgruppen einbezogen oder an diese verwiesen.

¹⁵ Hier wird der Begriff ‚Nachwuchs‘ mit einfachen Anführungsstrichen verwendet, um die Distanzierung einiger Fachgesellschaften von diesem Begriff zu verdeutlichen und zugleich dem Umstand gerecht zu werden, dass die alternativen Begriffe nicht immer dasselbe bezeichnen (s.u. 2.3.4. Alter und Generationen).

durchaus den Schluss zu, dass zumindest die Resonanz, auf die das Thema stößt, höher als in den anderen Wissenschaftsbereichen ist.

Obwohl in den Antworten dem Thema zum Großteil explizit eine (sehr) große Relevanz zugeschrieben wird, wird vereinzelt auch darauf hingewiesen, dass es bezüglich (bestimmter) diversitätsbezogener Themen eine große Meinungspluralität unter den Mitgliedern der Fachgesellschaft gebe. Es zeigen sich zudem sehr unterschiedliche Perspektiven darauf, ob und wo es im Fach und/oder der Fachgesellschaft besonderen Handlungsbedarf gibt. Während von zwei Fachgesellschaften kein besonderer Handlungsbedarf gesehen wird, werden von den anderen unterschiedliche Themenkomplexe genannt. Dabei dominieren übergreifend zwei:

- Im Bereich *Nachwuchsförderung und Fachkräftemangel* geht es um die Förderung unterrepräsentierter Gruppen im Beruf/Fach sowie um die spezifische Förderung des ‚Nachwuchses‘. Anlässe sind hier neben gerechtigkeitsbezogenen auch funktionalistische Erwägungen, z.B. Fachkräftemangel.
- Beim Thema *Vielfalt und Chancengerechtigkeit im eigenen Fach* geht es darum, diese im eigenen Fach/in der (Teil-)Disziplin zu verankern, sei es durch kritische Perspektiven auf bestimmte Fachthemen oder durch die Gestaltung von Beruf und Karriere. Dabei dominieren Überlegungen in Bezug auf die unzulängliche Repräsentation von Frauen und die Erhöhung des Frauenanteils unter Führungspositionen im Allgemeinen und Professuren im Speziellen.

Im Folgenden werden Aktivitäten von und in Fachgesellschaften im Bereich Vielfalt und Chancengerechtigkeit unter Einbeziehung der weiteren Rechercheergebnisse vorgestellt. Dies erfolgt erstens anhand unterschiedlicher Bereiche, die schwerpunktmäßig bearbeitet werden (können). Zweitens werden die Aktivitäten anhand der Dimensionen betrachtet, die adressiert werden und unter denen grundsätzlich die zwei bereits benannten Themenkomplexe ‚Nachwuchs‘ und Geschlecht am deutlichsten hervortreten. Dazu sei eines vorangestellt: Wie angemerkt, kann sowohl für den Begriff Chancengerechtigkeit als auch den Begriff Chancengleichheit argumentiert werden.¹⁶ Mehrere der befragten Fachgesellschaften arbeiten dezidiert mit dem Begriff der Chancengleichheit. Dies verwundert kaum, wenn weitere Akteure wie die DFG¹⁷ und das BMBF¹⁸ in dem Diskurs berücksichtigt werden. In deren Programmen und Aktivitäten wird ebendieser Begriff verwendet, der eng verbunden ist mit Gleichstellung. Eine Abgrenzung zu Chancengerechtigkeit findet nicht statt.

2.2. Vielfaltsaktivitäten

Der folgende Abschnitt beschreibt Aktivitäten von Fachgesellschaften zum Thema Vielfalt und Chancengerechtigkeit. Diese können danach systematisiert werden, inwiefern sie ihre (a) eigene Struktur und Arbeitsweise vielfalts- und diskriminierungsbewusst gestalten, und (b) darauf hinwirken, dass sich ihre eigene Disziplin und Professionen vielfalts- und diskriminierungsbewusst entwickelt. Dementsprechend wurden im Folgenden die Aktivitäten danach unterschieden, was sie schwerpunktmäßig adressieren:

- die Fachgesellschaft als (Selbst-)Organisation mit dem Fokus auf die vielfalts- und diskriminierungsbewusste Gestaltung der Strukturen und Arbeitsweisen der Fachgesellschaft selbst als Verein sowie auf die Mitglieder und deren Diversität

¹⁶ s.o. 1.1. Forschungsfeld und Forschungsfragen

¹⁷ <https://www.dfg.de/de/grundlagen-rahmenbedingungen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit> (30.6.2023)

¹⁸ https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/gleichstellung-vielfalt-wissenschaftssystem_node.html (30.6.2023)

- Wissenschaft im weiteren und Forschung im engeren Sinne mit dem Fokus auf Vielfalt und Diskriminierung als Forschungsgegenstand bzw. Analyseraster und Weiterentwicklung des Faches
- Profession mit dem Fokus auf die vielfalts- und diskriminierungsbewusste Gestaltung sowohl wissenschaftlicher als auch außerwissenschaftlicher Berufstätigkeit und Karrieren inklusive Fort- und Weiterbildung
- Gesellschaft mit dem Fokus auf das Einbringen von Expertise und die Interessenvertretung vor allem in politischen Entscheidungsprozessen in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit
- Studium und Lehre mit dem Fokus auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Bezug auf Inhalt und Didaktik sowie Studierende

Wie sich erstens zeigen wird, ist diese Trennung im Fall von Fachgesellschaften stärker analytisch als praktisch, da dieselben Aktivitäten unterschiedliche Bereiche adressieren können. Zweitens finden sich ähnliche Formate, die unabhängig vom Bereich die jeweiligen Aktivitäten strukturieren, vor allem Arbeitsgruppen. Zur Illustration wird auf Beispiele zurückgegriffen, die teilweise aus der Perspektive der Diversitätsdimensionen¹⁹ noch einmal aufgenommen werden bzw. sich auch in den Steckbriefen²⁰ ausgewählter Fachgesellschaften wiederfinden.

2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation

Auch mit unserem Verbandsnamen wollen wir an diesem Tag im 21. Jahrhundert ankommen. Schließlich gibt es in der BWL inzwischen viele Hochschullehrerinnen. Auch unser Verband hat 626 weibliche Mitglieder, das sind 22,3 %. Wir als VHB-Gesamtvorstand werben um Zustimmung, unsere Satzung in diesem Sinne zu ändern. (Vorstandsvorsitzender des Verbands der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft 2022, Hervorhebung im Original)²¹

Im Bereich (Selbst-)Organisation geht es um Aktivitäten, die die Mitglieder sowie die vielfalts- und diskriminierungsbewusste organisationale Gestaltung der Fachgesellschaft fokussieren. Fachgesellschaften sind in der Regel als eingetragene Vereine organisiert. Dadurch haben sie in Satzungen die Zwecke der Organisation verankert sowie i.d.R. die Aktivitäten, durch die diese Ziele verfolgt bzw. verwirklicht werden sollen. Außerdem sind hier Mitgliedschaftsregeln und -gruppen sowie die Wahl und Aufgaben der Vereinsorgane festgehalten. Mitgliedschaftsregeln, d.h. wer welche Art von Mitglied werden kann und welche Bedingungen an die Mitgliedschaft geknüpft sind, können einen Hinweis auf die (angestrebte) Vielfalt liefern. Zudem kann sich Diversität in den offiziellen Organen und Gremien der Fachgesellschaften (vor allem im Vorstand) widerspiegeln. Neben rechtlichen oder formalen Regelungen sind jedoch auch informelle Vereinbarungen relevant, wenn es um die Frage geht, ob und wie Fachgesellschaften sich zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit positionieren und diese fördern. Im Folgenden wird daher aufgezeigt, wo und wie Fachgesellschaften ansetzen (können), um dies zu realisieren.

Namen

Über den Namen kann eine Fachgesellschaft ausdrücken, wofür sie steht. Dabei sind Namensänderungen keinesfalls ungewöhnlich, bedürfen aber meist langwieriger Diskussionen und Abstimmungen. So können sich Fachgesellschaften aus anderen Fachgesellschaften aus-

¹⁹ s.u. 2.3. Diversitätsdimensionen

²⁰ s.u. 2.4. Aktivitätsprofile: acht Fallbeispiele

²¹ <https://vhbonline.org/vhb-informiert/aktivitaetsbericht/vhb-aktuell-i/2022-1> (30.6.2023)

gründen, um sich mit einem eigenen Fokus und Namen abzugrenzen. Ebenso können sie sich zusammenschließen und unter neuem Namen gemeinsam agieren. Beides trifft auf die Gesellschaft für Geschichte der Wissenschaften, der Medizin und der Technik (GWMT) zu, die sich 2017 aus der Gesellschaft für Wissenschaftsgeschichte (GWG) und der Deutschen Gesellschaft für Geschichte der Medizin, Naturwissenschaft und Technik (DGGMNT) gebildet hat.²² Zudem können gesellschaftliche, fachliche und/oder disziplinäre Veränderungen Ausdruck im Namen finden. Mehrere Fachgesellschaften haben sich in den letzten Jahren umbenannt und tragen einen diversitätssensibleren Namen. Beispielsweise nennen sich

- die Vereinigung von Afrikanisten in Deutschland seit 2006 Vereinigung für Afrikawissenschaften in Deutschland,²³
- die Bundesarbeitsgemeinschaft Ärzte für Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung seit 2015 Deutsche Gesellschaft für Medizin für Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung (DGMGB),²⁴
- die Deutsche Gesellschaft für Völkerkunde (DGV) seit 2017 Deutsche Gesellschaft für Sozial- und Kulturanthropologie (DGSKA),²⁵
- die Deutsche Gesellschaft für Volkskunde (dgv) seit 2021 Deutsche Gesellschaft für Empirische Kulturwissenschaft (DGEKW),²⁶
- der Deutsche Slavistenverband seit 2021 Verband der deutschen Slavistik,²⁷
- der Verband der Judaisten in Deutschland seit 2022 Fachverband Judaistik/Jüdische Studien/Jüdische Theologie in Deutschland,²⁸
- die Deutsche Gesellschaft der Plastischen, Rekonstruktiven und Ästhetischen Chirurgen seit 2022 Deutsche Gesellschaft für Plastische, Rekonstruktive und Ästhetische Chirurgie (DGPRÄC),²⁹
- der Verband der Hochschullehrer in Betriebswirtschaft seit 2022 Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Betriebswirtschaft (VHB),³⁰
- der Deutsche Anglistenverband seit dem Beschluss der Mitgliederversammlung im September 2023 Deutscher Anglistikverband/German Association for the Study of English,³¹

Es ist davon auszugehen, dass andere Fachgesellschaften folgen werden. So wird seit 2022 auch im Deutschen Germanistenverband – koordiniert durch eine AG Verbandsbezeichnung – über die Optionen einer Beibehaltung, einer geschlechtsspezifischen oder einer geschlechtsneutralen Umbenennung diskutiert.³²

Zweck

In ihren Satzungen haben einige Fachgesellschaften die Verwirklichung von einzelnen oder mehreren Dimensionen von Diversität und/oder Chancengerechtigkeit als (ein) Ziel der Fachgesellschaft festgelegt. Hier lassen sich zum einen *spezialisierte Fachgesellschaften* iden-

²² <https://www.gwmt.de/ueber-die-gwmt/geschichte/> (30.6.2023)

²³ <https://vad-ev.de/ueberuns/> (30.6.2023)

²⁴ <https://dgmgb.de/ueber-uns/> (30.6.2023)

²⁵ <https://www.dgska.de/dgska/geschichte/> (30.6.2023)

²⁶ <https://dgekw.de/dgv/umbenennung/> (30.6.2023)

²⁷ <http://www.slavistenverband.de/Geschichte.html> (30.6.2023)

²⁸ <https://www.judaistik.eu/der-verband/geschichte> (30.6.2023)

²⁹ <https://www.dgpraec.de/dgpraec/historie/> (30.6.2023)

³⁰ <https://vhbonline.org/vhb-informiert/aktivitaetsbericht/vhb-aktuell-i/2022-1> (30.6.2023)

³¹ <http://www.anglistenverband.de/news/aktuelles#namensaenderung-des-verbandes> (10.10.2023)

³² <https://deutscher-germanistenverband.de/organisationsstruktur/arbeitsgruppen/> (30.6.2023)

tifizieren, deren Zweck sich ausdrücklich auf meist einzelne Vielfaltsdimensionen bezieht.³³ So strebt der 1948 gegründete Deutsche Juristinnenbund (djB) neben der Förderung der Wissenschaft ausdrücklich die Gleichberechtigung von Frauen und Männern an.³⁴ Die 1996 gegründete Deutsche Interdisziplinäre Gesellschaft zur Förderung der Forschung für Menschen mit geistiger Behinderung (DIFGB) hat sich zum Ziel gesetzt, „Forschung interdisziplinär zum Wohle von Menschen mit geistiger Behinderung zu fördern und Forschungsergebnisse für die Wissenschaft und das Zusammenleben in sozialer Integration nutzbar zu machen“.³⁵ Die 1985 gegründete Deutsche Gesellschaft für Geriatrie (DGG) widmet sich der „Förderung und Koordination von Forschung, Praxis und Lehre in der Geriatrie“.³⁶ Die Deutsche Nachwuchsgesellschaft für Politik- und Sozialwissenschaft (DNGPS) will den wissenschaftlichen Austausch der Studierendenschaft fördern, u.a. weil „Bachelor- und Masterstudierende noch nicht als wissenschaftliche Nachwuchskräfte wahrgenommen“ werden.³⁷

Zum anderen finden sich Fachgesellschaften, die Vielfalt und Chancengerechtigkeit als Ziel integriert haben, wie die Deutsche Vereinigung für Politikwissenschaft (Förderung der Gleichstellung der Geschlechter)³⁸ oder die Gesellschaft Deutscher Chemiker (Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern)³⁹. Daneben kann das Engagement auch als Mittel formuliert werden, um den Vereinszweck zu erreichen, wie in der Gesellschaft für Geschichte der Wissenschaften, der Medizin und der Technik (GWMT):

„Der Verein ist eine wissenschaftliche Fachgesellschaft, die sich der Förderung und Weiterentwicklung der Fächer Geschichte der Wissenschaften, der Medizin und der Technik widmet. Sie hat die Aufgabe, die wissenschaftlichen und interdisziplinären Belange dieser Fächer in Forschung, Lehre, Aus-, Weiter- und Fortbildung und praktischer Anwendung zu fördern. Sie vertritt ein integratives Verständnis dieser Fächer, das Geistes-, Sozial- und Naturwissenschaften, Medizin und Technik ebenso einbezieht wie kulturwissenschaftliche und historisch-philosophische Ansätze. Der Satzungszweck wird verwirklicht insbesondere auf dem Wege der Durchführung regelmäßiger wissenschaftlicher Veranstaltungen, der Herausgabe wissenschaftlicher Fachzeitschriften, der Kooperation mit anderen medizinisch-wissenschaftlichen Einrichtungen, der Ergreifung und Bündelung fachpolitischer Initiativen sowie des Einsatzes für Chancengleichheit und die Belange des wissenschaftlichen Nachwuchses und des Mittelbaus ...“⁴⁰

Neben dem direkten Vereinszweck oder den Mitteln kann eine Satzung Vielfalt auch als Ziel formulieren, indem, wie bei der Deutschen Röntgengesellschaft 2022, eine Präambel vorangestellt wird:

„Die Deutsche Röntgengesellschaft ist davon überzeugt, dass die Medizin im Allgemeinen und die Radiologie im Besonderen ihr Potenzial nur dann vollständig ausschöpfen kann, wenn sie die in der Fachgesellschaft vorhandene Vielfalt im Zeitalter demografischen und sozialen Wandels erkennt, aktiv fördert und nutzt. Dazu gehört die Beachtung aller Diversitätsdimensionen wie z.B. Geschlecht und sexuelle Orientierung/Identität sowie die Anerkennung von Menschen mit Migrationsgeschichte, unterschiedlichen sozialen Herkunft und Alters, unterschiedlicher Religion beziehungsweise Weltanschauung und der vielfältigen physischen und psychischen Fähigkeiten. Aber auch die äußeren und organisationalen Dimensionen wie z.B. Elternschaft, Berufserfahrung oder Status innerhalb der beruflichen oder berufspolitischen Organisation sind wichtige zu berücksichtigende Faktoren. [...] Wir wollen Potenziale in

³³ s.u. 2.3. Diversitätsdimensionen

³⁴ <https://www.djb.de/ueber-uns/satzung> (30.6.2023)

³⁵ <https://www.difgb.de/ueber-uns/satzung/462-satzung> (30.6.2023)

³⁶ <https://www.dggeriatrie.de/ueber-uns/satzung#> (30.6.2023)

³⁷ <https://www.dngps.de/dngps/> (30.6.2023)

³⁸ <https://www.dvpw.de/wir/profil/satzung> (30.6.2023)

³⁹ <https://www.gdch.de/gdch/ueber-uns/satzung-und-verhaltenskodex.html> (30.6.2023)

⁴⁰ <https://www.gwmt.de/ueber-die-gwmt/satzung/> (30.6.2023)

ihrer Vielfalt anziehen, fördern und halten, um die Radiologie zu einem attraktiven Arbeitsumfeld für die aktuelle und die künftige Generation zu machen. Hierzu soll als erster Schritt eine paritätische Besetzung unserer Gremien angestrebt werden. Unsere Organisationskultur soll von Ehrlichkeit, Transparenz, gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt sein. Wir wollen Vielfalt leben.“⁴¹

Mitgliedschaftskonditionen

Als eingetragene Vereine sind Fachgesellschaften auf aktive Mitglieder angewiesen, die sich innerhalb der Fachgesellschaft engagieren bzw. die über ihre Beiträge die Aktivitäten der Fachgesellschaft finanzieren. Der formale Rahmen für die Mitgliedschaft wird – wie bei Vereinen üblich – über die Satzung und ggf. über zusätzliche Beitragsordnungen geregelt. Es existieren unterschiedliche Mitgliedskategorien, die mit jeweils unterschiedlichen Rechten und Pflichten einhergehen. Hierbei wird meist zwischen ordentlichen Mitgliedern (als Vollmitglieder) und Sonderformen der Mitgliedschaft, wie außerordentliche Mitglieder, Ehrenmitglieder oder Fördermitglieder, unterschieden. Vollmitglieder von Vereinen sind jene Mitglieder, die mit vollen (Stimm- und Wahl-)Rechten und Pflichten innerhalb des Vereines ausgestattet sind, beispielsweise bei der Wahl vom Vorstand durch die Mitgliedsversammlung.⁴² Neben individuellen Mitgliedschaften haben viele Fachgesellschaften sogenannte korporative oder institutionelle Mitgliedschaften. Hier können juristische Personen (z.B. Unternehmen oder Vereine) Mitglied werden. Dachverbände, wie die Deutsche Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie (DGOU)⁴³, bestehen aus unterschiedlichen Fachgesellschaften. Zudem sind Doppelmitgliedschaften möglich bei bestimmten Konstellationen. Diese werden entweder automatisch vergeben oder sind zu bestimmten Konditionen möglich. So können Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Allergologie und Klinische Immunologie (DGAKI) für einen reduzierten Beitrag Mitglied der European Academy of Allergy and Clinical Immunology (EAACI) werden.⁴⁴

Dabei formulieren die Fachgesellschaften unterschiedliche Anforderungen an ihre individuellen Vollmitglieder, die relevant in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit sind: Kontakte, akademischer/beruflicher Status und Mitgliedsbeiträge.

Mitgliedschaft und Kontakte

Bei der Mehrheit der Fachgesellschaften ist die Mitgliedschaft nicht an Kontakte zu bestehenden Mitgliedern geknüpft. Hier können alle Personen, die die satzungsmäßigen Mitgliedschaftskriterien erfüllen, eintreten. Bei einigen Fachgesellschaften findet sich jedoch die Bedingung, im Vorfeld bereits mit ein bis drei bestehenden ordentlichen Mitgliedern vernetzt zu sein. Hier ist eine Mitgliedschaft nur möglich, wenn man diese entweder als Referenzpersonen angeben kann, von diesen vorgeschlagen wird, oder diese für das Neumitglied bürgen. Bei der Deutschen Gesellschaft für Hals-Nasen-Ohren-Heilkunde, Kopf- und Hals-Chirurgie müssen z.B. alle interessierten Personen für die Aufnahme zwei Bürgen vorweisen. Bei aus-

⁴¹ <https://www.drg.de/de-DE/18/satzung/> (30.6.2023)

⁴² Diese Vollmitglieder werden oft als ordentliche Mitglieder bezeichnet. Manche Fachgesellschaften haben nur die Trennung persönlich, fördernd oder Ehrenmitglied, andere haben statt ordentlichen „stimmberechtigte“ Mitglieder. Für jene können Vereine eigene Kriterien aufstellen. Wer diese Kriterien nicht erfüllt, kann stattdessen oft außerordentliches Mitglied oder Fördermitglied werden und hat dementsprechend weniger Verpflichtungen, aber auch weniger Rechte (z.B. fehlendes aktives oder passives Stimmrecht bei Wahlen und Abstimmungen). Darüber hinaus vergeben einige Gesellschaften eine korrespondierende Mitgliedschaft, die sich auf Personen oder Organisationen beziehen kann, die in ähnlichen Bereichen wie die Gesellschaft aktiv sind.

⁴³ <https://dgou.de/ueber-uns/die-dgou> (30.6.2023)

⁴⁴ <https://dgaki.de/mitgliederbereich/> (30.6.2023)

ländischen Antragstellenden muss eine der Bürgschaften von einer Person mit derselben Staatsangehörigkeit wie der/die Antragssteller:in übernommen werden.⁴⁵

Es kann davon ausgegangen werden, dass diese notwendigen Kontakte vor allem für noch junge und/oder beruflich wenig vernetzte Personen eine Hürde für die Mitgliedschaft darstellen und daher auch für Chancengerechtigkeit ein Hindernis sind. Entsprechend wurde in einer 2015 gestarteten Petition⁴⁶ von Mitgliedern der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) u.a. angeregt, die Empfehlungsnotwendigkeit zur Aufnahme in die DGfE sowie die Unterscheidung von assoziierten und ordentlichen Mitgliedern abzuschaffen. Mittlerweile können laut Satzung „wissenschaftlich ausgewiesene Interessenten“ auch einen Antrag auf Mitgliedschaft stellen, ohne dass sie von zwei ordentlichen Mitgliedern vorgeschlagen werden.⁴⁷

Mitgliedschaft und akademischer/beruflicher Status

Bei den Anforderungen für eine individuelle Mitgliedschaft mit Stimmrecht zeigen sich bei den Fachgesellschaften große Unterschiede hinsichtlich beruflicher bzw. akademischer Abschlüsse, was nicht zuletzt durch unterschiedliche Schwerpunkte der Arbeit in Wissenschaft und Forschung, Profession und/oder Gesellschaft erklärt werden kann. Diese reichen vom Interesse des potenziellen Neumitglieds am Themengebiet der Fachgesellschaft bis hin zu bereits vorhandenen wissenschaftlichen Abschlüssen oder beruflichen Positionen. Viele Fachgesellschaften richten sich explizit an aktive Wissenschaftler:innen. Dabei verwenden sie in den Satzungen unterschiedliche nicht eindeutige Formulierungen wie beispielsweise das Kriterium „wissenschaftlich ausgewiesen“ oder „lehrend oder forschend tätig“ zu sein. Hierbei haben die Fachgesellschaften durchaus Interpretationsspielraum für die konkrete Auslegung. Manche Fachgesellschaften verlangen für den Nachweis der wissenschaftlichen Tätigkeit beispielsweise eine abgeschlossene Promotion oder wissenschaftliche Publikationen, andere nehmen nur habilitierte Wissenschaftler:innen auf. In medizinischen Fachgesellschaften wird mitunter die Approbation angeführt, in anderen können (auch) Personen mit Berufsabschluss Mitglied werden. Die große Diversität hinsichtlich der Anforderungen an Mitglieder zeigt sich in den folgenden Beispielen:

- Bei der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie (DGGG) können "[a]uch Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung ohne Hochschulabschluss ... ordentliches Mitglied werden, wenn sie in gerontologischer Forschung und/oder Lehre in besonderer Weise ausgewiesen sind".⁴⁸
- Die Deutsche Gesellschaft für Palliativmedizin (DGP) adressiert „jede Ärztin und jeder Arzt, jede Pflegeperson sowie jedes Mitglied weiterer in der Palliativversorgung tätiger Professionen..., insofern er/sie sich nachweislich um die Entwicklung der Palliativmedizin bemüht bzw. in diesem Gebiet tätig ist“.⁴⁹
- In der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft kann stimmberechtigtes Mitglied, „jede Person werden, die einen Master-Abschluss (oder äquivalent) in der Politikwissenschaft oder einer Nachbardisziplin hat und in wissenschaftlicher Lehre oder Forschung politikwissenschaftlich tätig ist, beispielsweise als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in an einer Universität oder einem Forschungsinstitut oder nachgewiesen durch eine politikwissenschaftliche Publikation bei einem Journal oder Verlag“.⁵⁰

⁴⁵ <https://www.hno.org/info/satzung.html> (30.6.2023)

⁴⁶ <https://www.openpetition.de/petition/online/fuer-gute-arbeits-und-beschaeftigungsbedingungen-in-der-erziehungswissenschaft> (30.6.2023)

⁴⁷ <https://www.dgfe.de/dgfe-wir-ueber-uns/satzung> (30.6.2023)

⁴⁸ <https://www.dggg-online.de/mitgliedschaft/satzung.html> (30.6.2023)

⁴⁹ <https://www.dgpalliativmedizin.de/allgemein/ueber-uns.html> (30.6.2023)

⁵⁰ <https://www.dvpw.de/mitgliedschaft> (30.6.2023)

- Einen Sonderfall stellen Fachgesellschaften dar, bei denen die Mitgliedschaft an eine eindeutige berufliche Position gebunden ist, zum Beispiel die Zivilrechtslehrervereinigung. Dort kann Mitglied werden, wer „Universitätsprofessorin oder Universitätsprofessor an einer Hochschule in Deutschland, in Österreich oder in der Schweiz auf dem Gebiet des Zivilrechts ist, oder eine Habilitation oder eine gleichwertige wissenschaftliche Leistung mit Bezug zum Zivilrecht Deutschlands, Österreichs oder der Schweiz vorgelegt bzw. erbracht hat“.⁵¹

Anforderungen an wissenschaftliche Abschlüsse und Publikationen oder besondere berufliche Positionen können Hürden für neue Mitglieder darstellen. Eine Mitgliedschaft für Studierende ist in den meisten Fachgesellschaften möglich, jedoch ist der Mitgliedschaftsstatus unterschiedlich. Mal können sie (ordentliche) Mitglieder mit Stimmrecht werden wie in der Deutschen Vereinigung für Chinastudien (DVCS)⁵², mal sind sie assoziierte Mitglieder wie bei der Deutschen Gesellschaft für Allgemein- und Viszeralchirurgie (DGAV)⁵³ oder „Junior-Mitglieder“ wie in der Deutschen Gesellschaft für Biomaterialien (DGBM)⁵⁴. Zugleich sind Bestrebungen in den letzten Jahren zu beobachten, Hürden zu verringern. So weist die Wissenschaftliche Gesellschaft für Theologie (WGTh) darauf hin, dass die satzungsgemäße Formulierung, auf dem Gebiet der Theologie „wissenschaftlich ausgewiesen“ zu sein, seit 2021 nicht mehr als Habilitation, sondern als Promotion und weitere wissenschaftliche Tätigkeit gedeutet wird.⁵⁵ Beim Verband der deutschen Slavistik wurde 2014 mit einer Satzungsänderung Promovierenden die Mitgliedschaft eröffnet.⁵⁶ Es kann davon ausgegangen werden, dass eine Öffnung nicht nur im Fall des Verbands der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Betriebswirtschaft⁵⁷ zu einem Wachstum der Mitgliederzahl führt, was den Fachgesellschaften neue Möglichkeiten eröffnet.

Mitgliedschaft und Beiträge

Die Mitgliedschaft in einer Fachgesellschaft ist mit finanziellen Beiträgen verbunden, die z.B. für die Organisation von Fachtagungen, die Herausgabe von Fachzeitschriften oder die Vergabe von Preisen genutzt werden. Die jährlichen Beiträge reichen dabei von 0, wie bei der Gesellschaft für Philosophie des Mittelalters und der Renaissance (GPMR)⁵⁸, bis zu 600€, wie bei der Deutschen Gesellschaft für Radioonkologie (DEGRO)⁵⁹. Bei den medizinischen Fachgesellschaften sind diese oft deutlich höher, was sicherlich auch auf Einkommensunterschiede im jeweiligen beruflichen Feld sowie auf die durch medizinische Fachgesellschaften angebotenen Fort- und Weiterbildungen zurückgeführt werden kann. Finanzielle Beiträge können ebenfalls eine Hürde für die Mitgliedschaft darstellen.⁶⁰ Diesbezüglich lässt sich feststellen, dass die meisten Fachgesellschaften ihre Mitgliedsbeiträge für Personengruppen staffeln. Sie verwenden dabei unterschiedliche Kriterien, die sich am Lebensalter oder an der beruflichen Lebenssituation und damit an finanziellen Möglichkeiten orientieren: aktuelle

⁵¹ http://www.zivilrechtslehrervereinigung.de/fileadmin/PDF/Satzung_der_Zivilrechtslehrervereinigung.pdf (30.6.2023)

⁵² <https://www.dvcs.eu/dokumente/DVCS-Satzung.pdf> (30.6.2023)

⁵³ <https://www.dgav.de/dgav/satzung.html> (30.6.2023)

⁵⁴ <https://www.dgbm.org/ueber-uns-1/satzung-der-deutschen-gesellschaft-fuer-biomaterialien-ev.html> (30.6.2023)

⁵⁵ <https://www.wgth.de/index.php/zur-wgth/mitgliedschaft> (30.6.2023)

⁵⁶ <http://www.slavistenverband.de/Satzung.html> (30.6.2023)

⁵⁷ https://vhbonline.org/fileadmin/user_upload/Geschichte_des_VHB/10_Burr-Gruen_2021_Geschichte_des_VHB_2000-2020.pdf (30.6.2023)

⁵⁸ https://philosophie-mittelalter-renaissance.de/mitglied_werden.php (30.6.2023)

⁵⁹ <https://www.degro.org/wp-content/uploads/2020/12/DEGRO-2020-Beitragsordnung-MV-beschlossrn.pdf> (30.6.2023)

⁶⁰ Auch wenn Mitgliedsbeiträge und Spenden für eingetragene Vereine als gemeinnützige Zwecke oft bei der Einkommenssteuererklärung abgesetzt werden können.

Position im Beruf (z.B. Chefärztin, Facharzt, Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung, Promotionsphase, Ärzt:innen in Weiterbildung, Elternzeit, Studium, Ruhestand und/oder Arbeitslosigkeit). Die Gesellschaften können auch bestimmen, ob eine Mitgliedsgruppe grundsätzlich von den Beiträgen befreit wird – wie Studierende bei der Deutschen Gesellschaft für Nephrologie (DGfN)⁶¹ oder der Gesellschaft für Chemische Technik und Biotechnologie (DECHEMA).⁶²

In Bezug auf die Mitgliedschaftskonditionen lässt sich festhalten, dass diese sehr unterschiedlich sind und unterschiedliche Hürden für neue Mitglieder darstellen können. Dass dies nicht unmittelbar mit Hürden für eine Teilhabe am fachwissenschaftlichen Diskurs gleichzusetzen ist, zeigt sich an Sektionen, Fachgruppen oder Arbeitsgruppen als fach- und forschungsbezogene Untereinheiten.⁶³ Während die Gründung durch Mitglieder erfolgt, ist die Mitgliedschaft nicht immer an die Mitgliedschaft in der (Dach-)Fachgesellschaft gekoppelt.⁶⁴ Auch bei Arbeitsgruppen und Netzwerken für den ‚Nachwuchs‘ ist eine Mitgliedschaft in der Fachgesellschaft nicht immer notwendig.⁶⁵ Entsprechend können sie eigene Konditionen formulieren.

Zusammensetzung von (Leitungs-)Gremien

Da Fachgesellschaften i.d.R. als eingetragene Vereine organisiert sind, werden Entscheidungen durch Mitgliederversammlungen und Vorstände getroffen. Manche Fachgesellschaften haben ergänzend zum Vorstand ein Präsidium oder einen Beirat eingerichtet. Innerhalb der Organisation können daher neben den regulären aktiven Mitgliedern (vor allem durch die Mitgliederversammlung) besonders jene, die in diesen Gremien vertreten sind, wichtige Entscheidungen treffen oder beispielsweise Aufträge aus der Mitgliederversammlung umsetzen. Wie diese Gremien und Organe zusammengesetzt sind, ist meist in den Satzungen – mehr oder weniger konkret – formal geregelt. Die Zusammensetzung kann Vielfalt innerhalb der Fachgesellschaften widerspiegeln oder fördern und diese nach innen und außen repräsentieren – oder nicht. So kann es z.B. eine Schieflage geben, wenn Frauen in den Gremien nur zu einem deutlich geringeren Anteil vertreten sind als es ihr Anteil an der gesamten Mitgliederzahl nahelegt.

Divers zusammengesetzte Leitungsgremien werden zunehmend auch in der Wissenschaft diskutiert. So konstatiert die Leopoldina in einer Stellungnahme bezogen auf die Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen (anhand der Leitung von Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und hochrangigen Professuren):

„Das ist nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem. Es gefährdet auch die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wissenschaft. Verzichtet die Wissenschaft auf die Kreativität von Frauen, nimmt sie Schaden: im internationalen Wettbewerb und im Wettbewerb mit dem außerakademischen Arbeitsmarkt um exzellentes Personal. Diversität steigert den Erfolg – das gilt auch für die Wissenschaft.“ (Leopoldina 2022: 4)

Im Rahmen der hier vorgenommenen Stichprobe⁶⁶ wurde sehr häufig auf eine möglichst ausgeglichene Zusammensetzung der Gremien, vor allem in Bezug auf die Repräsentation von

⁶¹ <https://www.dgfn.eu/mitgliedschaft.html> (30.6.2023)

⁶² <https://dechema.de/dechemayoung.html> (30.6.2023)

⁶³ s.u. 2.2.2. Fokus Forschung

⁶⁴ Eine Mitgliedschaft ist aus Sicht der Fachgesellschaft wünschenswert. Der Umgang damit ist jedoch sehr unterschiedlich. So werden mitunter Hinweise gegeben, wann diese anzustreben ist, wie bei der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft, die bittet, nach zwei Jahren aktiver Zeit in einer Gruppe eine Mitgliedschaft zu beantragen (<https://www.dvpw.de/gliederung/richtlinien>, 30.9.2023). Eine Mitgliedschaft in den Fachgesellschaften und dazugehörigen Fachgruppen des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) ist hingegen prinzipiell mit einer Mitgliedschaft im VDI verbunden (<https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften>, 30.9.2023).

⁶⁵ s.u. 2.2.3. Fokus Profession

⁶⁶ s.o. 1.2. Methodisches Vorgehen

Frauen, hingewiesen. Dies fand sich selbst bei den Fachgesellschaften, die sonst angaben, kaum oder gar nichts im Bereich Vielfalt zu unternehmen. Das Bewusstsein über die Bedeutung paritätisch zusammengesetzter Gremien ist demnach sehr ausgeprägt und überschneidet sich mit den Schwerpunktbereichen Forschung und Profession.⁶⁷

Diversität in Gremien kann entweder formal über festgelegte verschriftlichte Zielvorgaben oder informal, d.h. in der Praxis trotz fehlender Formalisierung, realisiert werden. Mehrere Fachgesellschaften gaben in der Befragung an, keine formalen Regelungen zu haben, jedoch entweder in der Praxis bereits darauf zu achten oder in Zukunft darauf (bewusst) achten zu wollen:

„Bei der Besetzung des Vorstands wird jeweils auch auf eine Vertretung der Studierenden geachtet. Auch ohne Quotenregelungen achten wir auf eine paritätische Zusammensetzung, indem wir jeweils nach geeigneten Kandidierenden suchen.“ (FG GeSo)

Neben informellen Regelungen können sich auch formale Regelungen z.B. in der Vereinsatzung finden. So enthält die Satzung der Gesellschaft für Theaterwissenschaft für die Zusammensetzung des Vorstands feste Quoten für unterschiedliche Statusgruppen, Geschlechter und junge Mitglieder:

„Der Vorstand im Sinne von § 26 BGB bildet die ganze Breite des Faches ab. Er besteht bei der Wahl aus vier Mitgliedern, davon mindestens zwei professoralen und mindestens einem aus den Statusgruppen der Postdoktorand:innen oder Promovierenden. Mindestens 50 % des Vorstands müssen Frauen oder nicht-binäre Menschen sein. Ferner ist eine Jungmitgliedervertreterin bzw. ein Jungmitgliedervertreter Mitglied des Vorstandes.“⁶⁸

Auch andere Fachgesellschaften haben in ihrer Satzung geregelt, dass im Vorstand auch ein.e Vertreter.in des ‚Nachwuchses‘ vertreten sein muss, wie die Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e. V. (DWA)⁶⁹ oder die Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs)⁷⁰.

In Bezug auf die Besetzung des Vorstandsvorsitzes sehen keineswegs alle Fachgesellschaften formalen Handlungsbedarf:

„Auch meine Vorgängerin als Vorsitzende und meine designierte Nachfolgerin ... sind weiblich. Eines besonderen Programms oder einer besonderen Beschlussfassung bedurfte es dazu nicht.“ (FG GeSo)

Wie unterschiedlich sich die Situation in Fachgesellschaften gestaltet und wie relevant das Engagement des Vorstands bzw. der Vorstandsvorsitzenden sein kann, lässt sich am Beispiel einer kleinen Fachgesellschaft aus den Geistes- und Sozialwissenschaften illustrieren. In dieser arbeitet der aktuelle Vorstandsvorsitzende nicht nur auf eine Erhöhung des Frauenanteils insgesamt, sondern explizit auf eine Nachfolgerin hin: „Ich will demnächst den Staffstab weitergeben und werde versuchen, dass das dann die erste Kollegin in der Geschichte der [Jahr] gegründeten Gesellschaft sein wird.“

Die fach- und forschungsbezogene Arbeit findet in großen Fachgesellschaften jedoch in Untereinheiten wie Sektionen, Fachgruppen oder Arbeitsgruppen statt, die relativ unabhängig von der Fachgesellschaft organisiert sein können.⁷¹ In diesem Zusammenhang können sie sich, vorgeschlagen vom Vorstand der Fachgesellschaft oder unabhängig von übergreifenden Aktivitäten der Fachgesellschaft, Vielfalt und Chancengerechtigkeit auf die Agenda ihrer ei-

⁶⁷ s.u. 2.2.2 Fokus Forschung und 2.2.3. Fokus Profession

⁶⁸ <https://www.theater-wissenschaft.de/ueber-uns/satzung/> (30.6.2023)

⁶⁹ https://de.dwa.de/files/_media/content/01_DIE_DWA/%C3%9Cber%20uns/Satzung/DWA-Satzung_2020_netz.pdf (30.6.2023)

⁷⁰ <https://www.dgps.de/die-dgps/jungmitglieder/>; <https://www.dgps.de/die-dgps/aufgaben-und-ziele/satzung/> (30.6.2023)

⁷¹ s.u. 2.2.2. Fokus Forschung

genen Organisation setzen. So wird in der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) den Sektionen, Themen- und Arbeitsgruppen vom Vorstand für die Formulierung der Wahlordnung vorgeschlagen, die Anzahl von Frauen und Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase für das Sprecher:innen-Team zu konkretisieren oder sich zumindest deren Repräsentation anzustreben.⁷²

Es lässt sich festhalten, dass konkrete Angaben in der Satzung in Bezug auf die Diversitätsdimensionen selten sind. Daher kann davon ausgegangen werden, dass die meisten eher informelle Regelungen haben, die entsprechend kaum überprüfbar sind. Wie sich in der näheren Betrachtung der Diversitätsdimensionen zudem noch deutlicher zeigen wird, wird die Besetzung von Gremien im Allgemeinen vor allem in Bezug auf Geschlecht und Alter im Sinne von Generationen thematisiert, wobei sich die Ausgangssituation hinsichtlich der Mitglieder insgesamt stark unterscheiden kann.

Arbeitsgruppen, Ausschüsse, Komitees und Kommissionen

Um Aktivitäten hinsichtlich Vielfalt und Chancengerechtigkeit zu initiieren, zu konkretisieren und zu koordinieren, haben einige Fachgesellschaften interne Arbeitsgruppen und/oder Kommissionen eingerichtet. Diese zielen darauf ab, diversitätsbezogene Themen innerhalb der Fachgesellschaft zu verankern und somit die Organisation selbst zu verändern. Ihre Ziele sind durchaus unterschiedlich, ebenso wie die Instrumente, derer sie sich bedienen:

- Seit 1994 hat die Deutsche Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) einen Ausschuss für Frauenförderung und Gleichstellung.⁷³ Er führte 1997 und 2000 Erhebungen zur Situation von Frauen in der DVPW sowie 2015 eine DVPW-Mitgliederbefragung durch und regte eine 1999 beschlossene Agenda zur Frauenförderung an.⁷⁴
- Die 2022 eingerichtete Kommission Diversität, Inklusion, Chancengerechtigkeit der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) soll Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Psychologie betrachten, den Ist-Stand der DGPs, ihrer Kommissionen, Fachgruppen und Preisträgerinnen und Preisträger erfassen und zudem die Empfehlungen für eine inklusive Sprache der American Psychological Association ins Deutsche zu übertragen.⁷⁵
- 2019 wurde ein Arbeitskreis Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft für Informatik (GI) eingesetzt, um neue Gleichbehandlungsziele und -maßnahmen zu erarbeiten und bestehende zu evaluieren.⁷⁶
- Das Gleichstellungskomitee der Gesellschaft für angewandte Mathematik und Mechanik (GAMM) mit der aktuellen Amtszeit 2021-2023 erarbeitet Vorschläge, um den Frauenanteil der Mitglieder zu erhöhen, weibliche Vorbilder sichtbar zu machen und eine „allgemeine Diskussion zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Wissenschaftler:innen in diesen Gebieten“ zu beginnen.⁷⁷
- Die 2016 eingerichtete Kommission für Chancengleichheit in der Chemie der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) „steuert die Strategie der Chancengleichheit in der Chemie entsprechend dem Leitbild der GDCh, um sicher zu stellen, dass Fortschritte auf diesem Gebiet innerhalb der GDCh erreicht werden und darüber hinaus wirken“.⁷⁸

⁷² https://www.dvpw.de/fileadmin/docs/gliederungen/2023-07-17_WO_Untergliederungen.pdf (30.9.2023)

⁷³ 1994 als Ständiger Ausschuss für Fragen der Frauenförderung (StAFF) gegründet und 2016 mit einer Satzungsänderung umbenannt.

⁷⁴ <https://www.dvpw.de/afg> (30.6.2023)

⁷⁵ <https://www.dgps.de/die-dgps/kommissionen/> (30.6.2023)

⁷⁶ <https://gi.de/ak-geschlechtergerechtigkeit> (30.6.2023)

⁷⁷ <https://www.gamm.org/organisation/kommissionen-ausschuesse/> (15.09.2023)

⁷⁸ <https://www.gdch.de/gdch/kommissionen-und-kuratorien/chancengleichheit-in-der-chemie.html> (30.6.2023)

- Die Kommission Chancengleichheit in der Rheumatologie der Deutschen Gesellschaft für Rheumatologie (DGRh) hat neben der wissenschaftlichen Auseinandersetzung im Fach die „Stärkung des Geschlechterausgleiches auf Führungsebenen und in der Gremienarbeit“ sowie die „Außendarstellung und -kommunikation der DGRh als fortschrittliche Fachgesellschaft im Bereich Chancengleichheit“ als Aufgaben.⁷⁹

Die Arbeitsgruppen können als permanente Gruppen und Gremien neben anderen fachbezogenen Ausschüssen und Kommissionen angelegt sein, wobei sich der Formalisierungsgrad und entsprechend die Bestimmung der Mitglieder stark unterscheiden können. Sie können auch temporär geschaffen und beispielsweise mit einer konkreten projektbezogenen Aufgabe betraut sein. So hat beispielsweise 2019 der Deutsche Juristinnenbund die nichtständige Kommission „Leitbild: Vielfalt und Werte im djB“ eingerichtet, um ausgehend von einer Bestandsaufnahme durch eine Mitgliederbefragung ein Leitbild zu entwickeln. Dieses wurde im Mai 2023 im Vorstand verabschiedet⁸⁰ und auf der Mitgliederversammlung im September 2023 beschlossen.⁸¹ Dass sie damit nicht alleine sind, zeigt ein Blick auf andere Fachgesellschaften, die das Thema Vielfalt und Chancengerechtigkeit in unterschiedlichen Formaten für sich fixieren.

Selbstverpflichtungen, Positionspapiere, Leitfäden, Kodexe und Richtlinien

Wie erwähnt, existieren nicht in allen Fachgesellschaften formale Regelungen – wie über den Vereinszweck – oder Programme in Bezug auf Diversität und werden mitunter auch als nicht notwendig erachtet, da sich z.B. der Anteil an Frauen (informal) selbst reguliert. In anderen Fachgesellschaften finden sich über Satzungszwecke hinaus und teilweise als Ergebnis von Arbeitsgruppen durchaus Formate, die sich mit unterschiedlichem Verbindlichkeits- und Konkretisierungsgrad an die Mitglieder richten, um die Gesellschaft diverser, diskriminierungärmer und gerechter zu gestalten. Hier zeigt sich eine große Bandbreite an Bezeichnungen wie Selbstverpflichtung, Position, Bekundung oder aber Leitlinie, Kodex, Leitfaden oder Richtlinie.

Selbstverpflichtungen

Im Rahmen von Selbstverpflichtungen erklären die Fachgesellschaften, sich an bestimmte diversitätsbezogene Standards zu halten:

- Die Gesellschaft Deutscher Chemiker, die Deutsche Mathematiker-Vereinigung, die Deutsche Röntgengesellschaft, die Gesellschaft für Medizinische Radiologie, die Deutsche Gesellschaft für Psychosomatische Medizin und Ärztliche Psychotherapie und die Deutsche Gesellschaft für Rheumatologie haben in den letzten drei Jahren die Charta der Vielfalt unterzeichnet.⁸² Diese stellt eine Selbstverpflichtung der Unterzeichnenden dar, Vielfalt und Wertschätzung in der Arbeitswelt zu fördern. Diese kann ergänzt werden um eigene Positionspapiere wie dem Positionspapier des Präsidiums der Deutschen Mathematiker-Vereinigung „DMV steht für Chancengleichheit und Diversität und wendet sich gegen Diskriminierung“.⁸³
- Im Positionspapier „Chancengleichheit und Diversität“ der Gesellschaft für Angewandte Mathematik und Mechanik (GAMM) verpflichtet sich die GAMM u.a., „ein Umfeld zu schaffen, das die offene Meinungsäußerung und den Austausch von Ideen befördert sowie frei

⁷⁹ <https://dgrh.de/Start/DGRh/Die-Gesellschaft/Kommissionen-Amtszeit-2023-2025/Kommission-Chancengleichheit.html> (30.6.2023)

⁸⁰ <https://www.djb.de/termine/details/v230704?actbackPid=544&cHash=9cc8e29bf8bf9f63e0a53493a5b81ba1> (30.6.2023)

⁸¹ <https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm23-46> (27.10.2023)

⁸² <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/die-unterzeichner-innen/> (30.6.2023)

⁸³ <https://www.mathematik.de/dmv/dmv-stellungnahme> (30.6.2023)

von jeglicher Form von Diskriminierung oder Belästigung ist“ und fordert ihre Mitglieder und Teilnehmenden an GAMM-Aktivitäten auf, „daran mitzuwirken, diese Ziele umzusetzen“. ⁸⁴

Ethik-Kodexe

Mehrere Fachgesellschaften haben Ethik-Kodexe formuliert, die ausgehend von der (Selbst-) Organisation und ihrer Mitglieder wissenschaftliche Praxis im Speziellen und berufliches Handeln im Allgemeinen in den Blick nehmen – und damit auch Profession: ⁸⁵

■ Die Ethischen Leitlinien der Gesellschaft für Informatik (GI) distanzieren sich von „abschließenden Handlungsanweisungen oder starren Regelwerke[n] für moralisch gebotenes Handeln“. ⁸⁶ Zugleich sollen sich die Mitglieder dazu verpflichten, die Leitlinien einzuhalten. Darüber hinaus sollen sie über die Fachgesellschaft hinaus u.a. für diskriminierungsfreie Organisationsstrukturen die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse und Diversität der Menschen bei Entwurf, Herstellung, Betrieb und Verwendung von IT-Systemen eintreten.

■ Die Deutsche Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) hat 2017 einen Ethik-Kodex beschlossen, der „einen Konsens über ethisches Handeln innerhalb der professionellen und organisierten Politikwissenschaft in Deutschland“ formuliert. ⁸⁷ Die DVPW hat eine eigene Ethik-Kommission eingerichtet, an die sich Mitglieder bei Verstößen wenden können. Darüber hinaus wurde 2020 ein ergänzender Gender-Kodex auf Vorschlag des erwähnten Ausschusses für Frauenförderung und Gleichstellung (AFG) beschlossen. Der Gender-Kodex soll als „Verhaltensgrundlage, der sich die DVPW in allen internen und externen Aktivitäten verpflichtet fühlt“ dienen. ⁸⁸ Verbunden ist damit ein Leitfaden für Betroffene und Ratsuchende bei sexueller Belästigung und anderen Formen sexualisierter Gewalt.

Ordnungen und Richtlinien

Neben Selbstverpflichtungen und Ethik-Kodexen geben sich manche Fachgesellschaften auch über interne Ordnungen und Richtlinien vielfaltsbezogene Vorgaben, die für die Arbeit innerhalb der Fachgesellschaft gelten:

■ Ausgehend von der oben genannten Satzungsänderung in der Deutschen Röntgengesellschaft (DRG) durch die Integration einer Präambel wurden die Arbeitsordnungen für die AGs angepasst. Dabei zeigt sich beispielsweise in der Arbeitsordnung der AG Forensisch-Radiologische Bildgebung (Fassung vom 25.10.2022), dass im gewählten Vorstand mindestens zwei Kolleginnen vertreten sein müssen und mindestens ein Vertreter und eine Vertreterin des Forums Junge Radiologie als nicht stimmberechtigte Mitglieder. Außerdem müssen auch das Forum Junge Radiologie sowie das Diversity-Netzwerk über Wahlen und Kandidaturmöglichkeiten informiert werden. ⁸⁹

■ Die Ergebnisse des erwähnten Arbeitskreises „Chancen- & Geschlechtergerechtigkeit“ der Gesellschaft für Informatik (GI) sind in einem Positionspapier und Leitlinien bzw. Gleichstellungsrichtlinien festgehalten. Diese benennen u.a. eine Geschlechterquote von mindestens 30 % für den Vorstand und das Präsidium, die Ausgewogenheit der Geschlechter bei Redner:innen, die Erhöhung der Anzahl weiblicher GI-Mitglieder und die Erhöhung der Anteile von Mädchen und Frauen in der Informatik als Ziele sowie entsprechende Maßnahmen. Darauf folgten eine kurze ⁹⁰ und lange Version ⁹¹ eines Leitfadens für geschlechtersensible Sprache innerhalb der GI.

⁸⁴ <https://www.gamm.org/positionen/chancengleichheit-und-diversitaet/> (30.6.2023)

⁸⁵ s.u. 2.2.3. Fokus Profession

⁸⁶ <https://gi.de/ueber-uns/organisation/unsere-ethischen-leitlinien> (30.6.2023)

⁸⁷ <https://www.dvpw.de/wir/profil/ethik-kodex/> (30.6.2023)

⁸⁸ <https://www.dvpw.de/wir/profil/gender-kodex> (30.6.2023)

⁸⁹ <https://www.ag-frb.drg.de/de-DE/7007/arbeitsordnung/> (30.6.2023)

⁹⁰ <https://gi.de/ak-geschlechtergerechtigkeit> (30.6.2023)

Leitfäden

Leitfäden zur geschlechtersensiblen bzw. -gerechten Sprache sind (noch) nicht weit verbreitet unter Fachgesellschaften. Diese können Empfehlungen für die Adressierung von Personen innerhalb der Fachgesellschaft und/oder um die Außenkommunikation der Gesellschaft enthalten, beispielsweise

- integriert die Langform des „Leitfadens für geschlechtersensible Kommunikation in Bild und Sprache“ der Gesellschaft für Informatik (GI), der 2021 einen 1999 veröffentlichten Leitfaden von der 1986 gegründeten Fachgruppe Frauen und Informatik ablöste, Hinweise für schriftliche, mündliche und bildliche Sprache, die in den Gremien, Gliederungen und Geschäftsstellen der GI angewendet werden.⁹²
- enthält der „Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache in der DGRh e.V.“, 2022 in der Zeitschrift für Rheumatologie veröffentlicht, Empfehlungen für die interne und externe Kommunikation der Deutschen Gesellschaft für Rheumatologie (DGRh) (Haase u. a. 2022).
- beinhaltet der „Leitfaden für geschlechtersensible Sprache in der GDCh“, veröffentlicht 2021, unterschiedliche Hinweise für die offizielle Kommunikation in der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh), der Fachzeitschrift Nachrichten aus der Chemie sowie den sozialen Medien.⁹³

Leitfäden müssen dabei keineswegs immer öffentlich zugänglich sein. So verweist der Arbeitskreis Chancengleichheit (AKC) der Deutschen Physikalischen Gesellschaft auf eine Arbeitsgruppe, die sich mit geschlechter- und diversitätssensibler Sprache in der DPG auseinandersetzt sowie eine Handreichung, die nur für Mitglieder zugänglich ist.⁹⁴

Wie dargelegt, unterscheiden sich die Selbstverpflichtungen und Richtlinien in ihrem Konkretisierungs- und Verbindlichkeitsgrad. Wesentlich für die Aktivitäten in Bezug auf die (Selbst-)Organisation sind Arbeitsgruppen und Kommissionen, die u.a. Befragungen durchführen und Entwicklungen längerfristig begleiten. Diesbezüglich kann die Deutsche Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) hervorgehoben werden, die nicht nur einen Ausschuss für Frauenförderung und Gleichstellung etabliert hat, sondern dieser auch ein *Gender-Monitoring* eingerichtet hat, über das seit 2003 die Repräsentation der Mitglieder nach Geschlechtern in den Aktivitäten der Fachgesellschaft überprüft wird.⁹⁵ 2019 wurde es überarbeitet und zudem in die Berichte der Sektionen, Arbeits- und Themengruppen integriert (Graf 2021: 1).⁹⁶ Darüber hinaus hat die DVPW im Zusammenhang mit dem Gender-Kodex 2022 das Amt einer *Vertrauensperson für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt* eingerichtet. Diese soll die Mitglieder für das Thema sensibilisieren und so seine Sichtbarkeit stärken sowie „die Gremien der DVPW dabei unterstützen, für die spezifische Organisationsstruktur und Tagungskultur Expertise bezogen auf das Thema sexuelle Belästigung bereitzustellen und Maßnahmen zu entwickeln“.⁹⁷

Wie sich in den folgenden Kapiteln zeigen wird, können Fachgesellschaften in Bezug auf die (Selbst-)Organisation zudem bei der Organisation von *Fachveranstaltungen* nicht nur auf

⁹¹ https://gi.de/fileadmin/GI/Projekte/Sprache/GI_Leitfaden_geschlechtersensible_Kommunikation_01.pdf (30.6.2023)

⁹² https://gi.de/fileadmin/GI/Projekte/Sprache/GI_Leitfaden_geschlechtersensible_Kommunikation_01.pdf (30.6.2023)

⁹³ https://www.gdch.de/fileadmin/downloads/GDCh/Kommissionen_und_Kuratorien/Chancengleichheit/GDCh-Leitfaden_fuer_geschlechtersensible_Sprache.pdf (30.6.2023)

⁹⁴ <https://www.dpg-physik.de/vereinigungen/fachuebergreifend/ak/akc> (30.6.2023)

⁹⁵ <https://www.dvpw.de/wir/frauenfoerderung> (30.6.2023)

⁹⁶ Abgefragt werden u.a. Einreichungen von Beiträgen zu Tagungen nach Geschlecht und Qualifikationsphase und Annahmen, Frauenanteil unter den Referent:innen bei Tagungen und Instrumente zur Förderung.

⁹⁷ <https://www.dvpw.de/wir/weitere-gremien/vertrauensperson-fuer-sexuelle-belaestigung-und-sexualisier-te-gewalt> (30.6.2023)

sprachliche Aspekte (Geschlecht und Mehrsprachigkeit), sondern auch Fragen von Beruf und Familie oder Barrierefreiheit achten.

2.2.2. Fokus Forschung

Wie schaut man auf den Gegenstand? Wer schaut auf den Gegenstand? Lese ich einen Text divers oder nicht? Reproduzieren Methoden Ausschlüsse oder eröffnen sie Einschlüsse? (FG GeSo)

Wie erwähnt, geht es bei Fachgesellschaften – je nach Art der Fachgesellschaft und/oder Disziplin mehr oder weniger prioritär – um die Förderung und Institutionalisierung einer (Teil-) Disziplin.⁹⁸ Institutionalisierung kann darüber hinaus in Form von spezialisierten Sektionen, Fachgruppen, Kommissionen, Ausschüssen oder Arbeitskreisen etc. innerhalb der Fachgesellschaften stattfinden, welche – z.B. bei ausreichender Größe – auch eigene Fachgesellschaften gründen könnten. Die Mitglieder in Fachgesellschaften engagieren sich entsprechend in der Forschung, der Weiterentwicklung ihres Faches und ihrer wissenschaftlichen Disziplin. In der Bestimmung und Weiterentwicklung von Forschungsgegenständen, Methoden oder wissenschaftlichen Standards können sie auch Vielfaltsdimensionen adressieren sowie für das Thema in der Community und darüber hinaus sensibilisieren.

Entsprechend stehen hier Vielfalt und Chancengerechtigkeit als Forschungsgegenstand bzw. Analyseraster in den (Fach-)Wissenschaften im Fokus.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit als inhärenter Teil von Wissenschaft?

In manchen Fachgesellschaften zeigt sich ein (Selbst-)Verständnis von Wissenschaft im Allgemeinen oder der (Teil-)Disziplin/dem Fach im Speziellen, das diese als inhärent vielfältig und mit einem Anspruch an Chancengerechtigkeit begreift. Nicht immer wird dies explizit im Zusammenhang mit dem Zweck der Gesellschaft gemacht.⁹⁹ So sieht eine Fachgesellschaft beispielsweise die Relevanz für Vielfalt und Chancengerechtigkeit darin begründet, dass Wissenschaftlichkeit „von ihrem Anspruch her ‚ohne Ansehen der Person‘ zu verwirklichen“ sei. In einer anderen Fachgesellschaft aus dem Wissenschaftsbereich Geistes- und Sozialwissenschaften wird dem Thema unmittelbare Bedeutung zugeschrieben, da sich „soziale Ungleichheiten bzw. Einflussfaktoren sich durch alle Fragestellungen ziehen!“ (FG GeSo).

Am deutlichsten findet sich solch ein (Selbst-)Verständnis beim Thema Internationalität. Diesem liegt die Annahme zugrunde, dass Wissenschaft und Forschung an sich international sind und damit einhergehende Fragen „eine Selbstverständlichkeit“ (FG LeWi) sind. Hier wird auf internationale Mitglieder, Netzwerke (z.B. durch die Mitgliedschaft der Fachgesellschaft im internationalen Dachverband) oder Konferenzen verwiesen. Zudem können der Forschungsgegenstand und der Forschungskontext zu einem Selbstverständnis führen, das Vielfalt und Chancengerechtigkeit als selbstverständlich sowohl für die (Fach-)Disziplin als auch die Wissenschaftler:innen erachtet:

„Da sich [Disziplin] seit jeher mit Gegenständen beschäftigt, die andere Völker und Kulturen betreffen, wird Vielfalt bei uns schon immer als Bereicherung betrachtet und akzeptiert. Chancengerechtigkeit ist ein Grundanliegen aller, die sich mit [Disziplin] beschäftigen.“ (FG GeSo).

Dabei werden aus einer zeitlichen Perspektive auch disziplinäre Veränderungen eingebracht, wie sie sich in der Aussage einer Fachgesellschaft aus den Geistes- und Sozialwissenschaften zeigt. Demnach sind „sind die Fragestellung und Inhalte der neueren [Disziplin] vielfach multikulturell, genderbezogen oder auch queer.“

⁹⁸ s.o. 1.1. Forschungsfeld und Forschungsfragen

⁹⁹ s.o. 2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation

Die Einschätzung einer Selbstverständlichkeit für eine (Teil-)Disziplin kann demnach erstens als genuin oder in Veränderung befindlich erachtet werden. Zweitens kann die Einschätzung auf eine gesamte Fachgesellschaft bezogen sein, die sich auf eine (Teil-)Disziplin spezialisiert hat, oder auf Sektionen, Fachgruppen und -ausschüsse, über die unterschiedliche Teildisziplinen und Forschungsgebiete innerhalb einer Fachgesellschaft abgebildet sind. In diesem Zusammenhang können sich einerseits *spezialisierte Fachgesellschaften* gründen, die Vielfalt und Chancengerechtigkeit (auch) als Teil ihrer wissenschaftlichen Kernaktivität festgelegt haben, da sie in ihrer (Teil-)Disziplin – und ggf. in den bestehenden Fachgesellschaften – keine ausreichende Auseinandersetzung wahrnehmen.¹⁰⁰ So wurde zum Beispiel 2007 die Deutsche Gesellschaft für geschlechtsspezifische Medizin (DGesGM) gegründet, um u.a. geschlechtsspezifische Ansätze in der medizinischen Forschung und Lehre zu fördern und bekannt zu machen.¹⁰¹ Andererseits können sich *spezialisierte Untergliederungen* wie die Sektion „Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) gründen, die sich als offene Plattform und Förderin der Ungleichheits- und Sozialstrukturanalyse versteht.¹⁰²

Sektionen, Fachgruppen und Arbeitsgruppen

Die forschungsbezogene Arbeit in Fachgesellschaften findet in vielen Fachgesellschaften in Untergliederungen wie Sektionen, Fachgruppen und/oder Arbeitsgruppen statt, in denen sich die Mitglieder mit speziellen fach- und forschungsbezogenen Themen auseinandersetzen. Die Bezeichnungen, die Anzahl und die Organisation können sich je nach Art und Größe der Fachgesellschaft erheblich unterscheiden.

Dachverbände können die Ziele und Aufgaben mehrerer Fachgesellschaften bündeln und entsprechend nicht nur viele Mitglieder, sondern auch eine hohe Anzahl fachbezogenen Untergliederungen aufweisen.¹⁰³ In der Deutschen Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie (DGOU) als Vereinsverband finden sich neben verschiedenen übergreifenden Arbeitsgemeinschaften und Ausschüssen 26 Sektionen zur Weiterentwicklung der Fachbereiche.¹⁰⁴ Diese sind als nicht selbstständige Sektionen oder eigenständige Vereine wie die Vereinigung Technische Orthopädie (VTO) organisiert. Der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) integriert sogar 12 Fachgesellschaften, die ihrerseits 43 Fachbereiche und etwa 600 Gremien umfassen.¹⁰⁵ In der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) haben die Sektionen eigene Geschäftsordnungen und werden als „die wichtigsten Foren einer kontinuierlichen fachwissenschaftlichen, interdisziplinären und öffentlichen Diskussion von Forschungsansätzen und -ergebnissen“¹⁰⁶ herausgestellt.

In großen Fachgesellschaften können sich in größeren Einheiten wiederum eigene Arbeitsgruppen gründen oder neben diesen andere Gruppenformen wie Themen- und Arbeitsgruppen eingerichtet werden. Diese können jeweils nach Mitgliedsanzahl oder Dauerhaftigkeit differenziert werden. Diese Untergliederungen können sich mehr oder weniger unabhängig von den Aktivitäten der Fachgesellschaften Vielfalt und Chancengerechtigkeit auf die Agenda setzen und (Selbst-)Organisation, Forschung, Profession, Gesellschaft und/oder Studium und Lehre adressieren.

¹⁰⁰ s.o. 2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation

¹⁰¹ <https://www.dgesgm.de/satzung-dgesgm.html> (30.6.2023)

¹⁰² <https://soziale-ungleichheit.de/> (30.6.2023)

¹⁰³ s.o. 2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation

¹⁰⁴ <https://dgou.de/gremien/sektionen> (30.6.2023)

¹⁰⁵ <https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften> (30.6.2023)

¹⁰⁶ <https://soziologie.de/satzung#c1652> (30.6.2023)

So hat die Fachgruppe Differentielle Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik als eine der 17 Fachgruppen der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) 2022 eine Wertebekundung veröffentlicht. In der heißt es u.a.:

„Die DPPD strebt bei all ihren Aktivitäten danach, Diversität in ihren verschiedenen Dimensionen zu fördern. Sie erkennt an, dass historische Vorbedingungen bestimmte Gruppen als Mehrheiten etabliert haben und dass daher Standardverfahren vermutlich eher auf die Bedürfnisse und Realitäten dieser Gruppen zugeschnitten sind als auf andere (Minderheits-) Gruppen. Um ungleiche Barrieren abzubauen, verpflichtet sich die DPPD, kontinuierlich alle ihre Verfahren, Entscheidungsmechanismen und Voreinstellungen genau zu überprüfen. Ferner unterstützt und fördert sie die Herstellung inklusiver Praktiken in den von ihr vertretenen akademischen Bereichen, beispielsweise bezüglich Lehre, Verwaltung, Einstellung und Auswahl, Zusammenarbeit, Forschung und Veröffentlichung. Die Berücksichtigung von Diversitätsdimensionen in der Forschung zu Differenzieller Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Psychologischer Diagnostik wird empfohlen und unterstützt.“¹⁰⁷

Im Unterschied dazu kann die fachlich-inhaltliche Arbeit in kleineren Fachgesellschaften direkt über eine geringere Anzahl differenzierter Formate, wie bei der Gesellschaft für Musikforschung (gfm)¹⁰⁸, oder gar über Arbeits- oder Jahrestagungen, wie bei der Deutschen Gesellschaft für Politikwissenschaft (DGfP)¹⁰⁹, stattfinden.

Unter den Untergliederungen finden sich auch solche, in denen dezidiert Vielfaltsdimensionen und Diskriminierung als Forschungsthemen und Analyseperspektiven adressiert werden:

■ In der Gesellschaft für Musikforschung (gfm) wurde 1994 die Fachgruppe Frauen- und Geschlechterforschung gegründet, die seit 2003 unter dem Namen Frauen und Genderstudien arbeitet. Sie will unter anderem Frauen in der Musikgeschichte sichtbar machen, die Bedeutung musikwissenschaftliche Genderforschung hervorheben, ebenso wie „queerfeministische Ansätze, die binäre Strukturen in Musikästhetik und musikalischen Wissensordnungen hinterfragen“.¹¹⁰

■ Die Sektion Frauen und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) strebt sowohl die Förderung des Forschungsgebietes und die (internationale) Vernetzung der Wissenschaftler:innen an als auch „auf das Geschlechterverhältnis bezogene soziologische Problemstellungen in Wort und Schrift zu erörtern, ... an der Verbreitung und Vertiefung feministischer Denkweisen mitzuwirken und sich an der Klärung von Fach- und Studienfragen der Frauen- und Geschlechterforschung zu beteiligen“.¹¹¹ In der Sektion haben sich drei Arbeitsgruppen gebildet: AG Intersektionale Perspektiven auf die Soziologie als disziplinäres Feld, AG Queer und AG Arbeit sowie Organisation und Geschlecht.¹¹² Darüber hinaus gibt es eine Sektion zu Alter(n) und Gesellschaft.¹¹³

■ In der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) wurde der 1991 gegründete Arbeitskreis Politik und Geschlecht 2020 in eine Sektion umgewandelt. Diese will „die Frauen- und Geschlechterforschung und die feministische Theoriebildung in ihrer Verwobenheit mit intersektionalen, postkolonialen, migrationstheoretischen, queeren und anderen zentrismuskritischen Herangehensweisen in der Politikwissenschaft fördern sowie zu ihrer Weiterentwicklung beitragen“.¹¹⁴ Die 2022 gegründete Themengruppe Queer_feministische

¹⁰⁷ <https://www.dgps.de/fachgruppen/fgdf/ueber-uns/#c3540> (30.6.2023)

¹⁰⁸ <https://www.musikforschung.de/fachgruppen> (30.6.2023)

¹⁰⁹ <https://www.dgfp.org/index.php> (30.6.2023)

¹¹⁰ <https://www.musikforschung.de/fachgruppen/methodisch-thematische-fachgruppen/frauen-und-genderstudien> (30.6.2023)

¹¹¹ https://sociohub-fid.de/file/file/download?guid=bc024dc9-f3b3-4696-a78a-9e65e0c1649a&hash_sha1=e2772895 (30.6.2023)

¹¹² https://sociohub-fid.de/s/frauen-und-geschlechterforschung/custom_pages/view?id=43 (30.6.2023)

¹¹³ <http://www.alternssoziologie.de/> (30.6.2023)

¹¹⁴ <https://www.dvpw.de/gliederung/sektionen/politik-und-geschlecht/wir-ueber-uns/> (30.6.2023)

Politikwissenschaft und LGBTIQ+ Studies will die „queerfeministische Politikwissenschaft und LGBTIQ Studies in ihrer Verwobenheit mit intersektionalen, postkolonialen, anderen kritischen Herangehensweisen in der Politikwissenschaft fördern sowie zu ihrer Weiterentwicklung beitragen“.¹¹⁵

■ In der Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) finden sich drei Arbeitsgruppen zu Gender/Queer Studies seit 2008¹¹⁶, Dis/Ability Studies seit 2019¹¹⁷ sowie Migration, Rassismus und Postkolonialität seit 2022¹¹⁸, die jeweils die Zusammenhänge zu Medien erforschen wollen.

■ In der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) hat sich in der Fachgruppe Klinische Psychologie und Psychotherapie eine Interessensgruppe Transkulturelle Psychologie und Psychotherapie formiert. Diese möchte ausgehend von bisher vernachlässigten Bedarfen von Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung neue Forschungsimpulse setzen und einen Diskurs sowohl innerhalb der Fachgruppe als auch in der Gesellschaft anregen.¹¹⁹

■ Der Arbeitskreis Diversitäts- und Individualmedizin der Deutschen Gesellschaft für Hämatologie und Medizinische Onkologie (DGHO) will Erkenntnisse über den Einfluss von Geschlecht, Ethnie, Alter, Gewicht, Schulabschluss, Einkommen oder Familienstatus auf den Verlauf, die Therapierbarkeit und das Management von Krebserkrankungen gewinnen.¹²⁰ Ziel ist, darüber eine individuelle Medizin in der Krebsheilkunde zu ermöglichen.

Diese fach- und forschungsbezogenen Arbeitsformen können dazu dienen, einen diversitätssensiblen Blick auf die im Fach behandelten Themen voranzutreiben, die eigene (Teil-)Disziplin kritisch zu hinterfragen und Methoden, Fragestellungen und Perspektiven weiterzuentwickeln und zu etablieren. Dafür nutzen sie auch das folgende Format, über das Aktivitäten zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit im Bereich Forschung strukturiert werden.

Fachkongresse

Fachkongresse mit einem Turnus von einem bis drei Jahre stellen das primäre Format für die Arbeit von Fachgesellschaften dar – unabhängig von der Art und Größe der Fachgesellschaften. Große Fachgesellschaften können auch mehrere große Fachtagungen mit unterschiedlichen Zielen und Zielgruppen organisieren, wie die Deutsche Physikalische Gesellschaft (DPG)¹²¹, oder unterschiedliche Tagungsformate zusammenführen, wie die Gesellschaft für Informatik (GI)¹²². Einige Fachgesellschaften führen Fachkongresse zudem in Kooperation durch, wie auf Kinder und Jugendliche spezialisierten deutschen Fachgesellschaften für Kinder- und Jugendmedizin, für Kinderchirurgie, für Sozialpädiatrie und Jugendmedizin gemeinsam mit dem Berufsverband Kinderkrankenpflege Deutschland.¹²³

Dort können über unterschiedliche Beitragsformate Mitglieder und externe Teilnehmende ihre Forschungsbeiträge zur Diskussion stellen, Mitgliederversammlungen durchgeführt, Preise verliehen und/oder Arbeitstreffen der fachbezogenen Untergliederungen sowie Vernetzungstreffen unterschiedlicher Mitgliedsgruppen abgehalten werden. Das wissenschaftliche Programm wird entsprechend begleitet von unterschiedlichen Formaten, die unter-

¹¹⁵ <https://www.dvpw.de/themengruppen/queer-feministische-politikwissenschaft-und-lgbtiq-studies/wir-ueber-uns> (30.6.2023)

¹¹⁶ <https://gfmedienwissenschaft.de/gesellschaft/ags/gender> (30.6.2023)

¹¹⁷ <https://gfmedienwissenschaft.de/ag-medienwissenschaft-und-disability-studies> (30.6.2023)

¹¹⁸ <https://gfmedienwissenschaft.de/ag-migration-rassismus-und-postkolonialitaet> (30.6.2023)

¹¹⁹ <https://www.dgps.de/fachgruppen/fgkl/interessengruppen/transkulturelle-psychologie/> (30.6.2023)

¹²⁰ https://www.dgho.de/arbeitskreise/a-g/diversitaets-und_individualmedizin (30.6.2023)

¹²¹ <https://www.dpg-physik.de/aktivitaeten-und-programme/tagungen> (30.6.2023)

¹²² <https://informatik2023.gi.de/> (30.6.2023)

¹²³ <https://www.dgkj.de/aktuelles/presse/kongress-fuer-kinder-und-jugendmedizin-2023> (30.6.2023)

schiedliche Schwerpunkte in der und für die Arbeit von Fachgesellschaften setzen können. Fachkongresse bewegen sich dabei an der Schnittstelle zwischen den hier analytisch getrennten Bereichen, in denen Vielfalt und Chancengerechtigkeit durch und in Fachgesellschaften schwerpunktmäßig bearbeitet werden können.

Im Bereich Forschung können die Fachkongresse einen übergreifenden Fokus auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit beim Tagungsthema legen und/oder Raum für entsprechende Initiativen geben. So veranstaltete die Gesellschaft für Analytische Philosophie (GAP) zusammen mit der Universität zu Köln ihren zehnten internationalen Kongress 2018 zum Thema „Plurality in Philosophy and Beyond/Vielfalt in der Philosophie und darüber hinaus“.¹²⁴ Die Deutsche Gesellschaft für Soziologie betrachtete 2012 „Vielfalt und Zusammenhalt“ hinsichtlich der Chancen, Herausforderungen sowie kreativen Weiterentwicklungen.¹²⁵

Das Hohenheimer-Theologinnen-Treffen von AGENDA - Forum katholischer Theologinnen widmete sich 2022 dem Thema „Zwischen Tabu und Reset“. Neben wissenschaftlichen Beiträgen – in diesem Fall zu Sexualität und Gewalt oder struktureller (Ohn-)Macht – sind auch Praxisbeiträge und berufliche Vernetzung Teil der Tagung.¹²⁶ Auf der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie (DGK) gab es 2021 nicht nur verschiedene wissenschaftliche Beiträge zu geschlechterbezogenen Fragestellungen, sondern es fand auch eine gemeinsame Sitzung der Arbeitsgruppen „Gendermedizin in der Kardiologie“ und „Kardiomyopathien“ statt.¹²⁷

Aus den Beiträgen bei Fachkongressen können sich neue Forschungsthemen ergeben. So führte ein Pre-Conference-Workshop bei einem Fachkongress der Gesellschaft für Angewandte Linguistik (GAL) 2016 zu einer direkten Abstimmung in der Mitgliederversammlung über die Einrichtung eines sektionenübergreifenden Forschungsfokus Geflüchtete.¹²⁸ Aus diesem ging u.a. ein Sammelband zur Spracharbeit mit Geflüchteten hervor (Birkner/Hufeisen/Rosenberg 2022).

Darüber hinaus organisieren die Untergliederungen eigene Fachveranstaltungen bzw. Arbeitstreffen bzw. sind sogar dazu verpflichtet. Nicht zuletzt dienen Fachkongresse dazu, Wissenschaftler:innen in unterschiedlichen Qualifikationsphasen eine Bühne für ihre Forschungsprojekte zu geben.¹²⁹

Veröffentlichungen

Neben der Durchführung von Fachkongressen, spielt die Herausgabe von *Fachzeitschriften* eine wesentliche Rolle für die meisten Fachgesellschaften. Diese können sich – wie die Fachgesellschaften selbst – an unterschiedliche Zielgruppen richten und sind entweder kostenfrei oder kostengünstiger zugänglich für jeweils von der Fachgesellschaft bestimmte Mitglieder. Wissenschaftliche Fachzeitschriften gelten dabei als „the nerves of a discipline“ im Sinne eines Barometers für die aktuellen Fragen in einer Disziplin (Weaver/Wilhoit 1988 zit. in Riffe/Freitag 1997: 515).¹³⁰

¹²⁴ <https://gap10.de/de/?section=welcome> (30.6.2023)

¹²⁵ <https://soziologie.de/kongresse/kongress-2012/thema> (30.6.2023)

¹²⁶ <https://www.agenda-theologinnen-forum.de/aktuelles/veranstaltungen.html> (30.6.2023)

¹²⁷ <https://jt2021.dgk.org/> (30.6.2023)

¹²⁸ <https://gal-ev.de/gal-forschungsfokus-gefluechtete/> (30.6.2023)

¹²⁹ s.u. 2.2.3. Fokus Profession

¹³⁰ Heckhausen (1987) betonte die Rolle von Zeitschriften von Fachgesellschaften für die Auswahl, die Verbreitung und die Sicherung von Forschungsergebnissen, wobei die Erfüllung dieser Aufgaben nach ihm auch Rückschluss auf die Bedeutung und Qualität der Fachgesellschaften ermöglicht. Entsprechend verwundert es nicht, dass es auch Gesellschaften für das Publikationswesen von Fachgesellschaften gibt (mehr dazu siehe Pampel/Strecker 2020).

Je nach Art der Fachzeitschrift können darüber wissenschaftlich-fachliche Beiträge veröffentlicht werden, Mitglieder über bestimmte Themen informiert werden, Mitglieder aus den unterschiedlichen Arbeitsgruppen können ihre Ergebnisse vorstellen oder Forderungen an die Fachgesellschaft im Speziellen und das Fach im Allgemeinen richten. Ebenso können sie Schwerpunkte im Themenfeld Vielfalt und Chancengerechtigkeit setzen.

Ein Aspekt kann sich dabei auf *Sprache* beziehen. So können Fachzeitschriften ebenfalls ihren Namen ändern. So wurden z.B. bei Springer Medizin 2022 die Titel von 21 Fachzeitschriften verändert – vom generischen Maskulinum wie „Der Chirurg“ zum Fachgebiet „Die Chirurgie“.¹³¹ Herausgeber.innen haben zudem die Möglichkeit, sprachliche Standards zu formulieren. Dies lässt sich am Beispiel der Mitgliederzeitschrift „Nachrichten aus der Chemie“ der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) illustrieren, in der sowohl Fachartikel als auch Berichte über die Vereinsaktivitäten veröffentlicht werden. Dort heißt es aus der Redaktion, dass sie „auf einen oktroyierten redaktionellen Standard“ verzichtet und „eine moderne vollinkludierende Genderansprache“ erlaubt, wobei der Genderdoppelpunkt aus Lesbarkeitsgründen gegenüber den anderen Zeichen präferiert wird.¹³² Die „Angewandte Chemie“, ebenfalls eine Zeitschrift der GDCh, geht über sprachliche Standards hinaus. Als international orientierte Zeitschrift verpflichtet sie sich zu Diversity, Equity, and Inclusion (DEI).¹³³ Dies beinhaltet u.a., dass sie

- ihren internationalen Beirat diverser in Bezug auf Fachwissen, Karrierestufen, geographischer Verortung, bisherige Unterrepräsentation und Engagement für DEI aufgestellt hat,
- Autor.innenprofile eingeführt hat, um Wissenschaftler.innen in frühen Karrierephasen zu unterstützen,
- an der Erarbeitung der Verlags-Policy zum Namenswechsel von Autor.innen mitgewirkt hat,¹³⁴
- die Richtlinien für Titelbilder und Abbildungen mit Blick auf Stereotype und Diskriminierung überarbeitet hat.

Ein weiterer Aspekt kann sich auf die *Inhalte* beziehen, d.h. inwiefern die Fachzeitschriften Raum für Forschungsvorhaben in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit geben. Die Deutsche Gesellschaft für Medienwissenschaften (GfM) hat 2022 eine komplette Spezialausgabe der Zeitschrift für Medienwissenschaft der antirassistischen Praxis innerhalb der Medienwissenschaft unter dem Titel „X | Kein Lagebericht“ gewidmet. In dieser sind über eine offenes Peer-Review-Verfahren ausgewählte Beiträge zu Rassismus in der deutschsprachigen Medienwissenschaft enthalten ebenso wie Beiträge des Forums Antirassismus Medienwissenschaft (FAM) u.a. zu den Ergebnissen der Umfrage in der GfM „Wie weiß ist die deutschsprachige Medienwissenschaft?“.¹³⁵ Die Gesellschaft für Medizinische Ausbildung (GMA) widmete 2020 die zweite Ausgabe ihres Journals for Medical Education vollständig dem Thema „Diversity in der medizinischen Aus- und Weiterbildung“ mit Beiträgen z.B. zu Geschlecht, Disability Studies, Rassismus und Vereinbarkeit Studium und Familie.¹³⁶

Fachgesellschaften können darüber hinaus in Tagungsbänden dokumentieren, was in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit diskutiert wurde, wie die Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) zu Vielfalt und Zusammenhalt (Löw 2014). Auch die Untergliederungen können solche Veröffentlichungen organisieren. So gibt Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) seit 2005 das

¹³¹ <https://www.springermedizin.de/titelupdate> (30.6.2023).

¹³² <https://gdch.app/article/und-taeglich-gruesst-die-gretchinnenfrage-4129834> (30.6.2023)

¹³³ <https://onlinelibrary.wiley.com/page/journal/15213773/homepage/diversityequityinclusion.html> (30.6.2023)

¹³⁴ <https://onlinelibrary.wiley.com/publishing-policies> (30.6.2023)

¹³⁵ <https://doi.org/10.25969/mediarep/18113>

¹³⁶ <https://www.egms.de/dynamic/de/journals/zma/volume37.htm> (30.6.2023)

„Jahrbuch erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung“ und seit 2009 eine Schriftenreihe mit Ergebnissen der Jahrestagungen und anderer Sektionstagungen heraus.¹³⁷

Nicht zuletzt werden für die *interne und externe Kommunikation* Newsletter, Rundbriefe und Webpräsenzen genutzt, um wissenschaftliche Erkenntnisse zu verbreiten und forschungsbezogenen Austausch anzuregen:

- Die „GeoRundmail: Informationen Rund um feministische Geographie“ des AK Feministische Geographien informiert über aktuelle Tätigkeiten des AK und zur geographischen Geschlechterforschung.¹³⁸
- Der ehemalige Gender-Blog der Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) wird seit 2022 unter dem Titel GAAAP_The Blog weitergeführt und veröffentlicht „medien- kunst- und kulturwissenschaftliche Beiträge rund um Gender, Antirassismus und Antisemitismuskritik, Antibleismus, Antikapitalismus und Postkolonialität“.¹³⁹
- Die Gendermedizinische Datenbank „GenderMedDB“ entstand 2008-2010 aus einem BMBF-geförderten Pilotprojekt und wurde von der Structural Bioinformatics Group (SBG) in Kooperation mit dem Institut für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) – darunter auch (Vorstands-)Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für geschlechtsspezifische Medizin (DgesGM) – weiterentwickelt. Sie umfasst eine Sammlung wissenschaftlicher Publikationen aus biomedizinischen Fächern, die sich mit der Analyse von Geschlechterunterschieden befassen.¹⁴⁰

Preise

Viele Fachgesellschaften vergeben – auch unabhängig von einer Mitgliedschaft – Preise, die oftmals im Rahmen ihrer Fachkongresse verliehen werden. So vergibt die Gesellschaft für Geschichte der Wissenschaften, der Medizin und der Technik (GWMT) jährlich einen Förderpreis für Qualifikationsarbeiten¹⁴¹ und zudem über ihre Zeitschrift „NTM – Zeitschrift für Geschichte der Wissenschaften, Technik und Medizin“ Artikelpreise für junge Autor:innen.¹⁴² Unter den prämierten Beiträgen finden sich regelmäßig auch solche mit Fragestellungen in Bezug auf Geschlecht oder Nationalsozialismus. Der Deutsche Ärztinnenbund (DÄB) verleiht alle zwei Jahre einen Wissenschaftspreis an eine junge (Zahn-)Ärztin aus Klinik, Praxis oder Forschung für Arbeiten, die „die biologischen und/oder soziokulturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern mit Relevanz zur Prävention, Diagnostik und/oder medizinischen Versorgung in Klinik oder Niederlassung thematisieren“.¹⁴³ Die Deutsche Physikalische Gesellschaft vergibt insgesamt 14 dotierte und nicht dotierte Preise für unterschiedliche Bereiche, wie Forschung, Technologietransfer oder naturwissenschaftliche Publizistik, sowie Personengruppen, wie Forscher:innen, Schüler:innen oder Lehrer:innen.¹⁴⁴ Der Hertha-Sponer-Preis kann einmal pro Jahr für hervorragende wissenschaftliche Arbeiten an Wissenschaftlerinnen vergeben werden. Das Ziel dieses Preises wird darin gesehen, durch die Auszeichnung auf junge Wissenschaftlerinnen aufmerksam machen und zudem mehr Frauen für die Physik zu gewinnen.¹⁴⁵ Preise sind demnach auch im Kontext von ‚Nachwuchs‘ und Karriere zu betrachten.

¹³⁷ <https://www.dgfe.de/sektionen-kommissionen-ag/sektion-11-frauen-und-geschlechterforschung-in-der-erziehungswissenschaft/publikationen> (30.6.2023)

¹³⁸ <https://ak-feministische-geographien.org/> (30.6.2023)

¹³⁹ <https://zfmedienwissenschaft.de/online/gaaap-blog> (30.6.2023)

¹⁴⁰ <http://gendermeddb.charite.de/> (30.6.2023)

¹⁴¹ <https://www.gwmt.de/foerderungen/foerderpreis-der-gwmt/> (30.6.2023)

¹⁴² <https://www.gwmt.de/foerderungen/artikelpreis-der-ntm/> (30.6.2023)

¹⁴³ <https://www.aerztinnenbund.de/Wissenschaftspreis.0.287.1.html> (30.6.2023)

¹⁴⁴ <https://www.dpg-physik.de/auszeichnungen/dpg-preise> (30.6.2023)

¹⁴⁵ <https://www.dpg-physik.de/auszeichnungen/dpg-preise/hertha-sponer-preis> (30.6.2023)

2.2.3. Fokus Profession

Im Rollenverständnis der DGS, das stark vom Verständnis inhaltlicher ‚Treuhänderschaft‘ (Münch 2011: 44 ff.) der Fachgesellschaften für das jeweilige Fachwissen geprägt ist und sich insofern von Berufsverbänden mit deutlichen professionspraktischen Zielstellungen unterscheidet, gab es bisher wenig Aufmerksamkeit für die Beschäftigungsseite der Soziologie. (Ullrich 2016: 399)

Vielfalt und Chancengerechtigkeit können auch in Bezug auf Beruf und Karriere – sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft – fokussiert werden. Dabei kann es um die Identifikation und aktive Förderung marginalisierter Gruppen, Schutz vor Diskriminierung und/oder vielfaltssensible und chancengerechte Arbeitsbedingungen sowie berufliche Praxis gehen. Dass Fachgesellschaften vermehrt in Bezug auf Profession aktiv werden, ist für viele eine eher neue Entwicklung, da dies lange vor allem ein Schwerpunktbereich in Berufsverbänden war (Ullrich 2016).

Besondere Bedeutung kommt hier entsprechend *spezialisierten Fachgesellschaften*¹⁴⁶ zu, die sich als Professionsgemeinschaften explizit für Gleichstellung bzw. eine Verbesserung der Situation von Frauen in der Gesellschaft im Allgemeinen¹⁴⁷ und in Ausbildung und Beruf im Speziellen einsetzen:

■ Im Bereich der Theologie finden sich Verbände für Frauen, wie der Konvent Evangelischer Theologinnen in der Bundesrepublik Deutschland, der 1925 von Theologiestudentinnen gegründet wurde.¹⁴⁸ Dieser will u.a. durch Zusammenarbeit mit anderen Gruppen zu einer theologisch verantworteten Reform kirchlicher Arbeit beitragen und berufliche Aufgaben der ausgebildeten Theologinnen fördern.¹⁴⁹ Aus dem Katholischen Deutschen Frauenbund hervorgegangen, hat AGENDA - Forum katholischer Theologinnen explizit das Ziel, „die wissenschaftliche Arbeit von Theologinnen sichtbar zu machen, ihre Situation in Kirche und Gesellschaft zu verbessern und ihre Interessen zu vertreten“.¹⁵⁰

■ Der Deutsche Juristinnenbund (djb) als Zusammenschluss von Juristinnen, Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen wurde 1948 gegründet. Das Ziel ist, die Wissenschaft durch Fortentwicklung des Rechts zu fördern „unter anderem auf dem Gebiet der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frau in Gesellschaft, Beruf und Familie sowie der rechtlichen Absicherung der Lebenssituation von Kindern und alten Menschen“, ebenso wie die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.¹⁵¹

■ Der 1950 gegründete Deutsche Ärztinnenbund (DÄB)¹⁵² verfolgt das Ziel, die beruflichen und sozialen Interessen von Ärztinnen und Zahnärztinnen zu fördern, u.a. durch die Verbesserung der gesellschaftlichen Situation von Frauen unter besonderer Berücksichtigung der Aufgaben der Ärztinnen und Zahnärztinnen und der Förderung der Chancengleichheit von Frauen in beruflichen Bereichen.¹⁵³

■ 1986 wurde die Gründung des Deutschen Ingenieurinnenbunds (dib) auf einem Treffen von Frauen in Naturwissenschaft und Technik als unabhängiges Netzwerk von Ingenieurinnen und Ingenieurstudentinnen beschlossen.¹⁵⁴ Er setzt sich neben der Förderung von Wis-

¹⁴⁶ s.o. 2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation

¹⁴⁷ s.u. 2.2.4. Fokus Gesellschaft

¹⁴⁸ von 1964 bis 1993 getrennt in einen Konvent in der BRD und einen in der DDR

¹⁴⁹ https://www.theologinnenkonvent.de/wir_satzung.php (30.6.2023)

¹⁵⁰ <https://www.agenda-theologinnen-forum.de/ueber-uns/wer-wir-sind.html> (30.6.2023)

¹⁵¹ <https://www.djb.de/ueber-uns/satzung> (30.6.2023)

¹⁵² Der DÄB geht zurück auf den Bund Deutscher Ärztinnen, der 1924 durch die 1919 gegründete Medical Women's International Association (MWIA) initiiert und 1936 aufgelöst wurde.

¹⁵³ <https://www.aerztinnenbund.de/Satzung.0.171.1.html> (30.6.2023)

¹⁵⁴ <https://www.dibev.de/geschichte.html> (30.6.2023)

senschaft und Bildung im Allgemeinen für die „tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in Ausbildung und Beruf, die Förderung der Attraktivität einer technischen Ausbildung für Frauen und Mädchen, die Förderung des weiblichen, wissenschaftlich-technischen Nachwuchses“ ein.¹⁵⁵

Darüber hinaus finden sich innerhalb der Fachgesellschaften Arbeitsgruppen und/oder Netzwerke, die sich mit Fragen rund um Beruf und Arbeitsleben auseinandersetzen.

Arbeitsgruppen, Ausschüsse, Kommissionen und Foren

Wie bei (Selbst-)Organisation und Forschung spielen auch bei Profession unterschiedliche Formate der Zusammenarbeit innerhalb der Fachgesellschaften eine Rolle. Arbeitsgruppen, Ausschüsse etc. können temporäre oder langfristige Aufgaben für die Fachgesellschaft erfüllen und/oder die Interessen bestimmter Mitgliedsgruppen vertreten. Mitunter übernehmen die erwähnten (Fach-)Arbeitsgruppen, Ausschüsse etc. auch die Aufgabe, Handlungsempfehlungen für die Fachgesellschaft insgesamt oder die eigene Untergliederung ausgehend von Karrierewegen, Arbeitsbedingungen und beruflichen Kontexten und Perspektiven zu entwickeln. Analog zu den spezialisierten Fachgesellschaften können sich auch diese Gruppen für spezifische Anliegen einer Personengruppe einsetzen. So engagiert sich die 1986 gegründete Fachgruppe Frauen und Informatik (FRAUINFORM) der Gesellschaft für Informatik (GI) u.a. „für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der Informationstechnologie ..., tatsächliche Chancengleichheit im Berufsleben, bezogen auf Gehalt, Laufbahn und Arbeitsbedingungen“ und will „das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an der Informatik wecken“.¹⁵⁶

Viele Arbeitsgruppen führen *Befragungen* durch, in denen der Status quo und Veränderungen in Bezug auf die (Selbst-)Organisation, im Fach und in den jeweiligen Berufsbereichen erfasst wird:

■ Der erwähnte Ausschuss für Frauenförderung und Gleichstellung (DVPW) widmet sich der Entwicklung von Vorschlägen zur Frauenförderung in der DVPW im Speziellen – begleitet vom Gender-Monitoring¹⁵⁷ – sowie der Evaluation der Situation von Frauen in der Politikwissenschaft im Allgemeinen. Dahingehend wurde 1997 eine Befragung aller weiblichen DVPW-Mitglieder und aller Sektions- und Arbeitskreisvorstände zur Situation von Frauen in der DVPW durchgeführt.¹⁵⁸ 2000 folgte eine Befragung unter allen Mitgliedern zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen in Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Zufriedenheit in der Vereinigung und der Arbeits- und Lebenssituation. 2015 wurde eine Mitgliederbefragung mit dem Schwerpunkt auf Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Fürsorgetätigkeiten durchgeführt.¹⁵⁹

■ Die Kommission Chancengleichheit in der Rheumatologie der Deutschen Gesellschaft für Rheumatologie (DGRh) hat in den Jahren 2021-2022 eine Umfrage zur Chancengleichheit in der Rheumatologie durchgeführt, in der der Status quo bezüglich Geschlechterverhältnissen in der Rheumatologie erhoben wurde. Die Ergebnisse, veröffentlicht im Journal of Clinical Medicine, zeigen unter anderem, dass Leitungspositionen überwiegend von Männern eingenommen werden, Frauen öfter in Teilzeit arbeiten und (dadurch) geringere Karrierechancen haben sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie als notwendig erachtet werden (Ohrndorf u. a. 2023).

¹⁵⁵ <https://www.dibev.de/mitgliedschaft.html> (30.6.2023)

¹⁵⁶ <https://fg-frauen-informatik.gi.de/> (30.6.2023)

¹⁵⁷ s.o. 2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation

¹⁵⁸ Die Umfrage wurde im Rahmen einer Diplomarbeit an der Universität Marburg von Claudia Mühlrath realisiert, die sich dem Thema später ausführlicher in ihrer Dissertation widmete (Mühlrath-Kottmann 2002).

¹⁵⁹ <https://www.dvpw.de/afg> (30.6.2023)

- Das Forum Junge Radiologie der Deutschen Röntgengesellschaft (DRG) hat 2018 die erste bundesweite Umfrage unter Ärzt:innen in radiologischer Weiterbildung durchgeführt und die Ergebnisse in der Fachzeitschrift „RöFo - Fortschritte auf dem Gebiet der Röntgenstrahlen und der bildgebenden Verfahren“ veröffentlicht.¹⁶⁰ Während die Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu anderen Fachrichtungen hoch ist, werden Handlungsbedarfe in Bezug auf die Belastung durch Arbeits- und Weiterbildungsbedingungen, die geringen Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Arbeiten sowie die nicht zufriedenstellende Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem für Frauen identifiziert (Oechtering u. a. 2020). Die Veröffentlichung der Ergebnisse weiterer Befragungen steht aus.
- In Anlehnung an eine Befragung in der Psychologie insgesamt (Rentzsch/Harzer/Wolter 2017) führte die Fachgruppe Biologische Psychologie und Neuropsychologie in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) eine Umfrage zur Lage der Jungwissenschaftler:innen in ihrem Fachbereich durch.¹⁶¹ Sowohl Promovierende als auch ein noch höherer Anteil an PostDocs strebt eine wissenschaftliche Karriere an, erlebt jedoch Belastungen durch fehlende Möglichkeiten für mittelfristige berufliche und private Lebensplanung, Konkurrenzdruck durch die Stellenknappheit und die Befristungspraxis (Kirsch u. a. 2018).
- 2015 wurde die Kommission für gute Arbeit in der Wissenschaft in der Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) gegründet.¹⁶² Begleitet wird die Arbeit von einem Debattenteil in der Zeitschrift für Medienwissenschaft, in dem sich Beiträge u.a. mit Hochschulzugängen, Habilitationen oder internationalen Wissenschaftssysteme auseinandersetzen.¹⁶³ 2017 hat die Kommission unter anderem eine Umfrage zur Situation von Promovierenden in der GfM durchgeführt (Kommission „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ 2018a). Es zeigen sich u.a. kurze Vertragslaufzeiten und ein hoher Anteil an Promovierenden ohne Anstellungsverhältnis an Hochschulen, eine hohe Zufriedenheit in Bezug auf Privatleben/Freizeit, aber eine geringe Zufriedenheit in Bezug auf Familienplanung und Care-Arbeit. Aus den Ergebnissen wurde der Kodex für gute Arbeit in der Medienwissenschaft abgeleitet.¹⁶⁴ Zudem trat die Kommission dem 2017 gegründeten Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) bei, an dem auch andere Arbeitsgruppen aus Fachgesellschaften und Initiativen an Hochschulen beteiligt sind.¹⁶⁵

Eine essenzielle Aufgabe von Fachgesellschaften ist die Förderung von (wissenschaftlichem) ‚Nachwuchs‘. Eine diversitätssensible Förderung kann sie durchaus als Fachkräftesicherung betrachtet werden, die als einer der wesentlichen Impulse für Diversity Management gelten kann (Vedder 2006: 8). Zugleich ist sie entscheidend für die Weiterentwicklung der jeweiligen Fächer und Disziplinen. Neben Beauftragten für „Nachwuchsförderung“ wie in der Deutschen Gesellschaft für Demographie (DGD)¹⁶⁶ finden sich vor allem Arbeitsgruppen und Netzwerke, die sich dezidiert an ‚Nachwuchs‘ richten. Diese werden im Folgenden als „Junge Foren“ zusammengefasst, wenngleich sie mitunter sehr unterschiedliche Altersgruppen umfassen können. Als zunehmend selbstorganisierte Gruppen stellen sie zudem Netzwerk- und Unterstützungsstrukturen dar und setzen sich sowohl für den ‚Nachwuchs‘ als auch die Verbesserung der beruflichen Situation ein. Die Mitglieder, Schwerpunkte und die Fokussierung von Vielfaltsdimensionen¹⁶⁷ sind dabei sehr unterschiedlich:

¹⁶⁰ <https://www.forum-junge-radiologie.de/de-DE/5942/weiterbildungsumfrage/> (30.6.2023)

¹⁶¹ <https://www.dgps.de/fachgruppen/fgbi/aktivitaeten-der-fachgruppe/juwi-befragung/> (30.6.2023)

¹⁶² <https://gfmedienwissenschaft.de/gesellschaft/kommissionen/gute-arbeit-debatte> (30.6.2023)

¹⁶³ <https://zfmedienwissenschaft.de/online/debatte/fuer-gute-arbeit-der-wissenschaft> (30.6.2023)

¹⁶⁴ s.u. (Ethik-)Kodexe und Leitlinien

¹⁶⁵ <https://mittelbau.net/netzwerkmitglieder/> (30.6.2023)

¹⁶⁶ <https://dgd-online.de/nachwuchsfoerderung/> (30.6.2023)

¹⁶⁷ s.u. 2.3. Diversitätsdimensionen

- Die „Junge GI“ der Gesellschaft für Informatik (GI) ist regional über Hochschulgruppen und überregional organisiert. Sie richtet sich an Studierende, Auszubildende und Schüler.innen.¹⁶⁸ 2022 wurde die kostenfreie Workshop-Reihe STEM Grls initiiert, die 11 (digitale) Workshops für weibliche und nicht-binäre Interessierte umfasst.¹⁶⁹
- Die Jungmitgliedervertretung der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) richtet sich seit 2008 an studentische, assoziierte und ordentliche Mitglieder, die noch nicht oder vor maximal acht Jahren promoviert und noch nicht auf eine ordentliche Professur (W2/W3) berufen wurden. Sie organisiert Virtual Lab Visits (virtuelle Besuche in einer Gastinstitution im Ausland), beschäftigt sich mit Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Anforderungen im Wissenschaftssystem und hat zusammen mit der Fachgruppe Biologische Psychologie und Neuropsychologie sowie der Deutschen Gesellschaft für Psychophysiologie und ihre Anwendung (DGPA) Checklisten für diversitätssensible Veranstaltungen für Organisator.innen und Präsentator.innen erarbeitet.¹⁷⁰
- Das Junge Forum O&U von Deutsche Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie (DGOU) wurde 2003 als Arbeitsgruppe gegründet und ist nun eine Sektion der DGOU und ein Referat des Berufsverbands für Orthopädie und Unfallchirurgie (BVOU).¹⁷¹ Es versteht sich als Interessenvertretung junger Ärztinnen und Ärzte des Faches Orthopädie und Unfallchirurgie sowie interessierter Medizinstudierender. Um das Fach attraktiver zu gestalten, widmet es sich den Schwerpunkten verschiedenen Weiterbildung, Wissenschaft, Familie und Beruf, Nachwuchsförderung und Interdisziplinäre Zusammenarbeit. Das Junge Forum O&U beteiligt sich am Perspektivforum Junge Chirurgie der Deutschen Gesellschaft für Chirurgie (DGCH), in dem allen Jungen Foren der in der DGCH vereinigten Fachgesellschaften vertreten sind.¹⁷² Gemeinsam mit dem Jungen Forum der Deutschen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (DGGG) und Die Chirurginnen e.V. betreibt das Perspektivforum u.a. die Initiative „Operieren in der Schwangerschaft“, um Diskriminierung und Einschränkungen in der beruflichen Qualifizierungsphase zu vermeiden.¹⁷³ In dieser informieren sie über Möglichkeiten und Rechte für Schwangere und treten für eine standardisierte, aber individuelle Gefährdungsbeurteilung statt des oftmals pauschal ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes auf Basis des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) ein.
- In der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) finden sich mehrere „Jugendorganisationen“ in den fachlichen Untergliederungen.¹⁷⁴ Darüber hinaus gibt es das übergreifende Jung-ChemikerForum (JCF). Dieses richtet sich an studentische und andere in Ausbildung befindliche Mitglieder sowie Mitglieder drei Jahre nach erfolgter Promotion bzw. nach Eintritt in das Berufsleben. Es ist in Regionalforen und Teams organisiert. Seit 2019 existiert ein Team Chancengleichheit, das die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Studieren in erster Generation, Arbeitsbedingungen von Promovierenden, geschlechtergerechte Sprache in unterschiedlichen Formaten (Interviews, Vorträge, Workshops, Social Media Kampagnen etc.) bearbeitet.¹⁷⁵
- Die Junge AGENDA von AGENDA - Forum katholischer Theologinnen richtet sich unabhängig von einer Mitgliedschaft an Frauen und FLINTA in der Qualifikations- und Berufseinstiegs-

¹⁶⁸ <https://junge.gi.de/> (30.6.2023)

¹⁶⁹ <https://junge.gi.de/stem-girls> (30.6.2023)

¹⁷⁰ <https://www.dgps.de/die-dgps/jungmitglieder/derzeitige-projekte> (30.6.2023)

¹⁷¹ <https://jf-ou.de/ueber-uns/junges-forum> (30.6.2023)

¹⁷² <https://www.perspektivforum.net/> (30.6.2023)

¹⁷³ <https://www.opids.de/start/> (30.6.2023)

¹⁷⁴ <https://www.gdch.de/netzwerk-strukturen/jungchemikerforum/ueber-uns.html> (30.6.2023)

¹⁷⁵ <https://jcf.io/teams/chancengleichheit> (30.6.2023)

phase.¹⁷⁶ Im Projekt „Leerstelle“ hat sie Erzählungen von Menschen gesammelt, die die akademische Theologie verlassen haben.

Diese Gruppierungen sind einerseits an der Schnittstelle von Profession und Forschung tätig, da es sowohl um gegenseitige Unterstützung in der Karriere geht als auch um Foren zur Erhöhung der Sichtbarkeit der eigenen Forschungsbeiträge. Andererseits können sie auch zu einer diversitätsbewussteren (Selbst-)Organisation beitragen, indem sie z.B. in Entscheidungsgremien der Fachgesellschaften vertreten sind und/oder Leitfäden für Fachveranstaltungen erstellen.¹⁷⁷ Neben den vorgestellten Aktivitäten organisieren viele Junge Foren zudem Weiterbildungs- und Mentoring-Programme.

Mentoring- und Weiterbildungsprogramme

In den Fachgesellschaften finden sich auch Förder- und Weiterbildungsprogramme vorbereitend auf eine oder während der beruflichen Laufbahn, die die Fachgesellschaften und/oder die darin aktiven Arbeitsgruppen für alle Mitglieder oder bestimmte Mitgliedsgruppen anbieten können. Dabei können sie ebenfalls Diversität und Chancengerechtigkeit thematisieren und/oder über Programme fördern.

Internationale Programme wie das „Young Water Professionals“ der Deutschen Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall (DWA) sind eher selten. In dem 2001 eingerichteten Programm wird internationalen Studierenden und Absolvent:innen bis 35 Jahre ermöglicht, eine Woche lang die Wasser-/Abwasser-/Abfallwirtschaft in Deutschland kennenzulernen.¹⁷⁸

Insbesondere in medizinischen Fachgesellschaften spielt die *Fort- und Weiterbildung* von (angehenden) Fachmediziner:innen eine wichtige Rolle. Neben eigenen Weiterbildungszentren der Fachgesellschaften, wie zum Beispiel der Deutschen Gesellschaft für Allgemein- und Viszeralchirurgie (DGAV)¹⁷⁹ gibt es noch andere Akteure, die in die Weiterbildung involviert sind, wie z.B. Kompetenzzentren für Allgemeinmedizin.¹⁸⁰ Inwiefern Vielfalt und Chancengerechtigkeit Thema ist, kann hier nicht erhoben werden. Jedoch vergibt die Deutsche Gesellschaft für geschlechtsspezifische Medizin (DGesGM) an Mitglieder die Zusatzbezeichnung Gendermediziner*in DGesGM.¹⁸¹ Dafür müssen praktische Erfahrungen und theoretisches Wissen in der Gendermedizin nachgewiesen werden, das z.B. über den E-Learning-Kurs „eGendermedizin“¹⁸² erworben werden kann.

Fach- und disziplinübergreifend finden sich *Mentoringprogramme* für unterschiedliche Zielgruppen, zum Beispiel:

- In der Gesellschaft für Informatik (GI) finden sich zwei Mentoringprogramme. Mit ihrem einjährigen Mentoringprogramm richtet sie sich an Master- und Lehramtsstudierende, Berufsanfänger:innen sowie (Post-)Doktorand:innen.¹⁸³ Darüber hinaus hat die Hochschulgruppe München der Jungen GI das Projekt „Mintorme“ gestartet, in dem über eh-

¹⁷⁶ <https://www.agenda-theologinnen-forum.de/jungeagenda.html> (30.6.2023). Das Akronym FLINTA bezieht sich auf Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, trans* und agender Personen.

¹⁷⁷ s.o. 2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation

¹⁷⁸ <https://en.dwa.de/en/young-water-pros.html> (30.6.2023)

¹⁷⁹ <https://www.dgav.de/weiter-fortbildung.html> (30.6.2023)

¹⁸⁰ <https://desam.de/kompetenzzentren-weiterbildung> (30.6.2023)

¹⁸¹ <https://www.dgesgm.de/aus-weiterbildungen.html> (30.6.2023)

¹⁸² <http://egender.charite.de/> (30.6.2023)

¹⁸³ <https://mentoring.gi.de/> (30.6.2023)

renamtliche Mentor:innen (Mintor:innen) Workshops an Schulen durchgeführt und Mentoring für Kinder und Studierende angeboten wird.¹⁸⁴

- Die zweijährigen Mentoringprogramme der Deutschen Gesellschaft für Rheumatologie (DGRh)¹⁸⁵ und der Deutschen Gesellschaft für Nephrologie (DGfN)¹⁸⁶ zielen auf die Vorbereitung auf Leitungspositionen – bei der DGRh explizit universitäre, bei der DGfN sowohl universitäre als auch nicht-universitäre.
- Das 2014 initiierte Mentoringprogramm CheMento der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) richtet sich an Studierende, Promovierende sowie PostDocs und soll diesen bessere Karrierechancen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft ermöglichen.¹⁸⁷

In an Frauen gerichtete Fachgesellschaften werden ebenfalls Mentoringprogramme angeboten, wie im Deutschen Juristinnenbund (djB). Das einjährige Programm richtet sich auch an Nicht-Mitglieder, die das Erste Staatsexamen oder einen vergleichbaren Abschluss erworben haben. Die inhaltliche Ausgestaltung kann sich sowohl auf Referendariat oder Promotion beziehen als auch auf Fragen und Herausforderungen Berufslebens.¹⁸⁸ Im Mentorinnenprogramm des Deutschen Ärztinnenbunds (DÄB) wird sowohl im Studium, beim Berufseinstieg, der Karriereplanung, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als auch bei wissenschaftlichen Arbeiten und der wissenschaftlichen Karriere mit dem Ziel der Promotion oder der Habilitation unterstützt.¹⁸⁹ Auch wenige, nicht auf Frauen spezialisierte Fachgesellschaften, bieten dezidiert Mentoringprogramme für Frauen an.

(Fach-)Veranstaltungen

Fachgesellschaften können ihre Fachkongresse unterschiedlich ausgestalten und zudem weitere Veranstaltungsformate wie Podiumsdiskussionen, Stammtische oder Workshops organisieren. Dabei können neben Forschung¹⁹⁰ auch Karriere und Beruf im Allgemeinen und Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Karriere und Beruf im Speziellen eine mehr oder weniger explizite Rolle spielen. So kann z.B. dem ‚Nachwuchs‘ eine bessere Bühne für die Vorstellung eigener Beiträge geboten und Austausch ermöglicht werden. Die erwähnten Jungen Foren organisieren mitunter sehr viele unterschiedliche Veranstaltungsformate, in denen es um Beruf und Karriere geht. Auch die fachbezogenen Tagungen können dieses Thema integrieren, indem sie z.B. den ‚Nachwuchs‘ spezifisch in den Blick nehmen:

- Im Unterschied zu der sektionenübergreifenden Herbsttagung, bei der ein Forschungsthema im Mittelpunkt steht, steht bei den sektionsbezogenen Frühjahrstagungen der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) besonders die Förderung des ‚Nachwuchses‘ im Fokus. Dort können bereits Studierende ihre Master- oder Diplomarbeitsthemen mit Wissenschaftler:innen diskutieren und bei der Jobbörse Einblick in die Arbeitsmöglichkeiten für Physiker:innen erhalten.¹⁹¹ Seit 1989 hat die DPG zudem mit der Wilhelm und Else Heraeus-Stiftung ein Programm, das Mitglieder (meist bis 35 Jahre und ohne Promotion) finanziell dabei unterstützt, sich an verschiedenen Tagungen zu beteiligen.¹⁹²

¹⁸⁴ <https://www.mintorme.com/> (30.6.2023)

¹⁸⁵ <https://dgrh.de/Start/Aus-,Fort----Weiterbildung/Ausbildung/-Mentoringprogramm-Leadership-Rheumatologie.html> (30.6.2023)

¹⁸⁶ <https://www.dgfn.eu/mentoring-up.html> (30.6.2023)

¹⁸⁷ <https://www.gdch.de/ausbildung-karriere/karriere-und-beruf/karriereveranstaltungen/mentoring-programm.html> (30.6.2023)

¹⁸⁸ <https://www.djb.de/junge-juristinnen/djb-connect> (30.6.2023)

¹⁸⁹ <https://www.aerztinnenbund.de/MentorinnenNetzwerk.0.176.1.html> (30.6.2023)

¹⁹⁰ s.o. 2.2.2. Fokus Forschung

¹⁹¹ <https://www.dpg-physik.de/aktivitaeten-und-programme/tagungen/fruehjahrstagungen> (30.6.2023)

¹⁹² <https://www.dpg-physik.de/aktivitaeten-und-programme/programme/weh-foerderprogramm> (30.6.2023)

- Auch die Gesellschaft für Informatik (GI) integriert in ihre Jahrestagung „Informatik“ eine Studierendenkonferenz. Studierende der Informatik und angrenzender Disziplinen können Beiträge für einen Tagungsband einreichen und ihre Arbeiten und Projekte präsentieren. Darüber hinaus werden Preise für die besten Beiträge vergeben.¹⁹³
- Das Junge Forum der Deutschen Röntgengesellschaft (DRG) ermöglicht mit dem Pat.innen-Programm „Hellste Köpfe“ Studierenden eine kostenfreie Teilnahme am Röntgenkongress¹⁹⁴ und mit Case Reports¹⁹⁵ jungen Radiolog.innen außerhalb von Universitäten oder (noch) ohne eigene Forschungsthemen, dort einen Beitrag vorzustellen.

Zudem können Fachgesellschaften und ihre Untergliederungen darauf hinwirken, den Anteil an Frauen unter Referent.innen zu steigern. Bei der Jahrestagung der Deutschen Röntgengesellschaft (DRG) wurde 2022 explizit eine höhere Beteiligung von weiblichen Vortragenden angestrebt. Dafür wurde ein Mentoringprogramm initiiert. Aus dieser Initiative entstand die Fokusgruppe Radiologinnen@DRG, die Teil des Netzwerks Diversity@DRG ist.¹⁹⁶

Der Deutsche Juristinnenbund (djb) organisiert u.a. Bundeskongresse, die sowohl wissenschaftliche als auch praxisbezogene Beiträge und Formate umfassen. 2023 wurde unter dem Titel „Unternehmensziel: Geschlechtergerechtigkeit“ u.a. diskutiert, wie Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen gestärkt werden können und sie dazu verpflichtet und befähigt werden können, diskriminierende Strukturen zu erkennen und zu beenden.¹⁹⁷ Neben Panels mit Teilnehmerinnen aus unterschiedlichen beruflichen Bereichen wurden auch Workshops zu verschiedenen Themen wie zum Umgang mit dem Impostor-Syndrom oder geschlechtergerechte Kanzleikultur angeboten.

Darüber hinaus kann bei der Tagungsorganisation die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt werden und z.B. Kinderbetreuung angeboten werden, wie z.B. auf dem Deutschen Chirurgie Kongress 2023.¹⁹⁸

Preise

Wie auch bei Forschung können Vielfalt und Chancengerechtigkeit bei professionsbezogenen Preisen eine Rolle spielen. So können für das Thema beruflich Engagierte ausgezeichnet werden, zum Beispiel:

- Der Deutsche Ärztinnenbund (DÄB) verleiht dahingehend seit 2001 den Preis „Mutige Löwin“ an Frauen, „die sich gegen Widerstände durchsetzen – notfalls auch kämpferisch mit Krallen und Zähnen“.¹⁹⁹ Dies kann sich u.a. auf den kontinuierlichen Einsatz gegen Vorurteile gegenüber den eigenen Fähigkeiten und beruflichen Möglichkeiten, die Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen oder den Einsatz für Gendermedizin beziehen.
- 2021 verlieh die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) erstmals den „Hildegard-Hamm-Brücher-Preises für Chancengleichheit in der Chemie“.²⁰⁰ Er richtet sich an Einzelpersonen, Teams, Gruppen oder Organisationen, die sich mit innovativen Projekten für Chancengleichheit einsetzen.

¹⁹³ <https://skill.gi.de/> (30.6.2023)

¹⁹⁴ <https://www.forum-junge-radiologie.de/de-DE/7156/hellstekoepfe/> (30.6.2023)

¹⁹⁵ <https://www.forum-junge-radiologie.de/de-DE/4906/case-reports/> (30.6.2023)

¹⁹⁶ <https://www.diversity.drg.de/de-DE/10349/radiologinnen-drg/> (30.6.2023)

¹⁹⁷ <https://www.djb.de/termine/details/v230914-17?actbackPid=544&cHash=9cc8e29bf8bf9f63e0a53493a5b81ba1> (30.6.2023)

¹⁹⁸ <https://dck2023.de/kinderbetreuung/> (30.6.2023)

¹⁹⁹ https://www.aerztinnenbund.de/Mutige_Loewin.0.284.1.html (30.6.2023)

²⁰⁰ <https://www.gdch.de/gdch/preise-und-auszeichnungen/gdch-preise/hildegard-hamm-bruecher-preis.html> (30.6.2023)

- Die Gesellschaft für Informatik (GI) verleiht gemeinsam mit der Klaus Tschira Stiftung (KTS) eine Medaille für besondere Verdienste in Bezug auf die Nutzung und Weiterentwicklung informatischer Methoden in unterschiedlichen Anwendungsgebieten. Die letzte Preisträgerin setzt sich wissenschaftlich mit Gender und Diversity auseinander und tritt für die Förderung von Frauen in MINT ein.²⁰¹

(Ethik-)Kodexe und Leitlinien

Mehrere Fachgesellschaften haben Kodexe entwickelt, die oftmals als Ethik-Kodex bezeichnet werden. Diese beziehen sich nicht nur auf die (Selbst-)Organisation²⁰², sondern auch auf Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, das professionelle Selbstverständnis im Ausüben des Berufes und die beruflichen Kontexte, in denen ihre Mitglieder tätig sind. Viele Kodexe integrieren Diskriminierungsverbote sowie die Förderung von Diversität in der beruflichen Praxis:

■ Der Ethik-Kodex der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) formuliert einen Anspruch an Objektivität und Gerechtigkeit bei „Einstellungen, Entlassungen, Beurteilungen, Beförderungen, Gehaltsfestsetzungen und anderen Fragen des Anstellungsverhältnisses, bei Berufungs-, Rekrutierungs- und Kooptationsentscheidungen“.²⁰³ Damit einher gehen Benachteiligungsverbote für verschiedene Diversitätsdimensionen.²⁰⁴

■ Mit einer identischen Formulierung arbeitet auch der Ethik-Kodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und des Berufsverbandes Deutscher Soziologinnen und Soziologen (BDS) von 2017.²⁰⁵ Jedoch werden die Diversitätsdimensionen konkretisiert.²⁰⁶

■ Der von zahlreichen Fachgesellschaften und Berufsverbänden unterstützte „Ärzte Codex - Medizin vor Ökonomie“ der Deutschen Gesellschaft für Innere Medizin (DGIM) bezieht sich auf das Verhältnis zwischen Mediziner:innen und Patient:innen. Dort heißt es: „Ärztliche Pflicht ist es, die gesundheitliche Versorgung erkrankter Menschen ohne Ansehen ihres Alters, Konfession, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, politischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder sozialer Stellung durchzuführen“ (Schumm-Draeger u. a. 2017: 2340).

■ Der 2017 von der Kommission für gute Arbeit in der Wissenschaft der Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) entwickelte Kodex für gute Arbeit in der Medienwissenschaft zielt auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Statusgruppen. Er wurde in der Zeitschrift für Medienwissenschaft veröffentlicht (Kommission „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ 2018b) und richtet sich an alle medienwissenschaftlichen Institute, Fachbereiche und anderen institutionelle Arbeitszusammenhängen mit der Empfehlung, sich zur Erfüllung des Kodexes zu verpflichten. Er enthält konkrete Ziele zur Schaffung von fairen und verlässlichen Beschäftigungsverhältnissen, der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sowie Mitbestimmung. Im Abschnitt zu Gleichstellung und Diversität wird konkret darauf abgezielt, Gleichstellung der Geschlechter und eine deutliche Steigerung der Diversität der Beschäftigten zu gewährleisten, eine an Studierendenzahlen und dem Kaskadenmodell der DFG orientierte Gleichstellungsquotierung für Frauen in allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn anzuwenden, benachteiligte und unterrepräsentierte Gruppen (wie Wissenschaftler:innen mit chronischer Erkrankung, Behinderung, People of Colour, Transpersonen und von formaler Bildung Be-

²⁰¹ <https://gi.de/ueber-uns/personen/klaus-tschira-medaille> (30.6.2023)

²⁰² s.o. 2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation

²⁰³ <https://www.dvpw.de/wir/profil/ethik-kodex/> (30.6.2023)

²⁰⁴ Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, soziale oder regionale Herkunft, ethnische oder nationale Zugehörigkeit, Religionszugehörigkeit oder politische Einstellungen

²⁰⁵ <https://soziologie.de/dgs/ethik/ethik-kodex> (30.6.2023)

²⁰⁶ Alter, Geschlechtszugehörigkeit, körperliche Behinderung, soziale oder regionale Herkunft, ethnische oder nationale Zugehörigkeit, Religionszugehörigkeit und im Rahmen des Grundgesetzes sich bewegende politische Einstellungen

nachteiligte) bei gleicher Eignung für Stellen bevorzugt zu berücksichtigen und die Vielfalt unter Studierenden – als zukünftige Wissenschaftler:innen – aktiv zu fördern. Die Kommission hat darüber hinaus ein Info-Blatt erstellt mit Hinweisen für das Einbringen in die eigene Einrichtung.²⁰⁷

Die Kodexe beziehen sich somit einerseits auf die in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ohnehin festgelegten Benachteiligungsverbote im Arbeitsleben „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“.²⁰⁸ Andererseits können sie Ansprüche an die eigene Berufspraxis formulieren, ohne dass – wie im Gesundheitswesen (Bartig u. a. 2021) – rechtlich eindeutige Grundlagen existieren. Darüber hinaus können sie den Fokus von rechtlich geregelten und individuellen Benachteiligungs- und Diskriminierungsverboten erweitern z.B. auf die aktive Förderung von Vielfalt und den Ausgleich bestehender struktureller Diskriminierung im Berufsleben.

Ein Format, das sich in der Medizin findet, sind evidenzbasierte *Leitlinien*.²⁰⁹ Diese sollen Mediziner:innen – je nach Leitlinie auch Psycholog:innen und Psychotherapeut:innen – und Patient:innen bei Entscheidungen über Prävention, Diagnostik, Therapie und Nachsorge unterstützen. Sie verbinden Erkenntnisse aus wissenschaftlichen Studien und Handlungsempfehlungen für die berufliche Praxis. Sie werden in Zusammenarbeit verschiedener Fachgesellschaften erarbeitet, wobei andere Verbände einbezogen werden können. Dabei können sie auch vielfaltsrelevante Themen adressieren. So verfasste eine Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften in Deutschland (AWMF) unter Federführung der Deutschen Gesellschaft für Urologie (DGU), der Deutschen Gesellschaft für Kinderchirurgie (DGKCH) und der Deutschen Gesellschaft für Kinderendokrinologie und -diabetologie (DGKED) in Zusammenarbeit mit 16 anderen Organisationen eine Leitlinie zu „Varianten der Geschlechtsentwicklung“.²¹⁰ In dieser heißt es:

„Angesichts der biologischen Zusammenhänge und der Erlebniswelt von Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung bedarf es für die adäquate psychologischmedizinische Begleitung/Behandlung einer Revision des tradierten normativen Menschbildes von Frau und Mann. Das Bewusstsein für die Unzulänglichkeit des Entweder/Oder von ‚Zweigeschlechtlichkeit‘ ermöglicht der Fachperson, gemeinsam mit der betroffenen Person und deren Angehörigen, das Feld des gelebten Geschlechts, sei es als Gesamtperson oder in spezifischen Verhaltensweisen, neu zu entdecken und zu definieren.“ (DGU/DGKCH/DGKED 2016: 4).²¹¹

Veröffentlichungen

Veröffentlichungen in unterschiedlichen Medien sind auch in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Profession zu finden. Herausgegeben von den Fachgesellschaften oder ihren Arbeitsgruppen können sie sich u.a. der Förderung bestimmter Gruppen in der Fachgesellschaft im Speziellen sowie der Kritik und dem Abbau struktureller Hürden im Berufsleben im Allgemeinen widmen:

- So wurden in den Bulletins des Verbands der deutschen Slavistik mehrere Beiträge veröffentlicht, die Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Wissenschaftler:innen in der

²⁰⁷ <https://gfmedienwissenschaft.de/kodex> (30.6.2023)

²⁰⁸ Zur Problematik des Begriffes „Rasse“, wie er im Grundgesetz und dem AGG verwendet wird, auch im Kontrast zum englischsprachigen *race* als soziales Konstrukt und Analysekategorie, siehe z.B. die Anhörungen im Deutschen Bundestag (2021) oder Alexopoulou (2023). Im Folgenden wird *race* für das Konstrukt verwendet und „Rasse“, wenn es in der jeweiligen Quelle verwendet wird.

²⁰⁹ <https://register.awmf.org/de/start> (30.6.2023)

²¹⁰ Vor allem andere Fachgesellschaften, aber auch Vereine wie Intersexuelle Menschen e.V.

²¹¹ Die Leitlinie wird seit 2021 aufgrund gesetzlicher Änderungen überarbeitet: <https://register.awmf.org/de/leitlinien/detail/174-001> (30.6.2023).

Qualifikationsphase beinhalten, wie Vernetzungsbeauftragte, Mentoring oder Jobsharing (Behrens u. a. 2021; Birzer 2016a; 2016b; Birzer u. a. 2020).

■ In der Deutschen Gesellschaft für Publizistik und Kommunikationswissenschaft (DGPK) wurden im mittlerweile auch online verfolgten Debattenteil des Informationsdiensts „Aviso“ u.a. mehrere Beiträge dem „Umgang mit der nächsten Generation: Befristet arbeiten in der Kommunikationswissenschaft“ gewidmet.²¹²

■ Nach einer Umfrage unter Ärztinnen zur beruflichen Situation von Frauen in der Hämatologie und Onkologie 2014, widmete die Deutsche Gesellschaft für Hämatologie und Medizinische Onkologie (DGHO) 2022 einen weiteren Band der Gesundheitspolitischen Schriftenreihe dem Themenfeld. Der Arbeitskreis „Frauen in der Hämatologie und Onkologie“ und der Vorstand bereiten darin die Ergebnisse der extern beauftragten Mitgliederbefragung in drei Fachgesellschaften der Hämatologie und Onkologie in Deutschland, Österreich und der Schweiz auf (Busson-Spielberger/Giesler/Miemietz 2022). Die abgeleiteten Empfehlungen richten sich an die eigene und die kooperierenden Fachgesellschaften, diese selbst umzusetzen und/oder sich gegenüber anderen Akteuren dafür einzusetzen. Zudem werden sowohl Handlungsbedarfe in Bezug auf die (Selbst-)Organisation²¹³ als auch die Profession angesprochen. Entsprechend werden z.B. eine Expertinnendatenbank, außerfachliche Fortbildungen für die Netzwerkarbeit und Frauen-Mentoringprogramme, institutionelle Kinderbetreuung von Kindern, Rückkehrvereinbarungen für Ärztinnen und Ärzte nach der Elternzeit, Teilzeitoptionen für Weiterbildung und Leitungsfunktionen und transparente Ausschreibungen von oberärztlichen Positionen genannt.

■ 2014 wandten sich Soziolog:innen mit einem Offenen Brief an die Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS), in welchem sie diese aufforderten, sich zukünftig für gute Arbeit in der Wissenschaft einzusetzen und Mindeststandards in ihren Ethik-Kodex aufzunehmen.²¹⁴ Diese Initiative wurde von Nachwuchssprecher:innen in der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) aufgenommen, die ebenfalls 2014 eine Petition „Wissenschaft als Beruf – für bessere Beschäftigungsbedingungen und planbare Perspektiven“ starteten.²¹⁵ 2015 folgte die Petition „Für gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Erziehungswissenschaft!“ von Mitgliedern der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE).²¹⁶ Diese Appelle richten sich somit sowohl an die Fachgesellschaften als auch an die (Hochschul-)Politik²¹⁷ und zielen auf verbesserte Karriereperspektiven in der Wissenschaft (Schmid/Thiel 2016).

Daneben wird wie bei Forschung²¹⁸ für die *interne und externe Kommunikation* auf Newsletter, Rundbriefe und Webpräsenzen zurückgegriffen, um professionsbezogene Informationen zu verbreiten und zum Austausch anzuregen:

- Die Gesellschaft für Angewandte Mathematik und Mechanik (GAMM) hat für die weiblichen Mitglieder als Austausch-Medium einen E-Mail-Verteiler „women-in-gamm“ einge-

²¹² <https://www.dgpuk.de/de/debatte/der-umgang-mit-der-n%C3%A4chsten-generation-befristet-arbeiten-der-kommunikationswissenschaft> (30.6.2023)

²¹³ Gender-Controlling, Erhöhung des Frauenanteils unter den Mitgliedern und paritätische Besetzung des Vorstands

²¹⁴ <https://www.openpetition.de/petition/online/fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft> 30.6.2023

²¹⁵ <https://www.openpetition.de/petition/online/wissenschaft-als-beruf-fuer-bessere-beschaeftigungsbedingungen-und-planbare-perspektiven> (30.6.2023)

²¹⁶ <https://www.openpetition.de/petition/online/fuer-gute-arbeits-und-beschaeftigungsbedingungen-in-der-erziehungswissenschaft> (30.6.2023)

²¹⁷ s.u. 2.2.4. Fokus Gesellschaft

²¹⁸ s.o. 2.2.2. Fokus Forschung

richtet, um sie über wissenschaftliche Veranstaltungen, aber auch Stellenausschreibungen und speziell auf Frauen zugeschnittene Veranstaltungen zu informieren.²¹⁹

- Die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) stellt auf ihrer Webpräsenz die Biographien von bis 1939 geborenen Chemikerinnen vor, um lange unberücksichtigte Leistungen von Chemikerinnen sichtbar zu machen.²²⁰
- Der Deutsche Juristinnenbund (djb) hat 2022 die Kampagne „100 Jahre Frauen in juristischen Berufen“ organisiert, die Veranstaltungen an verschiedenen historisch bedeutsamen Universitäten in Deutschland, Podcast-Folgen und eine Wanderausstellung umfasste.²²¹
- Der Podcast „RADiversum“ des Netzwerks Diversity@DRG der Deutschen Röntgengesellschaft (DRG) beschäftigt sich mit Vielfalt und Inklusion in der DRG im Speziellen und in der Radiologie im Allgemeinen, um für die unterschiedlichen Aspekte des Themas zu sensibilisieren und denjenigen eine Stimme geben, die bisher noch nicht gehört werden.²²²

Darüber hinaus verfassen sie *Stellungnahmen*, wie z.B. das Diversity-Netzwerk der Deutschen Röntgengesellschaft (DRG) zu Mutterschutz in der ärztlichen Berufsausübung²²³ oder bekunden Solidarität für Wissenschaftler:innen, wie die Gesellschaft für Medienwissenschaft (GMW) unter dem Titel „Gegen Antigenderismus in der Wissenschaft und darüber hinaus“.²²⁴ Sowohl AGENDA als auch die Junge AGENDA gehören zu den Erstunterzeichnenden der Forderungen an die Römisch-Katholische Kirche in der Initiative Out in Church.²²⁵ In dieser setzen sich lesbische, schwule, bi, trans*, inter, queere und non-binäre Mitarbeiter:innen der römisch-katholischen Kirche u.a. für Änderungen des diskriminierenden kirchlichen Arbeitsrechts ein.

Bei Stellungnahmen zeigen sich zudem besondere Überschneidungen zu dem Schwerpunktbereich Gesellschaft.

2.2.4. Fokus Gesellschaft

*Seit mehr als 165 Jahren gibt der VDI – Verein Deutscher Ingenieure e.V. wichtige Impulse für neue Technologien und technische Lösungen und sorgt so für mehr Lebensqualität, eine bessere Umwelt und mehr Wohlstand. [...] Als drittgrößter technischer Regelsetzer ist der VDI Partner für die deutsche Wirtschaft und Wissenschaft.*²²⁶

Wie sich bereits in den vorherigen Kapiteln zeigte, wirken einerseits gesellschaftliche Entwicklungen auf unterschiedlichen Ebenen in die Fachgesellschaften. Andererseits beziehen Fachgesellschaften Stellung zu gesellschaftlichen Entwicklungen im Allgemeinen und politisch-rechtlichen Entwicklungen im Speziellen. Sie vernetzen sich dabei mit anderen Fachgesellschaften oder Akteur:innen aus Wissenschaft/Forschung, Berufspraxis und/oder Politik.

Sich zu politischen Entscheidungen zu positionieren, kann für Fachgesellschaften durchaus heikel sein. So kam es in einer befragten Fachgesellschaft nach einer Stellungnahme zu politischen Entscheidungen eines Staates zu zwei Austritten von Mitgliedern dieser Staatsange-

²¹⁹ <https://www.gamm-ev.de/organisation/kommissionen-ausschuesse/> (30.6.2023)

²²⁰ <https://www.gdch.de/publikationen/biographien-von-chemikerinnen.html> (30.6.2023)

²²¹ <https://www.djb.de/100-jahre-frauen-in-juristischen-berufen> (30.6.2023)

²²² <https://www.diversity.drg.de/de-DE/8986/podcast-radiversum/> (30.6.2023)

²²³ <https://www.diversity.drg.de/de-DE/10122/radiologie-und-schwangerschaft/> (30.6.2023)

²²⁴ <https://zfmedienwissenschaft.de/online/gegen-antigenderismus-der-wissenschaft-und-darueber-hinaus> (30.6.2023)

²²⁵ <https://www.outinchurch.de/unterstuetzen/> (30.6.2023)

²²⁶ <https://www.vdi.de/ueber-uns> (30.6.2023)

hörigkeit. Damit Mitglieder „sich nicht aufgrund von Vereinsaktivitäten zum Austritt gedrängt fühlen könnten“ (FG GeSo), wird das Prinzip hervorgehoben, sich öffentlich grundsätzlich nicht zu politischen, sondern nur zu akademisch relevanten Themen zu äußern.

Es finden sich zahlreiche *Stellungnahmen* zu geplanten Änderungen im Wissenschaftszeitgesetz, wie z.B. die Gesellschaft für Analytische Philosophie (GAP)²²⁷, der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) und deren Jungmitgliedervertretung²²⁸ oder der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)²²⁹, das insbesondere Konsequenzen für die beruflichen Bedingungen des wissenschaftlichen ‚Nachwuchses‘ hat.

Daneben werden Positionen und wissenschaftliche Expertisen über Stellungnahmen und/oder die Mitarbeit der Mitglieder in übergreifenden Kommissionen z.B. bei Ministerien, Forschungsfördereinrichtungen oder Initiativen eingebracht:

■ Das Ziel des Deutschen Juristinnenbunds (djB) ist die Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen. Entsprechend werden in unterschiedlichen Arbeitsgruppen insbesondere rechts- und sozialpolitische Forderungen erarbeitet, die sich mit vielfältigen gleichstellungspolitisch relevanten Themen befassen.²³⁰ Der djB beteiligt sich in diesem Zusammenhang auch an der zivilgesellschaftlichen Initiative „AGG Reform-Jetzt!“, in der eine Stellungnahme mit elf zentralen Forderungen sowie eine Ergänzungsliste zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – zum Beispiel mit dem Änderungsvorschlag, Benachteiligung durch Diskriminierung zu ersetzen – erarbeitet wurden.²³¹

■ Auch zum Selbstverständnis des Deutschen Ärztinnenbunds (DÄB) gehört es, neben dem Eintreten für die Belange der Ärztinnen und Zahnärztinnen gegenüber Gesetzgebung, Verwaltung und Öffentlichkeit, bei der gesundheits- und sozialpolitischen Gesetzgebung und in ethischen Fragestellungen durch Stellungnahmen und wissenschaftliche Begleitung zu beraten.²³²

■ Die Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs) hat 2020 eine Stellungnahme zum Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus verfasst, in der die Initiative unterstützt, aber auf Optimierungsbedarf der forschungsbezogenen Maßnahmen und wissenschaftlichen Begleitforschung hingewiesen wird.²³³ Zudem empfahl sie in der Stellungnahme zu einer Verfassungsbeschwerde 2017 ausgehend von psychologischen und sexualwissenschaftlichen Erkenntnissen die personenstandsrechtliche Anerkennung von „inter/divers“.²³⁴

Das Einbringen wissenschaftlicher Expertise kann – ebenso wie über Leitlinien in der Medizin – auch über *Gutachten* erfolgen, die einen wesentlichen Teil des Berufes darstellen können und damit auch relevant für die Arbeit von Fachgesellschaften sind.²³⁵ So übernehmen z.B. die forensische Psychiatrie und Psychotherapie „neben ihrem Heilauftrag als genuin ärztliche

²²⁷ <https://www.gap-im-netz.de/images/gap/GAP-Stellungnahme%20zum%20BMBF-Entwurf%20zum%20WissenschaftszeitVG.pdf> (30.6.2023)

²²⁸ <https://www.dgps.de/die-dgps/jungmitglieder/befristung> (30.6.2023)

²²⁹ <https://soziologie.de/aktuell/news/stellungnahme-der-deutschen-gesellschaft-fuer-soziologie-dgs-zur-anstehenden-novellierung-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes> (30.6.2023)

²³⁰ <https://www.djb.de/ueber-uns/der-djb-stellt-sich-vor> (30.6.2023)

²³¹ <https://www.djb.de/themen/wege-zur-diskriminierungsfreiheit-in-unternehmen> (30.6.2023)

²³² <https://www.aerztinnenbund.de/Satzung.0.171.1.html> (30.6.2023)

²³³ https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Stellungnahmen/DGPs-Stellungnahme_Kabinettsausschuss_Rechtsextremismus_20200912.pdf (30.6.2023)

²³⁴ https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Stellungnahmen/DGPs_Stellungnahme_Dritte_Option.pdf (30.6.2023)

²³⁵ s.o. 2.2.3. Fokus Profession

Aufgabe zusätzlich für die Gesellschaft ordnungspolitische Aufgaben²³⁶, indem auf Basis von Gutachten u.a. die Unterbringung im Maßregelvollzug in einem psychiatrischen Krankenhaus angeordnet werden kann. Entsprechend hat die Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN) nicht nur ein entsprechendes Fachreferat²³⁷ eingerichtet, sondern vergibt an ihre Mitglieder auch ein Zertifikat „Forensische Psychiatrie“ und stellt eine Liste der entsprechenden Mitglieder für eine Suche nach Gutachter:innen zur Verfügung.

2.2.5. Fokus Studium und Lehre

Wir dürfen nicht müde werden, das Thema der Chancengleichheit auch unseren Studierenden zu vermitteln. (FG GeSo)

Fachgesellschaften setzen sich laut ihrer Satzung meist auch mit dem Themenbereich Lehre auseinander bzw. für dessen Förderung ein. Diesbezüglich finden sich *spezialisierte Fachgesellschaften*, die Lehren und Lernen zu einem Schwerpunkt ihrer Aktivitäten erklären. So hat sich die Gesellschaft für sozio-ökonomische Bildung und Wissenschaft (GSÖBW) explizit zum Ziel gesetzt, Wirtschaftsdidaktik sowie die wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Lehre zu erneuern, da sowohl in Schulen als auch Hochschulen oftmals unterkomplexe Perspektiven gefördert und Reflexion verhindert wird, indem Wirtschaft unabhängig von den gesellschaftlichen, politischen, historischen und kulturellen Kontexten dargestellt wird.²³⁸ Eine besondere Stellung nimmt die Deutsche Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd) ein, die fach- und disziplinübergreifend hochschulische Bildung in Theorie und Praxis fördern will.²³⁹

Fachgesellschaften können zudem direkt an Studiengängen und Curricula mitarbeiten und/oder Stellung zu bildungspolitischen Entwicklungen beziehen. Dass sie diese Aufgabe durchaus ernsthaft mit ihren Aktivitäten verfolgen, zeigt eine von der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DgE) in Auftrag gegebene Studie (Amesberger/Halbmayer 2022). Zum Themenbereich Studium und Lehre finden sich zudem bei mehreren Fachgesellschaften eigene Arbeitsgruppen.²⁴⁰ So hat z.B. die Deutsche Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie (DGOU) eine AG Lehre²⁴¹, deren Mitglieder unter anderem Nationalen Lernzielkatalog Medizin (NKLM) mitarbeiten, Lehrvideos konzipieren und einen Lehrzielkatalog im Fach Orthopädie und Unfallchirurgie entwickeln. Außerdem prämiert die Fachgesellschaft zusammen mit dem Konvent der Universitätsprofessuren für O und U Lehrkonzepte.²⁴²

Jedoch wird nicht bei allen Arbeitsgruppen ersichtlich, was sie tun bzw. ob sie regelmäßig aktiv sind. Auf den Webpräsenzen anderer Fachgesellschaften beschränkt sich das Thema Studium und Lehre auf Übersichten zu den bundesweiten Studienmöglichkeiten oder auf die Darstellung des Fachs. Besonders umfangreiche Aktivitäten lassen sich vor allem im Zusammenhang mit der Umstellung der Studienabschlüsse im Zuge von Bologna beobachten. Intensive Auseinandersetzungen, Empfehlungen und Stellungnahmen zu Studium und Lehre sind oftmals älteren Datums.²⁴³ Es ist denkbar, dass AGs existiert haben und aufgelöst wurden oder mitunter temporär bei aktuellen Fragestellungen eingerichtet werden.²⁴⁴

²³⁶ <https://www.dgppn.de/schwerpunkte/forensische-psychiatrie.html> (30.6.2023)

²³⁷ <https://www.dgppn.de/die-dgppn/referate.html> (30.6.2023)

²³⁸ <https://soziooekonomie-bildung.eu/ueber-die-gsoebw/> (30.6.2023)

²³⁹ <https://www.dghd.de/die-dghd/satzung/> (30.6.2023)

²⁴⁰ Ob der sehr geringe Anteil an wissenschaftlichen Fachgesellschaften mit einer Kommission Lehre, den der Wissenschaftsrat (1992: 82) mit 17 % quantifizierte, gestiegen ist, lässt sich hier nicht prüfen.

²⁴¹ <https://dgou.de/gremien/arbeitsgemeinschaften/ag-lehre> (30.6.2023)

²⁴² <https://dgou.de/bildung/lehrkonzepte-in-o-und-u> (30.6.2023)

²⁴³ So haben in der Deutschen Gesellschaft für Publizistik und Kommunikationswissenschaft (DGPK) zwei Arbeitsgruppen Empfehlungen zu Lehre bzw. Methoden erarbeitet, die von Diskussion auf den Fachkongres-

Die Auseinandersetzungen mit Lehre und Studium nehmen selten explizit Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit. Das trifft auch auf Heterogenität zu, die als Konzept im Zusammenhang mit Studium und Lehre im Vergleich zu Diversity dominiert, sich aber, wie auch Intersektionalität, unter sozialer Differenz als einem „zentralem Bezugsproblem für die Gestaltung institutionalisierter pädagogischer Praxis“ (Emmerich/Hormel 2013: 9) fassen lässt. Bei Aktivitäten, die explizit Bezug nehmen, lassen sich zwei Schwerpunkte identifizieren. Bei Inhalt und Didaktik geht es sowohl um Studieninhalte als auch didaktische Fragestellungen mit Bezug zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit. Durchaus im Zusammenhang mit ‚Nachwuchs‘ geht es bei Studierenden und Absolvent:innen um die Frage, wer überhaupt studiert und das Studium schließlich (erfolgreich) abschließt.

Fokus Inhalt und Didaktik

Fragen in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit als Inhalt und Didaktik in den Curricula und/oder Lehr- und Lernkonzepten werden selten als aktuell präsente Themen für Fachgesellschaften angeführt. Trotzdem finden sich hier Initiativen einzelner Fachgesellschaften, die oftmals ebenfalls über Arbeitsgruppen organisiert sind:

■ Die Fachgesellschaften Deutsche Gesellschaft für Medizinische Psychologie (DGMP) und die Deutsche Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS) haben ein *Lehrbuch* zur Medizinischen Psychologie und Medizinischen Soziologie initiiert, das online kostenlos zugänglich ist (Deinzer/von dem Knesebeck 2018). Dort werden auch die Themen soziale und gesundheitliche Ungleichheit, Geschlecht und Gesundheit sowie Migration thematisiert.²⁴⁵

■ Im Deutschen Juristinnenbund (djb) beschäftigt sich der *Arbeitsstab* Ausbildung und Beruf mit intersektionaler Diskriminierung und Ungleichheiten in der juristischen Ausbildung und will Lehrende, Lernende und Prüfende sensibilisieren.²⁴⁶ Die Mitglieder bringen sich in Reformvorhaben der juristischen Ausbildung ein und haben u.a. eine Untersuchung zu Diskriminierungsgefahren in den mündlichen Prüfungen der juristischen Staatsexamina in der Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft veröffentlicht. Demnach haben Landesbehörden bereits jetzt Handlungsspielraum, diese zu verringern bzw. zu vermeiden (Heppner/Wienfort/Härtel 2022).

■ Die Deutsche Gesellschaft für geschlechtsspezifische Medizin (DGesGM) hat 2020 zusammen mit der Charité und dem Deutschen Ärztinnenbund (DÄB) ein *Gutachten* zum Stand der Integration von Aspekten der Geschlechtersensibilität und des Geschlechterwissens in den Ausbildungskonzepten der Humanmedizin sowie den Ausbildungsberufen Gesundheits- und Kranken-/ Kinderkrankenpflege und Physiotherapie herausgegeben (Seeland u. a. 2020). Sowohl fast alle befragten Studiendekan:innen als auch Schulleiter:innen messen Geschlechtersensibilität und Geschlechterwissen für die spätere Tätigkeit eine hohe Relevanz bei. Zu-

sen und Veröffentlichungen der Fachzeitschrift begleitet wurden (Matthes u. a. 2011; Krotz u. a. 2012). In den Empfehlungen zur Methodenausbildung geht es um die Ausbildung in Forschungsmethoden in Bachelor- und Masterstudiengängen. Dabei werden unter anderem auch Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Lehre in der DGPuK für die Fachgesellschaft und ihre Gremien formuliert und vorgeschlagen, einen Bereich der Website der Präsentation von Lehrkonzepten einzuräumen, einen Pool mit Lehrmaterialien für E-Learning einzurichten sowie einen Lehrpreis einzuführen. Inwiefern diese Empfehlungen der AG Lehre für die DGPuK umgesetzt und/oder verworfen wurden, lässt sich nicht feststellen, es gibt jedoch aktuell weder einen Bereich zu Lehre noch eine AG Lehre. (<https://www.dgpuk.de/de/empfehlungenarbeitspapiere.html>, 30.6.2023).

²⁴⁴ So führte die COVID-Pandemie zur Einrichtung von AGs, z.B. in der Deutschen Gesellschaft für Geriatrie (DGG) mit der Arbeitsgruppe „Studentische Lehre“. Diese wurde gegründet, da „im Zuge der COVID-19 Pandemie Herausforderungen an deutschen Universitäten noch deutlicher zu Tage getreten“ waren“ (<https://www.dggeriatrie.de/ueber-uns/arbeitsgruppen/160-arbeitsgruppe-studentische-lehre>, 30.6.2023). In anderen Fachgesellschaften haben sich AGs zu Digitalisierung gegründet.

²⁴⁵ https://books.publisso.de/en/publisso_gold/publishing/books/overview/46 (18.10.2023)

²⁴⁶ <https://www.djb.de/arbeitsgruppen/arbeitsstab-ausbildung-und-beruf> (30.6.2023)

dem werden bei der Mehrheit der medizinischen Fakultäten und Ausbildungsstätten Geschlechter- und Diversitätsaspekte in einzelnen Lehrveranstaltungen thematisiert. Jedoch werden weitaus seltener Strukturen gesehen, die die Kontinuität der Integration in das Curriculum sichern.²⁴⁷

■ Der Ausschuss Gender, Diversity und Karriere der Gesellschaft für Medizinische Ausbildung (GMA) will u.a. die Vernetzung von Akteur:innen im Bereich Gender in der Medizin verbessern, um gemeinsame Konzepte zur Implementierung in die Lehre zu erarbeiten und *Expert:innen* für Fortbildungsveranstaltungen und Ringvorlesungen zu identifizieren.²⁴⁸

■ Der Arbeitskreis Hochschullehre der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) wurde 2015 als Themengruppe gegründet, um Mitgliedern ein Forum zu geben, sich über ihre Lehrtätigkeit auszutauschen. Im Rahmen der Aktivitäten wurde 2022 ein Aufruf für *Workshopbeiträge* gestartet: „Mehr als weiss, westlich, männlich! Politikwissenschaftliche Hochschullehre vor dem Hintergrund dekolonialer, feministischer, intersektionaler Perspektiven“.²⁴⁹

■ Der Vorstand der Gesellschaft für Geschlechterforschung nimmt die Empfehlungen des Wissenschaftsrates (2023) zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland zum Anlass, eine *Veranstaltung* zu „Herausforderungen und Perspektiven: Studienangebote in den Gender Studies“ zu organisieren. In dieser stehen bestehende und zukünftige Studiengänge im Mittelpunkt.²⁵⁰

In Bezug auf Curricula wird zudem von einer befragten Fachgesellschaft auf eine übergreifende Struktur verwiesen: den Nationalen Lernzielkatalog Medizin (NKLM),²⁵¹ in dem „zum Glück“ Chancengleichheit verankert sei.²⁵² Im NKLM werden Bezüge zu Vielfalt vor allem in den übergeordneten Kompetenzen hergestellt.²⁵³ So geht es z.B. darum, sich Wissen über soziokulturelle Diversität anzueignen und dabei kritisch gegenüber Vereinfachungen zu bleiben, bewusst Gespräche mit beteiligten nicht-professionellen Dolmetscher:innen zu gestalten oder die sozioökonomischen Einflussfaktoren auf Gesundheit und die daraus resultierenden Ungleichheiten im Gesundheitszustand von Bevölkerungsgruppen zu reflektieren. Eine andere Fachgesellschaft orientiert sich an den Aktivitäten eines ihrer internationalen Pendants. In diesem Zusammenhang soll ein eigener Bereich auf der Website für Diversität erarbeitet werden, der auch explizit Lehren und Lernen zum Thema macht und gute Beispiele für Lehrveranstaltungen und Lehrpläne integrieren soll.

²⁴⁷ <https://www.dgesgm.de/geschlechtersensible-lehre.html> (30.6.2023)

²⁴⁸ <https://gesellschaft-medizinische-ausbildung.org/ausschuesse/gender-diversity-und-karriere.html> (30.6.2023)

²⁴⁹ <https://www.hochschullehre-politik.de/2023/01/13/cfp-workshop-mehr-als-weiss-westlich-maennlich-politik-wissenschaftliche-hochschullehre-vor-dem-hintergrund-dekolonialer-feministischer-intersektionaler-perspektiven/> (30.6.2023)

²⁵⁰ <https://www.fg-gender.de/arbeitsgruppen/4genderstudies/> (10.10.2023)

²⁵¹ <https://nkml.de/> (30.6.2023)

²⁵² Der NKLM soll mit Inkrafttreten der neuen Ärztlichen Approbationsordnung (geplant für 2025) bundesweit das Kerncurriculum für die Ausbildung zukünftiger Mediziner:innen definieren. Zwischen 2018 und 2021 widmeten sich 25 Arbeitsgruppen bestehend aus 800 Expert:innen aus der Hochschulmedizin, Fachgesellschaften, Krankenhäusern unterschiedlicher Versorgungsstufen, der ambulanten Versorgung, aus Nicht-regierungsorganisationen und der Bundesvertretung der Medizinstudierenden in Deutschland e.V. der Weiterentwicklung. Aktuell befindet er sich in der Bewertung durch die Fakultäten sowie in der Überarbeitung koordiniert durch den Medizinischen Fakultätentag.

²⁵³ <https://nkml.de/zend/objective/list/orderBy/@objectivePosition/studiengang/PF2/showIntermediatePage/0> (30.6.2023).

Fokus Studierende

Die Frage, wer überhaupt studiert und das Studium (erfolgreich) abschließt, wird vor allem bezüglich der Dimension Geschlecht über den Anteil von Frauen an Studienanfänger:innen und -absolvent:innen von und in Fachgesellschaften adressiert.²⁵⁴ So wird sich z.B. in Bezug auf die Mitgliederzusammensetzung, die aktive Beteiligung an Fachveranstaltungen oder den Anteil an Professuren oftmals auf Diskrepanzen zum Anteil von Studentinnen bezogen. Die Situation in den Fächern gestaltet sich dabei sehr unterschiedlich. Während in einigen ein sehr geringer Anteil von Frauen zu finden ist, machen Frauen mehr als die Hälfte in anderen aus. Entsprechend fokussieren Aktivitäten auf die Thematisierung und konkrete Interventionen für ihre Fachgesellschaften und/oder ihr Fach ausgehend von einem geringen oder hohen Anteil an Studentinnen oder ausgehend von dem geringeren Anteil von Frauen auf den nächsten Qualifikationsphasen und/oder Karrierestufen.

In die Ausgestaltung von Studium und Lehre jedoch auch andere korporative Akteure involviert, z.B. die Fakultäten- bzw. Fachbereichstage.²⁵⁵ So wurde die Weiterentwicklung des Nationalen Lernzielkatalog Medizin (NKLM) von einer wissenschaftlichen Arbeitsgruppe der Charité²⁵⁶ sowie der Geschäftsstelle am Medizinischen Fakultätentag²⁵⁷ konzipiert, unterstützt und koordiniert.

Exkurs: Andere Akteure – Fakultäten- und Fachbereichstage, Verbundinitiativen

Mitglieder von Fakultäten- und Fachbereichstagen sind hochschul- und fächer- bzw. fächergruppenspezifische Organisationseinheiten, jeweils vertreten durch ihre gewählten Vertreter:innen.²⁵⁸ Als Dachverbände fungieren der Allgemeine Fakultätentag,²⁵⁹ dem alle 19 Fakultätentage angehören, bzw. die Konferenz der Fachbereichstage.²⁶⁰ Ein Fokus der Arbeit von Fakultäten- und Fachbereichstagen liegt auf Abstimmungen der Studiengangsgestaltungen. Das Zusammenspiel mit Fachgesellschaften gestaltet sich dabei recht unterschiedlich. Sie können unabhängig organisiert oder direkt bei den Fachgesellschaften angesiedelt sein. So ist der Fakultätentag Psychologie eine Fachgruppe der Deutschen Gesellschaft für Psychologie.²⁶¹ Fakultäten- und Fachbereichstage geben als Zwecke die Interessenvertretung, aber auch die Förderung von Wissenschaft und Forschung, Bildung, Lehre sowie Hochschulorganisation an. Ebenso wie in Fachgesellschaften finden sich einzelne oder gemeinsame Stellungnahmen zu Promotions- und Habilitationsverfahren, guter wissenschaftlicher Praxis oder Kompetenzorientierung, so etwa in den Geistes- und Kulturwissenschaften.²⁶²

In Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Studium und Lehre fällt vor allem der Dachverein der Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten (4ING) auf. Dieser hat in der Vergangenheit drei Befragungen durchführen lassen: zu sozialer Herkunft der Professor:innen (Nagl/Hill 2010), zu Studierenden mit „Migrationshin-

²⁵⁴ s.u. 2.3.2. Geschlecht und geschlechtliche Identität

²⁵⁵ Der Begriff Fachbereichstag bezieht sich auf Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW).

²⁵⁶ <https://loop.charite.de/teilprojekte/> (30.6.2023)

²⁵⁷ <https://medizinische-fakultaeten.de/themen/studium/nklm-nklz/> (30.6.2023)

²⁵⁸ In der DFG-Liste zur Fachkollegienwahl sind einige von ihnen auch gelistet. Hier werden sie separat betrachtet. Daneben gibt es auch weitere Organisations- und Vernetzungsformen wie die BundesDekaneKonferenz Wirtschaftswissenschaften (<https://bundesdekane.de/portfolio-item/103-bundesdekanekonferenz/>, 30.6.2023) oder die Dekanekonferenz Pflegewissenschaft (<https://www.dekanekonferenz-pflegewissenschaft.de/>, 30.6.2023), die hier nicht näher thematisiert werden.

²⁵⁹ <https://allgemeiner-fakultaetentag.de/> (30.6.2023)

²⁶⁰ <http://fachbereichstag.de/> (1.12.2023)

²⁶¹ <https://fakultaetentag-psychologie.de/ueber-uns/> (30.6.2023)

²⁶² <https://kthf.de/kompetenzorientierung-in-den-geistes-und-kulturwissenschaften/> (30.6.2023)

tergrund“ (Ihsen/Hantschel/Hackl-Herrwerth 2010)²⁶³ sowie zu der Frage, ob und wodurch sich der Anteil der Studentinnen verändert hat (4ING 2010). Ein anderes Beispiel ist die Bundesdekanekonferenz Wirtschaftswissenschaften, auf deren Jahrestagung 2023 neben Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz an Hochschulen auch Gleichstellung an Hochschulen, in Unternehmen und staatlichen Einrichtungen diskutiert wurde.²⁶⁴ Insgesamt aber ist das Thema bei den Aktivitäten der Fakultäten- und Fachbereichstagen eher selten präsent.

Daneben lassen sich diverse korporative Akteure und individuelle Akteur:innen identifizieren, die konkrete Aktivitäten in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Studium und Lehre realisieren, wobei mitunter auch Fachgesellschaften involviert sind. Vier Beispiele für Aktivitäten mit Akteursverflechtungen:

- Ein Blogbeitrag der Deutschen Mathematiker-Vereinigung (DMV) zur Entwicklung der Studierendenzahlen verweist auf die Verdoppelung der Studienanfängerinnen in MINT-Fächern in den Jahren 2008–2017.²⁶⁵ Erhoben wurden die entsprechenden Zahlen durch das BMBF-geförderte Projekt „Komm, mach MINT“, das vom Kompetenzzentrum „Technik – Diversity – Chancengleichheit“ koordiniert wurde. Es zielte darauf, Mädchen und junge Frauen für MINT zu begeistern, zu einem MINT-Studium zu ermutigen und Hochschulabsolventinnen für Karrieren in Wirtschaft und Wissenschaft zu gewinnen.²⁶⁶

- In Bezug auf Chancengerechtigkeit empfiehlt die Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs) Studieninteressierten, an dem von ihr initiierten bundeseinheitlichen Studieneignungstest (BaPsy-DGPs) teilzunehmen.²⁶⁷ Dieser zusätzliche und freiwillige Test dient dazu, die Chancen auf einen Studienplatz zu verbessern, indem das Ergebnis von den Hochschulen mit unterschiedlicher Gewichtung für die Zulassung berücksichtigt wird. Es kommt demnach nicht mehr nur auf die Schulnoten an, die u.a. mit Geschlecht und sozioökonomischem Status korrelieren (Watrin u.a. 2022: 2). Es sind jedoch auch andere Akteure in den Test involviert: Landesministerien und Hochschulen, die die ersten Entwicklungen von Testverfahren ermöglichten, Professoren, die den bundeseinheitlichen Test entwickelten, sowie das Zentrum für wissenschaftlich-psychologische Dienstleistungen der DGPs, das die Durchführung koordiniert, und ein Dienstleister, der die Testung an allen Standorten vornimmt.²⁶⁸

- Die Fachgesellschaft Geschlechterstudien verweist unter dem Stichwort „Lehre“ z.B. auf die Plattform „Gender Curricula“.²⁶⁹ Diese enthält Vorschläge zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula und wurde von dem an der Universität Duisburg-Essen koordinierten Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW entwickelt.²⁷⁰

2022 führte das Bündnis zur Reform der juristischen Ausbildung (iur.reform), bestehend aus Studierenden, Doktorand:innen, Referendar:innen und Berufstätigen, eine Befragung von mehr als 10.000 Studierenden und Referendar:innen durch.²⁷¹ Darin zeigten sich große Unzufriedenheit und hoher Druck, der stärker von Frauen als von Männern kommuniziert wird

²⁶³ Zur Problematik des Begriffes „Migrationshintergrund“ und Alternativen siehe u.a. die Debatte koordiniert vom Rat für Migration (2022).

²⁶⁴ <https://bundesdekane.de/portfolio-item/103-bundesdekanekonferenz/> (30.6.2023)

²⁶⁵ https://www.mathematik.de/Hochschule/2449-positive-entwicklung-bei-studienanf%C3%A4nger-und-absolvent_innen-in-mint-f%C3%A4chern (30.6.2023)

²⁶⁶ <https://www.komm-mach-mint.de/news/komm-mach-mint-foerderung-der-geschaeftsstelle-endet-web-site-bleibt> (30.6.2023)

²⁶⁷ <https://www.dgps.de/psychologie-studieren/infos-zum-studium/studieneignungstest-psychologie/> (30.6.2023)

²⁶⁸ <https://www.dgps.de/presse/pressemitteilungen/details/studieneignungstest-fuer-den-bachelorstudien-gang-psychologie-startet-im-mai-2023/> (30.6.2023)

²⁶⁹ <https://www.fg-gender.de/forschung-lehre/lehre/> (30.6.2023)

²⁷⁰ <https://www.gender-curricula.com/gender-curricula-startseite> (30.6.2023)

²⁷¹ <https://iurreform.de/> (30.6.2023)

(Ahmed u. a. 2023). Neben dem Deutschen Juristinnenbund wurden der Deutsche Richterbund, der Postmigrantische Jurist*innenbund, die Bundesrechtsanwaltskammer, der Bundesverband rechtswissenschaftlicher Fachschaften, das Liquid Legal Institute sowie der Ausschuss Aus- und Fortbildung des Deutschen Anwaltvereins für Stellungnahmen angefragt, die in die Ergebnisdarstellung integriert wurden (Ahmed u. a. 2023: 20–61). Der Deutsche Juristinnenbund (djb) unterstützt die abgeleiteten Forderungen und sieht die Ergebnisse als Anlass für weitere Forschung und Diskussion in den Bereichen Diversität und intersektionalem Diskriminierungsschutz (Ahmed u. a. 2023: 22).

Nicht zuletzt lassen sich zahlreiche Akteur:innen, Organisationseinheiten und Aktivitäten an den Hochschulen ausmachen. Dies reicht von Initiativen wie der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre der Freien Universität Berlin²⁷² bis zu Verbundprojekten wie KomDiM (Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre) der Universität Duisburg-Essen und der Technischen Hochschule Köln. In diesem wurde ein Diversity-Netzwerk unter den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen aufgebaut. Diversitätsaspekte werden hier sowohl im Bereich Studium und Lehre – im Sinne der curricularen fachbezogenen und fachübergreifenden didaktischen Verankerung von Diversity – als auch in der Forschung und Entwicklung behandelt, dort im Sinne von Forschung mit Vielfaltsbezug (Auferkorte-Michaelis/Linde 2018b: 11).²⁷³

Es lässt sich als Gesamteindruck festhalten, dass Vielfalt und Chancengerechtigkeit zwar in Fakultäten- und Fachbereichstagen eher selten thematisiert werden, sich allerdings sehr unterschiedliche andere Initiativen in das Themenfeld einbringen, deren Aktivitäten auch von den Fachgesellschaften wahrgenommen werden bzw. aufgenommen werden könnten.

2.3. Diversitätsdimensionen

Aktivitäten im Bereich Diversität und Chancengerechtigkeit in Fachgesellschaften können einerseits anhand unterschiedlicher Schwerpunkte in Bezug auf (Selbst-)Organisation, Forschung, Profession, Gesellschaft oder Studium und Lehre betrachtet werden – so, wie im vorangegangenen Gliederungspunkt 2.2. geschehen. Andererseits können sie auch Diversitätsdimensionen – Alter, ethnische Herkunft/Nationalität, Geschlecht & geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion & Weltanschauung und sexuelle Orientierung – adressieren.

Wie an den bisherigen Beispielen bereits deutlich wurde, beziehen sich Aktivitäten größtenteils auf Geschlecht – in den meisten Fällen im Sinne von Frauen und Männern – sowie Alter – vor allem als soziale und berufliche Generationengerechtigkeit. Selten werden mehr als zwei oder gar alle Dimensionen in einer Fachgesellschaft thematisiert.

Körperliche und geistige Fähigkeiten bzw. Behinderungen, sexuelle Orientierung als Einzeldimension sowie Religion und Weltanschauung sind übergreifend selten Thema. Das gleiche trifft auf soziale Herkunft zu, wenn man sie nicht um sozialen Status erweitert. Mit dieser Erweiterung gewinnt diese Dimension an Relevanz, da sie in Bezug auf wissenschaftlichen ‚Nachwuchs‘ eng verbunden ist mit der Dimension Alter und mit der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit sozioökonomischen Lebensbedingungen verschiedener Bevölkerungsgruppen. In Einzelfällen wird den „in der Öffentlichkeit diskutierten Themen (soziale und ethnische Herkunft, LGBT)“ (FG GeSo) sogar explizit die Relevanz für die Fachgesellschaft abge-

²⁷² <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/index.html> (30.6.2023)

²⁷³ Darüber hinaus wurden Hochschulen als Organisationen adressiert, indem Diversity Management und Kompetenzentwicklung der Akteur:innen fokussiert wurden (Auferkorte-Michaelis/Linde 2018b: 12). Ein Überblick über die Aktivitäten findet sich z.B. im Sammelband Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch (Auferkorte-Michaelis/Linde 2018a).

sprochen. Ethnische Herkunft wird eher selten thematisiert, während Nationalität jedoch Bedeutung zukommt – vor allem im Verständnis von Wissenschaft als international.

In Fachgesellschaften lassen sich zwei adressierte Dimensionen identifizieren, die im Modell der Charta der Vielfalt und vergleichbaren Modellen nicht zu den hier zugrundeliegenden Kerndimensionen gezählt und daher nicht vertieft werden: Elternschaft (bzw. Familie), also die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf sowie Disziplinen und Interdisziplinarität.²⁷⁴

In Bezug auf *(Teil-)Disziplinen* wurde bereits festgestellt, dass sich einige als eigene Fachgesellschaften organisiert haben, während andere unter dem Dach einer Gesellschaft versammelt sind. So vereint die Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs) sowohl Allgemeine Psychologie als auch Persönlichkeitspsychologie etc. In solchen Fachgesellschaften stellt sich u.a. die Frage, wie diese Vielfalt in den Arbeits- und Entscheidungsstrukturen berücksichtigt werden kann, auch wenn es z.B. um „kleine Fächer“ (FG GeSo) geht. Fachgesellschaften können sich zudem explizit interdisziplinär verstehen. Interdisziplinarität bezieht sich dabei auf „eine gemeinsame, parallele Bearbeitung einer komplexen Fragestellung ..., wobei das Wissen und die Perspektiven unterschiedlicher Disziplinen genutzt werden sollen, um Lösungen für fundamentale Herausforderungen zu erhalten“ (Gaisch/Linde 2020: 7). Darüber verweisen Fachgesellschaften somit auf die notwendige Diversität disziplinärer, theoretischer und analytischer Perspektiven, die für die Auseinandersetzung mit ihren Vereinszwecken und Forschungsgegenständen notwendig sei. Dies kann sich in ihren Namen äußern, wie bei der Gesellschaft für interdisziplinäre wissenschaftliche Kriminologie (GiWK)²⁷⁵ oder in der Adressierung potenzieller Mitglieder, wie bei der Berliner Wissenschaftlichen Gesellschaft, die sich als Vertretung aller in Berlin bestehenden Disziplinen versteht.²⁷⁶ Insbesondere in medizinischen Fachgesellschaften scheint dabei eine Selbstbezeichnung als interdisziplinär verbreitet zu sein, wie in der Deutschen Gesellschaft für Endoskopie und bildgebende Verfahren (DGE-BV).²⁷⁷

Hinsichtlich der *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* geben mehrere Fachgesellschaften unterschiedlicher Wissenschaftsbereiche an, dass Familienphasen z.B. bei Preisen berücksichtigt werden oder auf Jahrestagungen kostenpflichtige oder kostenlose Kinderbetreuung angeboten wird. Vereinbarkeit ist besonders präsent in den Foren und Arbeitsgruppen, die vom ‚Nachwuchs‘ gestaltet werden. Dabei wird auch dafür plädiert, dass „neue Konzepte der Berufsausübung entwickelt werden, um dem verständlichen Wunsch nach work-life balance und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entsprechen“ (FG LeWi). Betrachtet man Studienergebnisse zur Aufgabenverteilung in Familien, wird deutlich, dass Frauen ausschließlich oder überwiegend Kinderbetreuung sowie die Organisation des Familienlebens leisten (ZEIT/WZB/infas 2023; Lott/Bünger 2023). Auch unter den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten ohne Professur an Hochschulen weisen Frauen häufiger als Männer darauf hin, dass sie aufgrund von Sorgeverpflichtungen in Teilzeit arbeiten und insbesondere während der Covid-19-Pandemie aufgrund dieser erschwerten Arbeitsbedingungen hatten (Mense 2023: 147). Zudem schätzen sie Maßnahmen zur Vereinbarkeit wichtiger ein als Männer (Schürmann/Sembritzki 2017: 47). Entsprechend liegt die Vermutung nahe, dass vor allem Frauen durch Veränderungen in diesem Bereich unterstützt würden.

²⁷⁴ s.o. 1.1. Forschungsfeld und Forschungsfragen. Das von der Charta der Vielfalt genutzte Kreismodell unterscheidet zwischen inneren – als stabil erachteten – und äußeren – als veränderlich erachteten – Dimensionen. Elternschaft wird dort in einer äußeren Dimension verortet. Fachliche Diversität könnte dort den Arbeitsinhalten zugeordnet werden. Konkret auf fachliche Diversität geht allerdings das für Hochschulen konzipierte HEAD Wheel ein. Dort werden demografische, kognitive, funktionale, institutionelle und fachliche Diversität differenziert (Gaisch/Linde 2020).

²⁷⁵ <https://giwk.de/> (30.6.2023)

²⁷⁶ http://www.bwg-berlin.de/index.php?id=aufgaben_und_ziele (30.6.2023)

²⁷⁷ <https://www.dge-bv.de/ueber-uns/> (30.6.2023)

Im Folgenden werden die Diversitätsdimensionen einzeln vorgestellt. Dabei werden vor allem die Kategorien (Selbst-)Organisation und Forschung als Rahmen genutzt. Entsprechend werden unterschiedliche Fachgesellschaften und Arbeitsgruppen betrachtet. Darunter finden sich in Bezug auf Forschung einige, für die meist eine Dimension besondere wissenschaftliche Relevanz hat und die gewissermaßen den analytischen Blick auf Phänomene und so auch andere Diversitätsdimensionen strukturiert.

2.3.1. Soziale Herkunft und sozialer Status

Angesichts steigender Armutsgefährdung in Deutschland und aktueller Phänomene wie Pandemie, Krieg und Inflation stellt sich die Frage nach der Chancengleichheit in besonderer Weise. Hier sind Themen wie Kinderarmut und Gesundheitschancen oder Versorgung von Geflüchteten u.v.m. in den Fokus zu rücken. (FG GeSo)

Die *soziale Herkunft* der Mitglieder nimmt in den untersuchten Fachgesellschaften keinen großen Raum bezüglich (Selbst-)Organisation oder Profession ein. Sie wird als solche eher als Stichwort im Zusammenhang mit anderen Dimensionen wie ethnische Herkunft, Staatsangehörigkeit oder Religion genannt, wenn es um „Chancengleichheit in den Gremien“ (FG LeWi) oder berufliche Laufbahnen geht. Näher erläutert, beispielsweise in Bezug auf nicht traditionelle Studierende oder wissenschaftliche Karrieren von First Generation Studierenden wird dies – im Unterschied zu Geschlecht – in der Regel nicht.

Eine Ausnahme ist hier eine Befragung von 2010 zu Akademiker:innen erster und zweiter Generation unter Professor:innen in den Ingenieurwissenschaften, da sie Daten zu sozialer Mobilität im Wissenschaftssystem liefert. Die Befragung wurde von dem erwähnten Dachverband der Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten 4ING initiiert.²⁷⁸ Sie stellten einen hohen Anteil an sozialen Aufsteiger:innen unter Professor:innen fest, der jedoch im Zeitverlauf abnahm, u.a. da weniger soziale Aufsteiger:innen seien unter den sich verbreitenden Juniorprofessuren seien (Nagl/Hill 2010).²⁷⁹

Zudem finden sich einzelne Initiativen, die diese Themen z.B. über Fachkongresse einbringen. So wurden von der Initiative „#FirstGenPhilosophers“ an der FU Berlin Beiträge von Erstakademiker:innen im Fach gesammelt.²⁸⁰ Diese wurden auf dem Kongress der Gesellschaft für analytische Philosophie (GAP) 2022 im Format eines fachpolitischen Forums vorgestellt und ebenfalls reflektiert, inwiefern Erstakademiker:innen im Vorstand der Fachgesellschaft vertreten sind. Ein weiteres Beispiel ist die AG Empowerment des Verbandes Digital Humanities im deutschsprachigen Raum, die auf ihrem Internetauftritt auf „unsichtbare Machtstrukturen, prekäre Arbeitsverhältnisse und diskriminatorische Selektionspraktiken“ in der Wissenschaft verweisen.²⁸¹ Dabei sprechen sie neben anderen Themen auch soziale Mobilität an.

Dahingegen ist *sozialer Status* im Sinne von „akademischen Ständen“ (FG GeSo) wesentlich präsenter in den Aktivitäten, auch da dieser eng verbunden ist mit dem (wissenschaftlichen) ‚Nachwuchs‘.

Hinsichtlich der allgemeinen *Mitgliederzusammensetzung* wird kaum auf eine systematische Erfassung verwiesen. Jedoch sind grundsätzlich Daten durch die Regelungen zu Mitglieds-kategorien und -gebühren über wissenschaftliche Abschlüsse, Titel und berufliche Positionen sowie Einkommen zugänglich. Daher wird im Fall einer befragten Fachgesellschaft aus dem

²⁷⁸ s.o. 2.2.5. Fokus Studium und Lehre

²⁷⁹ Außerdem wurden mögliche Ansätze formuliert, um ‚Nachwuchs‘ in den Ingenieurwissenschaften langfristig zu fördern.

²⁸⁰ <https://userblogs.fu-berlin.de/firstgenphilosophers/> (30.6.2023)

²⁸¹ <https://empowerdh.github.io/> (30.6.2023)

Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften auf den Anteil an Professor:innen, Promovierten, Berufstätigen sowie Mitgliedern ohne (ausreichendes) reguläres Einkommen und Studierenden geschlossen. Obwohl die Staffelung der Mitgliedsbeiträge als auch die Mitgliedschaft für Studierende verbreitet unter Fachgesellschaften ist, so sind sie jedoch keineswegs selbstverständlich.²⁸²

Dass die Frage der Mitgliedschaftskonditionen zur Aufspaltung von Fachgesellschaften führen kann, zeigt das Beispiel der 1951 gegründeten Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW). 1984 gründeten (ehemalige) Mitglieder eine eigene Fachgesellschaft: die Deutsche Gesellschaft für Politikwissenschaft (DGfP). Neben persönlichen Gründen ging es auch um die Mitgliedschaftskonditionen und das Selbstverständnis des Faches und einer Fachgesellschaft. Während die DVPW alle Absolvent:innen eines politikwissenschaftlichen Studiums aufnahm und Anfang der 1970er Jahre bereits auch Studierende zulassen wollte, beschränkte sich die DGfP auf Hochschullehrende und Promovierte (Bleek 2001: 363). Auch aktuell ist eine Promotion Mindestvoraussetzung in der DGfP.²⁸³ In der DVPW ist eine ordentliche Mitgliedschaft mit einem Master-Abschluss und einer lehrenden oder forschenden Tätigkeit bzw. eine „Schnuppermitgliedschaft“ für Studierende – ohne Stimmrecht in der Mitgliedsversammlung – möglich.²⁸⁴

Sozialer Status bezieht sich zudem darauf, wer in welchen Gremien und Arbeitsgruppen vertreten ist bzw. auf die *Beteiligung an den Entscheidungsprozessen* der Fachgesellschaften. Neben der Vertretung vor allem von Frauen²⁸⁵ wird von einigen Fachgesellschaften explizit auf die Vertretung des ‚Nachwuchses‘ inklusive Studierender im Vorstand verwiesen, was zusätzlich zu deren generellen Mitgliedschaftsmöglichkeit als Zeichen gedeutet werden kann, dass dies nicht selbstverständlich ist.

In einem Blogbeitrag reflektieren Mitglieder des Vorstands und des Beirats der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) die Rolle der Fachgesellschaften in der Gestaltung von (prekären) Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft (Schmid/Thiel 2016). Dort wird darauf verwiesen, dass die Hälfte der Mitglieder befristet beschäftigt ist, was auf die Vertretung dieser Gruppe – dem wissenschaftlichen ‚Nachwuchs‘ – in den Leitungsgremien notwendig macht. Dies hat in der DVPW – im Unterschied zur DGfP – „eine gewisse Tradition“. Diese drückt sich darin aus, dass ohne formale Regel zwei ‚Nachwuchs‘-Vertreter:innen in Vorstand und Beirat gewählt werden und auch in den Untergliederungen oftmals Sprecher:innen des ‚Nachwuchses‘ gewählt/bestimmt werden. Daher war angestrebt, dies über die Satzung zu formalisieren durch die Aufnahme der Förderung des ‚Nachwuchses‘ als Vereinszweck, die Vertretung im Wahlausschuss und im Nachfolgegremium des Beirats sowie die Einrichtung des AK „Nachwuchsförderung“ als ständiger Ausschuss. Ziel war es, die Anliegen von prekär Beschäftigten strukturell besser zu integrieren. In anderen Fachgesellschaften wurden Roundtables eingerichtet, an denen die unterschiedlichen Statusgruppen wie Studierende und „Mittelbau“ (FG LeWi) sowie Organisationen, die für das Fach relevant sind, beteiligt werden.

In diesem Zusammenhang gewinnen zwei Aspekte an Relevanz, die den Blick auf (einzelne) Dimensionen erweitern: *Ethik und Macht*. Wie sich zeigte, finden sich in verschiedenen Fachgesellschaften Ethik-Kommissionen und/oder Ethik-Kodexe. Meist entstanden aus Diskussionen um wissenschaftliche Integrität und gute wissenschaftliche Praxis bzw. Fehlverhalten, unabhängig von Vielfalt und Chancengerechtigkeit,²⁸⁶ beziehen sie sich nun oft auf (Selbst-)

²⁸² s.o. 2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation

²⁸³ <https://www.dgfp.org/index.php/satzung#Erwerb> (30.6.2023)

²⁸⁴ <https://www.dvpw.de/mitgliedschaft> (30.6.2023)

²⁸⁵ s.u. 2.3.2. Geschlecht und geschlechtliche Identität

²⁸⁶ Zum Beispiel bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (2013), die 1998 erstmals Empfehlungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis herausgegeben und 1999 das Beratungsgremium „Ombudsman für die Wissenschaft“ eingerichtet.

Organisation und Profession auch unter Berücksichtigung dieses Themenfelds.²⁸⁷ Dies geht einher mit einer zunehmenden Verbindung mit dem Thema Macht und Machtmissbrauch. So setzte sich das Symposium des Ombudsmans für die Wissenschaft 2020 mit Machtstrukturen in der Wissenschaft auseinander,²⁸⁸ kurz danach wurde das Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft²⁸⁹ gegründet, das sowohl sensibilisiert als auch berät.

Auch in Fachgesellschaften stößt das Thema auf Resonanz. Auf dem Historikertag fand 2023 eine Veranstaltung der Initiative #metooohistory zu Machtmissbrauch im deutschen Wissenschaftssystem statt.²⁹⁰ Es wurde u.a. die Empfehlung an den Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands formuliert, eine Kommission einzurichten und Machtstrukturen zu erforschen.²⁹¹ In der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) wurde in der vom Vorstand eingerichteten Kommission „Anreizsystem, Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten“ die Verbindung von unethischem Verhalten in der Wissenschaft und Machtmissbrauch hergestellt. Durchaus begründet mit der besonderen wissenschaftlichen Expertise – und entsprechender Verantwortung – der Psychologie für menschliches (Fehl-) Verhalten, werden Empfehlungen gegeben. Ein sehr großer Teil davon bezieht sich dabei auf wissenschaftliche Karriere und Beruf, wie z.B. die Gestaltung von Betreuungsverhältnissen oder Berufungsverfahren, Gütesiegel für Hochschulen oder Forschungseinrichtungen oder die Entlastung von Professor:innen (DGPs-Kommission „Anreizsystem, Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten“ 2023: 3).

Dies schließt an ein Thema an, dem besondere Relevanz in den Fachgesellschaften zukommt: *Probleme in Bezug auf Qualifikationsphasen und beruflichen Aufstieg*. Umfangreich sind die Auseinandersetzungen mit und Stellungnahmen zu Formaten für Promotionen, Habilitationen oder Qualifizierungszielen und insbesondere den prekären, befristeten Arbeitsbedingungen sowie Karrierewegen. Mitunter wird diesem Thema großer Raum in den eigenen Publikationsformaten ebenso wie in Stellungnahmen eingeräumt.²⁹²

Wenn es um *fachlich-inhaltliche* Fragestellungen geht, können soziale Herkunft und sozialer bzw. sozio-ökonomischer Status auch zentrale Analysekatoren darstellen, die auf unterschiedlichen Ebenen und mit unterschiedlichen Perspektiven ausgestaltet sind:

- In der Sektion Soziolinguistik der Gesellschaft für Angewandte Linguistik (GAL) stehen beispielsweise soziolinguistische Fragestellungen zu Sprache, sozialer Schicht und Normierungen im Fokus.²⁹³
- Die Gesellschaft für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte (GSWG) fokussiert sozioökonomische und soziokulturelle Lebensbedingungen. So ging es beim Fachkongress 2023 um „Verteilung und Teilhabe: Konflikte in polarisierten Gesellschaften seit dem Mittelalter“. ²⁹⁴
- Im Bereich Public Health hat die Auseinandersetzung mit Armut eine institutionalisierte Veranstaltungsform gefunden: Die Deutsche Gesellschaft für Public Health ist Teil eines Netzwerkes²⁹⁵, das regelmäßig den 1995 initiierten Fachkongress Armut und Gesundheit

²⁸⁷ s.o. 2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation und 2.2.3. Fokus Profession

²⁸⁸ <https://ombudsman-fuer-die-wissenschaft.de/8302/website-launch-mawi-netzwerk-gegen-machtmissbrauch-in-der-wissenschaft/> (30.6.2023)

²⁸⁹ <https://www.netzwerk-mawi.de/> (30.6.2023)

²⁹⁰ <https://www.historikertag.de/Leipzig2023/programm/veranstaltungen/3716-2/> (30.6.2023)

²⁹¹ Zu der Veranstaltung und dem Hintergrund der Initiative #metooohistory siehe Episode 8: Machtmissbrauch in der Wissenschaft & metooohistory: <https://www.hsozkult.de/podcast> (30.10.2023)

²⁹² s.o. 2.2.3. Fokus Profession

²⁹³ <https://gal-ev.de/sektionen/soziolinguistik/> (30.6.2023)

²⁹⁴ <https://www.gswg.eu/GSWG-Arbeitstagungen/> (30.6.2023)

²⁹⁵ u.a. mit dem Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V., der Berlin School of Public Health und der Freien Universität Berlin

organisiert. Seit 1995 bietet er Raum, um sich kritisch mit dem Zusammenhang zwischen Gesundheit und sozialer Lage auseinanderzusetzen.²⁹⁶

- Die Sektion der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) „Bildung und Erziehung“ ging bei ihrer Frühjahrstagung 2023 „Jugend – Bildung – Arbeit“ der Bedeutung sozialer, regionaler und einwanderungsbezogener/ethnischer Herkunft sowie regionaler Mobilität für die Beteiligungschancen junger Menschen nach.²⁹⁷ Hier zeigt sich eine verschränkte Betrachtung mit anderen Dimensionen.

Es lässt sich festhalten, dass sozialer Status in vielen Bereichen Thema in Fachgesellschaften ist, soziale Herkunft jedoch vor allem als Forschungsthema. Dies kann insofern überraschen, als soziale Herkunft weiterhin eine wesentliche Dimension im Zusammenhang mit Chancen, auch in der akademischen Bildung, bildet (u.a. Kracke/Middendorff/Buck 2018). Soziale Herkunft als „vergessene Seite des Diversitätsdiskurses“ (Gerhards/Sawert 2018) scheint hier noch wenig an Bewusstheit gewonnen zu haben.

2.3.2. *Geschlecht und geschlechtliche Identität*

Das Hauptthema ist Geschlechtergerechtigkeit. (FG LeWi)

Geschlecht und geschlechtliche Identität und damit einhergehend Fragen der Geschlechtergerechtigkeit sind die Vielfaltsdimension, die bei den untersuchten Fachgesellschaften am meisten thematisiert wird. Während im Deutschen allgemein von Geschlecht gesprochen wird, kann im Englischen zwischen sex als biologische Dimension bzw. biologisch zugeschriebenes Geschlecht und *gender* als sozial konstruierte und (re-)produzierte Dimension von Geschlecht differenziert werden. Wenngleich im Folgenden von Geschlecht – mit Ausnahme von selbstgewählten Bezeichnungen der Fachgesellschaften – gesprochen wird, so sei darauf hingewiesen, dass mitunter nicht klar definiert wird, was jeweils genau unter Geschlecht verstanden wird.²⁹⁸ In Bezug auf Geschlecht und geschlechtliche Identität werden mehrere Aspekte durch die Aktivitäten der Fachgesellschaften adressiert, die in den folgenden Abschnitten genauer dargestellt werden: Frauenförderung und Gleichstellung, Sexismus sowie Erweiterungen des Blicks auf Sprache, Geschlechtervielfalt und Intersektionalität.

Frauenförderung und Gleichstellung

Die Aktivitäten der Fachgesellschaften zu Geschlecht beziehen sich in den meisten Fällen auf Frauen und können daher unter Gleichstellung gefasst werden. Schwerpunktmäßig steht dabei der Anteil von Frauen an den Mitgliedern und Gremien der Fachgesellschaft und in den Fächern im Fokus sowie die Schaffung von Sichtbarkeit und Vernetzung.

Frauen(anteil) in Fachgesellschaften

Bezüglich der Beteiligung von Frauen an den Aktivitäten der Fachgesellschaften wird erstens der *Anteil an den Mitgliedern* thematisiert. Dieser war vor nicht allzu langer Zeit in einigen Fachgesellschaften „erschreckend gering“ (FG GeSo), weshalb vor allem angestrebt wird, den Anteil zu steigern. In anderen Fachgesellschaften beträgt der Anteil hingegen mehr als die Hälfte. Dies könnte auch damit zusammenhängen, dass in einigen Fachgesellschaften bereits

²⁹⁶ <https://www.armut-und-gesundheit.de/ueber-den-kongress/geschichte> (30.6.2023)

²⁹⁷ Gemeinsam organisiert mit dem Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, dem Deutschen Jugendinstitut und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (<https://www.bibb.de/de/174363.php>, 30.6.2023).

²⁹⁸ Je nach Disziplin können zudem jeweils andere Schwerpunkte an Bedeutung gewinnen. Neben der Frage nach einer Differenzierung von sex und gender stellen dabei auch „konzeptuelle Überlagerungen in einer vermeintlich kohärenten ‚Trias‘ von sex, Gender und Sexualität“ (Feldmann/Hoffmann 2020: 18) eine Herausforderung dar (dazu auch s.u. 2.3.3. Sexuelle Orientierung).

seit mehreren Jahrzehnten auf eine „angemessene Vertretung von Frauen geachtet“ wurde (FG GeSo).

Der Anteil von Frauen an den Mitgliedern wird selten durch ein Gender-Monitoring kontinuierlich begleitet, wie es die Deutsche Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) seit 2003 durchführt. In diesem zeigt sich, dass der Anteil von 26 % im Jahr 2008 auf 33 % im Jahr 2021 gestiegen ist (Graf 2021: 1). Damit stieg der Anteil langsamer als von 5 % in den Gründungsjahren auf 12,5 % im Jahr 1990, liegt aber höher als der Anteil von Professorinnen und hat dazu geführt, dass Frauen in Führungspositionen der DVPW als nicht mehr unterrepräsentiert bewertet werden.²⁹⁹

Solch eine systematische Erfassung – und entsprechende Interventionen – wird auch andernorts gefordert, z.B. in der Deutsche Gesellschaft für Hämatologie und Medizinische Onkologie (DGHO) aufgrund der in der Mitgliederbefragung beobachteten anhaltenden Unterrepräsentanz in der eigenen und in anderen Fachgesellschaften (Busson-Spielberger/Giesler/Miemietz 2022: 74). Daraus wird abgeleitet, dass es eines medizinische Fachgesellschaften übergreifenden standardisierten Gender-Controllings bedarf, um eine vergleichbare Datengrundlage zu den Fachgesellschaften z.B. hinsichtlich ihrer Mitglieder zu haben. Zudem sollten die früher bereits formulierten Ziele der Erhöhung des Frauenanteils unter den Mitgliedern und einer paritätischen Besetzung des Vorstands wiederaufgenommen werden.

Die Erfassung des Mitgliederanteils in der Fachgesellschaft steht in Zusammenhang mit der Frage nach dem Anteil von Frauen in den Gremien und Organen der Fachgesellschaft, vor allem in Bezug auf die *Zusammensetzung des Vorstands* und die Übernahme des *Vorstandsvorsitzes*. Ein expliziter Hinweis, dass der Vorstand fast paritätisch von Männern und Frauen besetzt ist, erfolgt nur bei einer der befragten Fachgesellschaften. In einigen Fachgesellschaften wird es als Routine und nicht als explizit umgesetztes Programm wahrgenommen, dass der Vorsitz abwechselnd von Männern und Frauen übernommen wird. In anderen ist es hingegen geplant, dass der Vorsitz bei der nächsten Wahl möglichst von einer Frau übernommen werden soll, wobei die Übernahme mitunter erstmalig in der Geschichte einer Fachgesellschaft sein kann. Das Ziel wird dabei unterschiedlich als „angemessene Vertretung“ (FG GeSo), „Genderproporz“ (FG GeSo) oder „paritätische Besetzung von Führungspositionen“ (FG LeWi) beschrieben.

Frauen werden bei manchen Fachgesellschaften gezielt zur *Mitarbeit in Fachgruppen oder als Referentinnen* z.B. für Kongresse angefragt, während andere Fachgesellschaften angeben, dass ohne explizite Förderung oder formale Regelungen auf Tagungen „der Anteil der Referentinnen höher [war] als der Anteil der weiblichen Mitglieder“ (FG GeSo). Seltener sind Kongresse in nicht auf Frauen spezialisierten Fachgesellschaften, die von und für Frauen organisiert werden – wie die seit 1997 jährlich stattfindende Deutsche Physikerinnentagung, die vom Arbeitskreis Chancengleichheit der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) unterstützt wird.³⁰⁰

Der Anteil in der Fachgesellschaft wird in der Regel im Vergleich zu dem Anteil an Frauen im Fach betrachtet.

Frauen(anteil) im Fach

Die Fachgesellschaften wollen zum Teil über ihre Aktivitäten explizit Einfluss auf den Frauen(anteil) im Fach ausüben. Ein höherer Anteil an Frauen wird mit Geschlechtergerechtigkeit in der wissenschaftlichen Karriere, von Studium bis Professur, verbunden. Die Ausgangsbedingungen gestalten sich in Bezug auf den Anteil an Studierenden und an Professuren nach Fach und Disziplin sehr unterschiedlich. So wird der Anteil an Professuren in den befragten Fachgesellschaften mit etwa 20 oder 40 % quantifiziert.

²⁹⁹ <https://www.dvpw.de/afg> (30.6.2023)

³⁰⁰ <https://www.dpg-physik.de/aktivitaeten-und-programme/tagungen/deutsche-physikerinnentagung> (30.6.2023)

Die Fachgesellschaften sehen dabei durchaus Veränderungen. So wird aufgrund einer wahrgenommenen „allgemeingesellschaftlichen veränderten Gender-Sensibilität und Gleichstellungsbemühungen“ (FG GeSo) ein erhöhter Anteil an Frauen beobachtet z.B. durch eine steigende Anzahl an Studienanfängerinnen in MINT-Fächern und die Sichtbarkeit im Berufsfeld, wenngleich dieses Feld weiterhin „noch männlich geprägt“ (FG IngWi) sei.

Insbesondere in den Ingenieurwissenschaften wird betont, dass aktiv angestrebt wird, den Anteil von Frauen – als bisher unterrepräsentierte Gruppe im Studium – zu erhöhen, auch „vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftemangels“ (FG IngWi). Diesbezüglich wird die Notwendigkeit gesehen, „Geschlechterstereotypen aufzubrechen, die die Studien- und Berufswahl beeinflussen“ (FG IngWi). In einigen Fächern, vor allem im medizinischen Bereich, wird hingegen von einer „Feminisierung des Berufsstandes“ (FG LeWi) gesprochen. Während Studentinnen mitunter mehr als die Hälfte der Studierenden ausmachen, spiegelt sich dies nicht in der *Besetzung von Professuren* oder der *Besetzung von Führungspositionen* wider (Busson-Spielberger/Giesler/Miemietz 2022: 74).

Daher werden u.a. Veränderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie, *Studium und Beruf* als notwendig erachtet. Entsprechend wird in Erhebungen neben dem Anteil an Mitgliedern auch darauf hingewiesen, dass darüber hinaus die institutionelle Betreuung von Kindern und institutionelle Pflege von betreuungsbedürftigen Angehörigen verbessert werden sollte. Um Karriererückschritte zu vermeiden, sollten verbindliche Rückkehrvereinbarungen für Ärztinnen und Ärzte nach der Elternzeit getroffen werden. Weiterbildung und Leitungsfunktionen sollten in Teilzeit möglich sein und oberärztliche Positionen sollten frühzeitig öffentlich ausgeschrieben werden. Sexismus in der Medizin sollte als Thema aufgegriffen werden, ebenso sollten überfachliche Fortbildungen zu Geschlechterrollenbildern angeboten werden (Busson-Spielberger/Giesler/Miemietz 2022). Positionspapiere wie das der Deutschen Gesellschaft für Innere Medizin (DGIM 2010) adressieren in diesem Zusammenhang auch die Hochschulen. Ziel dabei ist es, geschlechtsspezifische Ausschlüsse z.B. in Stellenbesetzungen zu vermeiden. Dies schließt auch Rahmenbedingungen wie Teilzeittätigkeiten oder Altersgrenzen ein, da besonders Frauen aufgrund von Familienphasen und Sorgearbeit negativ betroffen sind.

Darüber hinaus wird auf die Notwendigkeit einer stärkeren *Sichtbarkeit und Vernetzung* von Frauen hingewiesen, wobei z.B. Expertinnendatenbanken, außerfachliche Fortbildungen für die Netzwerkarbeit und Frauen-Mentoringprogramme angeführt werden (Busson-Spielberger/Giesler/Miemietz 2022). Dies wird in einigen Fachgesellschaften bereits realisiert. Wie erwähnt, stellt z.B. die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) nach einer 2003 veröffentlichten Broschüre über Wissenschaftlerinnen in der Chemie (Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie 2003) auf ihrer Webpräsenz die Biographien von bis 1939 geborenen Chemikerinnen vor, um lange unberücksichtigte Leistungen von Chemikerinnen sichtbar zu machen.³⁰¹

Frauen organisieren sich darüber hinaus selbst in Fachgesellschaften wie dem Deutschen Ärztinnenbund (DÄB)³⁰² sowie in Arbeitsgruppen oder Netzwerken, in denen es auch um gegenseitige Unterstützung und/oder Sichtbarmachung von (wissenschaftlichen) Leistungen geht. Im Vergleich zu Mentoring-Programmen für den ‚Nachwuchs‘ sind explizit an Frauen adressierte Mentoring-Angebote jedoch eher selten. So werden z.B. in dem durch das VDI-Netzwerk Frauen im Ingenieurberuf initiierte VDI-WoMentorING Tandems zwischen Ingenieurinnen in den ersten sechs Jahren ihrer Berufstätigkeit und berufserfahrene Mentorinnen gebildet.³⁰³ Die Deutsche Gesellschaft für Publikations- und Kommunikationswissenschaft (DGPuK) organisiert seit 2005 das einjährige Gertrude J. Robinson Mentoring-Programm, um

³⁰¹ <https://www.gdch.de/publikationen/biographien-von-chemikerinnen.html> (30.6.2023)

³⁰² s.o. 2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation

³⁰³ <https://www.vdi.de/netzwerke-aktivitaeten/vdi-womentoring> (30.6.2023)

Kommunikationswissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg zu einer Professur zu unterstützen.³⁰⁴

Sexismus

Opfer sexueller Grenzverletzung sind vor allem Frauen bzw. weiblich Gelesene³⁰⁵, wie z.B. eine Befragung unter Studierenden und Beschäftigten an der Technischen Universität Dresden zeigt (Hoebel u. a. 2022a). Sexismus als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes wird eher selten in Fachgesellschaften als Begriff genutzt, ebenso wie sexualisierte Belästigung und geschlechtsbezogene Gewalt als spezifische Ausprägungen dieser Diskriminierungsform.³⁰⁶

Fachgesellschaften haben unterschiedliche Möglichkeiten, sich mit dem Thema zu befassen. So teilte die Gesellschaft für Geschlechterstudien die von der Initiative AG Gender.Macht. Wissenschaft formulierte *Erklärung* zu Sexismus in der Wissenschaft, die von mehr als 1.000 Wissenschaftler:innen unterzeichnet wurde.³⁰⁷ Die Deutsche Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) ist die einzige Fachgesellschaft, die hier identifiziert wurde, die seit 2015 eine Vertrauensperson für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt ausweist. Sie stellt nicht nur eine Anlaufstelle dar, sondern soll auch in Zusammenarbeit mit den Organen der Gesellschaft Maßnahmen entwickeln.³⁰⁸ In diesem Zusammenhang wurden ein Gender-Kodex als Erweiterung des Ethik-Kodexes sowie ein Leitfaden für Betroffene und Ratsuchende bei sexueller Belästigung und anderen Formen sexualisierter Gewalt veröffentlicht. Im Gender-Kodex werden unerwünschte Berührungen jeder Art oder nachteilige Handlungen oder Kommentare „in Bezug auf das tatsächliche oder wahrgenommene Geschlecht, die Geschlechtsidentität, die Rasse, die ethnische Zugehörigkeit, die sexuelle Orientierung, die Fähigkeit, den sozioökonomischen Status, das Alter oder die Religion“³⁰⁹ als inakzeptables Verhalten definiert. Berücksichtigt man jedoch Erkenntnisse von Hoebel u.a. (2022a: 27) über dysfunktionale Beschwerdeprozesse an Universitäten, so ist zu fragen, ob es überhaupt zu Beschwerden kommt und welche Konsequenzen diese hätten.

Geschlechtergerechte/-sensible Sprache

Wie erwähnt, haben bereits einige Fachgesellschaften ihre Namen, die auf dem generischen Maskulinum basierten, geändert.³¹⁰ Auch die Namen von Fachzeitschriften wurden diesbezüglich zum Teil angepasst.³¹¹ Daneben finden sich Initiativen, Veranstaltungen umzubenennen. So brachten die Mitglieder des Arbeitskreises Historische Frauenforschung³¹² als deutsches Komitee der International Federation for Research in Women's History (IFRWH), die zugleich Mitglied im Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands (VHD) sind, einen Antrag auf der Mitgliederversammlung 2023 ein. Demnach soll der Vorstand bis zum

³⁰⁴ <https://www.dgpuk.de/de/gjr-mentoring-programm.html> (30.6.2023)

³⁰⁵ Im Fragebogen wurde „women or female presenting people“ verwendet (Hoebel u. a. 2022b).

³⁰⁶ Die Verbindungen zwischen Sexismus, sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt sind begrifflich ebenfalls komplex. Ein Überblick über die Begriffe findet sich auf der Seite Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS o.J.).

³⁰⁷ <https://www.fg-gender.de/gemeinsame-erklaerung-sexismus-in-der-wissenschaft/> (30.6.2023)

³⁰⁸ <https://www.dvpw.de/wir/weitere-gremien/vertrauensperson-fuer-sexuelle-belaestigung-und-sexualisierte-gewalt> (30.6.2023)

³⁰⁹ <https://www.dvpw.de/wir/profil/gender-kodex> (30.6.2023)

³¹⁰ s.o. 2.2.1. (Selbst-)Organisation

³¹¹ s.o. 2.2.2. Fokus Forschung

³¹² <https://akhfg.de/ueber-uns/> (30.10.2023)

nächsten Fachkongress geschlechtergerechte und inklusive Namensvorschläge für den „Historikertag“ erarbeiten.³¹³

In Namen, Satzungen, auf den Websites oder bei Veranstaltungen werden verschiedene Formulierungen genutzt:

- geschlechtsneutrale (z.B. durch Partizipialkonstruktionen),
- geschlechtsbetonende durch Beidnennung und/oder
- geschlechtersensible durch Nutzung der verschiedenen Zeichen für Geschlechter, die über die Binarität männlich-weiblich nicht abgebildet werden

Dahingehend wurden und werden in einigen Fachgesellschaften Leitfäden für die interne und/oder externe Anwendung verfasst.³¹⁴ Dabei orientieren sich die Fachgesellschaften mitunter an ihren internationalen Fachgesellschaften. Bei den Empfehlungen finden sich meist alle Möglichkeiten, wobei die Sonderzeichen variieren können. So empfiehlt die Arbeitsgruppe der Deutsche Physikalische Gesellschaft die Verwendung des Gendersterns.³¹⁵ Dahingegen empfiehlt die Deutsche Gesellschaft für Rheumatologie (DGRh), neben geschlechtsneutralen Formulierungen und Beidnennung, den Gender-Doppelpunkt (Haase u. a. 2022). Dass die jeweiligen Formen durchaus auch gleichzeitig und nebeneinander auftreten, kann als Zeichen einer Transformationsphase gedeutet werden. Dass diese – wie auch gesamtgesellschaftlich – keineswegs konfliktfrei ist, zeigt eine Anmerkung aus einer Fachgesellschaft, dass das Thema geschlechtersensible bzw. -gerechte Sprache unter den Mitgliedern durchaus kontrovers betrachtet und diskutiert wird. Besonders deutlich wird dies in einer Debatte in der Deutschen Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (DGPuK), die nach einem Einzelbeitrag eines Professors für Kommunikationswissenschaft (Stöber 2021) im Forum der Fachzeitschrift Publizistik initiiert wurde.³¹⁶ Mit einem offenen Brief richteten sich Mitglieder an den Vorstand, die den Beitrag als „unwissenschaftlich, polemisierend und diffamierend“ (Mitglieder der DGPuK 2021: 1) einordneten und appellierten:

„Wir wünschen uns eine Fachgesellschaft, die ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, so wie im Ethikkodex festgehalten, gerecht wird, die Diversität nicht als ‚Trivialität‘ (S. 5) versteht, sondern sich mit Ungleichheiten und Exklusionen auseinandersetzt.“ (Mitglieder der DGPuK 2021: 2)³¹⁷

Frauen, Geschlecht, Intersektionalität

Die bisherige Auseinandersetzung mit Geschlecht jenseits eines binären Verständnisses im Zusammenhang mit (Selbst-)Organisation findet bisher explizit vor allem über Leitfäden statt. Jedoch lässt sich eine Öffnung verzeichnen. So richtet sich die erwähnte Junge AGENDA des Forums katholischer Theologinnen an Frauen und FLINTA in der Qualifikations- und Berufseinstiegsphase.³¹⁸ Die Gesellschaft für Theaterwissenschaft (GTW) hat ihre Satzung um die Vertretung von Frauen und nicht-binären Menschen im Vorstand erweitert.³¹⁹ Das

³¹³ <https://akhfg.de/antrag-zur-umbenennung-des-historikertags/> (30.6.2023)

³¹⁴ s.o. 2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation und 2.2.3. Fokus Profession

³¹⁵ <https://www.dpg-physik.de/vereinigungen/fachuebergreifend/ak/akc> (30.6.2023)

³¹⁶ In diesem wird die Verbreitung von Gender-* und Binnen-I als (latent) manipulativ und ideologisch dargestellt.

³¹⁷ Daraufhin folgten insgesamt sieben weitere Beiträge in der Publizistik, die mit dem Beitrag verknüpft wurden und unterschiedliche Positionen zu geschlechtersensibler Sprache sowie Fragen im Umgang mit Meinungsäußerungen in der Wissenschaft verdeutlichen. Zudem wurde ein Online-Forum eingerichtet: <https://www.dgpuk.de/de/debatte-%C3%BCber-diskriminierungsfreie-sprache.html> (30.6.2023).

³¹⁸ <https://www.agenda-theologinnen-forum.de/jungeagenda.html> (30.6.2023). Wie erwähnt, sind mit dem Akronym FLINTA Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, trans* und agender Menschen gemeint.

³¹⁹ <https://www.theater-wissenschaft.de/ueber-uns/satzung/> (30.6.2023)

Gender Monitoring der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) wurde 2021 durch die Angabemöglichkeit „divers“ ergänzt (Graf 2021: 4).³²⁰

Medizinische Fachgesellschaften fokussieren Geschlecht aus einer medizinisch-biologischen Perspektive, jedoch werden zunehmend sozialwissenschaftliche Perspektiven einbezogen. So erarbeiteten 16 Fachgesellschaften unter Federführung der Deutschen Gesellschaft für Sexualforschung (DGfS) die S3-Leitlinie „Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdysphorie und Trans-Gesundheit: Diagnostik, Beratung, Behandlung“ (DGfS 2019).³²¹ Das Ergebnis des sechs Jahre dauernden Prozesses sollte auch durch Evidenzbasierung, Partizipation und Konsensorientierung die einzelfallbezogene Gesundheitsfürsorge für Menschen, bei denen Gender (u.a. Geschlechtsidentität, Geschlechtsrolle) und Zuweisungsgeschlecht (meist bei Geburt anhand der primären Geschlechtsmerkmale) nicht deckungsgleich ist, verbessern und zudem den Bund der Krankenkassen (MDS) überzeugen, seine Begutachtungsrichtlinie zu überarbeiten (Nieder/Strauß 2019: 15; Deutsche Gesellschaft für Sexualforschung (DGfS) 2019: 5). Darüber hinaus brachten sich verschiedene Fachgesellschaften über Stellungnahmen in die Diskussion um Konversionsbehandlungen ein, die 2020 rechtlich geregelt wurden – so z.B. die Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN) über ihr Referat Sexuelle Orientierung in Psychiatrie und Psychotherapie (Mundle/Mahler 2013). Das Gesetz soll Menschen vor Behandlungen schützen, „die auf die Veränderung oder Unterdrückung der sexuellen Orientierung oder der selbstempfundenen geschlechtlichen Identität gerichtet sind“ (§ 1 Abs. 1 KonvBehSchG).

Aus *fachlich-inhaltlicher Perspektive* wird Geschlecht mitunter als bedeutsam für die (Teil-) Disziplin bzw. das Fach an sich hervorgehoben. Geschlecht kann hier eine analytische Brille sein, mit der sowohl Fachgesellschaften, als auch ihre spezialisierten Arbeitsgruppen ihre Forschungsaktivitäten durchführen. *Spezialisierte Fachgesellschaften*, für die Geschlecht leitend ist, existieren z.B. in Bezug auf Männer. Die Deutsche Gesellschaft für Mann und Gesundheit (DGMG) hat sich zum Ziel gesetzt, die Wissenschaft sowie die medizinische und soziale Versorgungssituation auf dem Gebiet der Männergesundheit zu fördern.³²² Die Deutsche Gesellschaft für Andrologie (DGA) strebt danach, „die Kompetenz des Fachgebietes Andrologie zu stärken und seine Fachinhalte zu propagieren“.³²³ Sexualwissenschaftliche Fachgesellschaften bewegen sich an der Schnittstelle von Medizin, Psychologie/Psychotherapie mit mehr oder weniger langer Tradition bzw. starkem Einfluss sozialwissenschaftlicher Forschung. Und auch bei jenen zeigen sich – interdisziplinäre – Perspektiven auf Geschlecht jenseits von Geschlechterbinarität.

Die Deutsche Gesellschaft für Sexualforschung (DGfS) wurde 1950 gegründet und versteht sich als älteste medizinische Fachgesellschaft für Sexualwissenschaft. Als solche integrierte sie zunehmend sozialwissenschaftliche und gesellschaftskritische Perspektiven.³²⁴ Auf ihrer Fachtagung 2022 unter dem Motto „Umbrüche“ spielten die Themen Intersex und damit einhergehende medizinische Behandlungen bei Kindern sowie De-Transitionen, aber ebenso die Involviertheit von Erziehungs- und Sozialwissenschaften in sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche eine Rolle.³²⁵ Zudem wurden Curricula erarbeitet, aus denen Weiterbildungsangebote wie „Sexualtherapie mit Schwerpunkt Geschlechtsdysphorie, Geschlechtsinkongruenz, Trans- und Intergeschlechtlichkeit“ entstanden.³²⁶

³²⁰ Jedoch liegen noch keine Angaben von den Untergliederungen vor, da vorher nur Männer und Frauen erfasst wurden.

³²¹ Sechs weitere Fachgesellschaften konnten die Leitlinie vor Veröffentlichung kommentieren. Sie befindet sich derzeit in Überarbeitung (<https://register.awmf.org/de/leitlinien/detail/138-001>, 30.6.2023).

³²² <https://www.mann-und-gesundheit.com/ueber-die-dgm/satzung> (30.6.2023)

³²³ <https://www.dg-andrologie.de/gesellschaft/satzung.html> (30.6.2023)

³²⁴ <https://www.dgfs.info/ueber-die-dgfs.html> (30.6.2023)

³²⁵ <https://www.dgfs.info/wissenschaftliche-tagung-2022.html> (30.6.2023)

³²⁶ <https://www.dgfs.info/weiterbildung-sexualtherapie.html> (30.6.2023)

Die Gesellschaft für Sexualwissenschaft (GSW) gründete sich 1990 aus der Arbeitsgemeinschaft Sexuologie der Sektion Ehe und Familie der Gesellschaft für Sozialhygiene. Sie will menschliche Sexualität interdisziplinär erforschen und beruft sich dabei auf die Fortführung der Tradition u.a. von Magnus Hirschfeld, aber auch – ausgehend von der eigenen Historie – der Forschung in der DDR.

Sexualwissenschaften können sich sowohl auf Geschlecht im biologischen wie sozialen Sinn beziehen, wobei hier ein Wandel von Transsexualismus zu einem Verständnis von Trans* nachvollziehbar wird, der sich auch bei den Fachgesellschaften zeigt. Dieses Verständnis bezieht sowohl Menschen ein, „die eindeutig als Frau oder Mann leben (z. B. transsexuell, transident) als auch non-binäre Personen, die sich weder männlich noch weiblich identifizieren“ (Deutsche Gesellschaft für Sexualforschung e.V. (DGfS) 2019: 4). Dies kann, aber muss nicht mit dem Wunsch von medizinischen hormonellen oder operativen Behandlungen einhergehen.³²⁷

Die 2007 gegründete Deutsche Gesellschaft für geschlechtsspezifische Medizin (DgesGM) strebt an, die Gesundheitsversorgung für alle Geschlechter optimal zu gestalten. Die 2010 gegründete Fachgesellschaft Geschlechterstudien widmet sich der Weiterentwicklung der Geschlechterstudien und der Verankerung von Gender in den Fächern. In beiden Fachgesellschaften liegt der Fokus nicht auf Geschlecht im Sinne von Frauenforschung.³²⁸ So geht es bei der DgesGM nunmehr um geschlechtersensible personalisierte Medizin (GSM+ Medizin), die neben unterschiedlichen Geschlechterdimensionen auch weitere Diversitätsfaktoren einbezieht.³²⁹

In der Fachgesellschaft Geschlechterstudien finden sich diverse AGs, die Geschlecht und Geschlechtlichkeit bearbeiten: Die AG „Trans* Inter* Studies“ arbeitet an nicht pathologisierenden Forschungsperspektiven. Die AG „Queering: Visuelle Kulturen & Intermedialität“ blickt hinter die heteronormativen Prämissen und Normen audio/visueller Kulturen. Die AG „Kritische Jungen*-, Männer*- und Männlichkeitsforschung“ verfolgt kritische Jungen*-, Männer*- und Männlichkeitenforschung und analysiert geschlechtsbezogene Ungleichheiten.³³⁰ Ganz im Sinne des Anspruchs von Geschlechterforschung als (kritische) Wissenschaft ist Geschlecht Analysekategorie, Thema und Untersuchungsgegenstand, wobei es u.a. um die Herstellung von Geschlechteridentitäten, -rollen und -ordnungen geht – auch in der Wissenschaft selbst (WR 2023: 15).

Historische Veränderungen hinsichtlich der jeweils eingenommenen Perspektive auf Geschlecht lassen sich – ähnlich wie bei den Namen der Fachgesellschaften – auch an den Bezeichnungen von *Arbeitsgruppen* ablesen. Am Beispiel der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DgFE) wird darüber hinaus die hürdenreiche Geschichte solcher Gruppen illustriert (Otto 2020). Bereits 1982 wurde die Einrichtung einer Kommission Frauenforschung diskutiert. Der Antrag wurde jedoch vom Vorstand abgelehnt. 1985 wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die 1991 den Status einer eigenständigen Kommission erlangte und nunmehr als Sektion – erweitert um Geschlechterforschung – „aus einer Geschlechterperspektive an Fragestellungen zu Theorie

³²⁷ <https://sexualwissenschaft.org/wp-content/uploads/satzung.pdf> (30.6.2023). Magnus Hirschfeld ist eine der wichtigsten Personen für die moderne deutsche Sexualwissenschaft, der als Arzt stets auch sozialwissenschaftliche Fragen einbezog. Er trug wesentlich zur homosexuellen Emanzipationsbewegung bei, ebenso wie zur wissenschaftlich-kritischen Betrachtung von Geschlechternormen und der Komplexität von Sexualität und Geschlecht (z.B. durch sein Konzept der Zwischenstufen, zu denen er auch Transvestismus bzw. später Transsexualismus zählte) (Litwinschuh-Barthel 2021: 7f.).

³²⁸ Wenngleich diese aus der Frauenforschung entstanden ist (WR 2023: 17).

³²⁹ <https://www.dgesgm.de/> (30.6.2023)

³³⁰ <https://www.fg-gender.de/arbeitsgruppen/> (30.6.2023)

und Praxis pädagogischen Denkens und Handelns“ arbeitet.³³¹ Die AG „Frauen und Gesundheit“ der Fachgesellschaft für Medizinische Soziologie 2019 wurde umbenannt in „Geschlecht und Gesundheit“, die sich das Ziel gesetzt hat, zur Verringerung geschlechterbezogener Ungleichheiten beizutragen. Damit einher geht eine Ausrichtung an geschlechtersensibler und intersektionaler Gesundheitsforschung und -praxis. Geschlecht wird entsprechend nicht binär und unabhängig vom Zusammenwirken mit weiteren sozialen Differenzkategorien verstanden, was auch neue Fragen in Bezug auf Erhebungen und Erklärungsansätze aufwirft.³³²

Anders wird in einer AG argumentiert, die lose gekoppelt ist mit der Deutschen Gesellschaft für Geographie, aber stets vertreten auf den Fachkongressen. Der Arbeitskreis Feministische Geographien verfolgt das Ziel „geographische Geschlechterforschung theoretisch und methodisch weiter zu entwickeln und ihre Relevanz in Forschung und Praxis zu stärken“.³³³ 1989 als Arbeitskreis „Feministische Geographie“ gegründet, wurde er 2005 in „Geographie und Geschlecht“ umbenannt.³³⁴ Dies geschah auch als Zeichen für eine verstärkte Förderung pluraler Theorien und einer inhaltlichen und personellen Öffnung für „Forschungen zu und von Männern*, Trans*- und Inter-Personen“. Neben dem wissenschaftlichen Anspruch, feministische, geschlechterzentrierte oder queer-theoretische Zugänge zu erarbeiten, erhebt der Arbeitskreis zudem politischen Anspruch. Dies wird auch als wesentlicher Grund für die Rückbenennung 2019 in „Feministische Geografien“ – nun im Plural – genannt. Neoliberalismus, anhaltende Geschlechterungleichheiten an den Instituten sowie Anti-Genderismus verlangten eine „explizitere politische Verortung“. Zudem wird argumentiert, dass es nicht nur um Geschlecht als Gegenstand der Forschung gehe, sondern vielmehr um Macht- und Herrschaftskritik entlang der Kategorie Gender.³³⁵ Dafür werden feministische Forschungsperspektiven als am adäquatesten erachtet.

Wie sich zeigt, wird in diesem Zusammenhang *Intersektionalität* hervorgehoben. Diesen Anspruch formuliert auch die Themengruppe Queer-feministische Politikwissenschaft und LGBTIQ+ Studies der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW). In der Geschäftsordnung heißt es, dass die Gruppe „queerfeministische Politikwissenschaft und LGBTIQ Studies in ihrer Verwobenheit mit intersektionalen, postkolonialen, anderen kritischen Herangehensweisen in der Politikwissenschaft fördern sowie zu ihrer Weiterentwicklung beitragen“ will.³³⁶ Dies umfasse sowohl fachlich-inhaltliche Fragen in Bezug auf Forschung und Lehre als auch den Einsatz für die Förderung von Anti-Diskriminierung und bisher benachteiligten Gruppen wie Frauen, trans*, inter* und gender-varianten Personen.

2.3.3. Sexuelle Orientierung

Die DGPPN verurteilt ... jegliche Stigmatisierung, Pathologisierung oder Benachteiligung von Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung. (Mundle/Mahler 2013: 2)

Sexuelle Orientierung wird in Fachgesellschaften meist eher implizit gemeinsam mit Geschlecht und geschlechtlicher Identität mitverhandelt. Dies könnte mit gesamtgesellschaftlichen auf heterogene Gruppen bezogenen Sammel-Bezeichnungen erklärt werden. Unter

³³¹ <https://www.dgfe.de/sektionen-kommissionen-ag/sektion-11-frauen-und-geschlechterforschung-in-der-erziehungswissenschaft/ueber-die-sektion> (30.6.2023)

³³² <https://www.dgms.de/arbeitsgruppen/geschlecht-und-gesundheit/> (30.6.2023)

³³³ <https://ak-feministische-geographien.org/> (30.6.2023)

³³⁴ Dabei wird angemerkt, dass bis Ende der 1980er-Jahre vor allem Studentinnen Impulse für eine feministisch-geographische Auseinandersetzung setzten.

³³⁵ Zur Historie sowie den Differenz- und Verbindungslinien siehe Claudia Wucherpfennig und Katharina Fleischmann (2008).

³³⁶ https://www.dvpw.de/fileadmin/user_upload/tg_queer/gescha__ftsordnung_queer_dvpw.pdf (30.6.2023)

diesen finden sich LGBTIQ* bzw. LSBTIQ* (Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Inter* and Queer bzw. Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans*, Inter* und Queer) oder – seltener – FLINTA (Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, trans und agender Personen).³³⁷ Auch politische Initiativen fassen diese Dimensionen mitunter zusammen. Dabei weist die Deutsche Gesellschaft für Sexualmedizin, Sexualtherapie und Sexualwissenschaft (DGSMTW) auf mitunter inkorrekte Gleichsetzungen von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Transsexualität und Intersexualität in Gesetzesentwürfen hin (DGSMTW 2020). Selbst im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird das Verhältnis nicht aufgeklärt. Sexuelle Orientierung wird dort als Begriff gar nicht verwendet. Dort wird zwischen Geschlecht und sexueller Identität unterschieden, wobei Letzteres nicht definiert, aber für Fälle von Homophobie angewandt wird (Feldmann/Hoffmann 2020: 30).³³⁸ Es ist keineswegs von einheitlichen oder selbstverständlichen Begriffsverständnissen auszugehen, da darüber hinaus sprachliche und disziplinäre Besonderheiten in Bezug auf Geschlecht, geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung existieren.³³⁹

Es gibt nur wenige Fachgesellschaften, in denen sich *fachlich-inhaltlich* explizit sexueller Orientierung gewidmet wird. Die 1971 gegründete Deutsche Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Sexualforschung (DGSS) bezeichnet sich als „älteste nicht-medizinische sexualwissenschaftliche Fachgesellschaft im deutschsprachigen Raum“, da sie schon früh die damals dominierenden lebenswissenschaftlichen Perspektiven um sozial-, verhaltens- und kulturwissenschaftliche ergänzte.³⁴⁰ 1990 veröffentlichte sie eine Sexualpolitische Resolution zur Gleichwertigkeit der sexuellen Orientierungen, worunter sie Heterosexualität, Homosexualität und Bisexualität fassten.³⁴¹ Bereits 1978 erweiterte sie ihre Aktivitäten durch ein eigenes Institut zur Beratung und Therapie und bietet seitdem Sexualberatung z.B. über Sexualität, Beziehungen oder AIDS an.³⁴²

In der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN) findet sich unter 35 Referaten auch ein Referat für Sexuelle Orientierungen und Identitäten in Psychiatrie und Psychotherapie. Dieses setzt sich explizit mit Homosexualität auseinander und zielt auf den Abbau von Vorurteilen und darauf, „psychische Folgeerkrankungen aufgrund von Stigmatisierung vorzubeugen“.³⁴³ Die 2019 gegründete AG Gender & Sexualitäten | Queere Anthropologie der Deutschen Gesellschaft für Sozial- und Kulturanthropologie (DGSKA) widmet sich der Frage: „Wie leben, lieben und begehren Menschen in unterschiedlichen sozialen, politischen und kulturellen Kontexten?“³⁴⁴ Dabei werden die Normen der anthropologischen Forschungsmethoden und -ethik hinterfragt sowie Geschlechterverhältnisse und Sexualität sowie Überschneidungen mit anderen Differenzkategorien wie *race*, Ethnizität, Alter und Behinderung in unterschiedlichen geographischen Regionen untersucht. Explizit angesprochen sind dabei auch Forschende, die „sich selbst nicht-heteronormativen Sexualitäten und/oder Geschlechtsidentitäten zuordnen und davon

³³⁷ Seltener ist auch LGBTQIA (Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Queer, Inter* und Asexual).

³³⁸ Feldmann und Hoffmann (2020) setzen sich kultur- sowie rechtswissenschaftlich mit den Ursachen und Konsequenzen dieser – durchaus überlegten – Unbestimmtheit auseinander. So würde eine Auslegung des Begriffes „sexuelle Identität“ Sexualität und sexuelle Orientierung eigentlich ausschließen. Dies würde jedoch bedeuten, die Vorgabe der zugrundeliegenden Richtlinie der Europäischen Union nicht umzusetzen, was ausgeschlossen ist.

³³⁹ Dazu umfassend der Sammelband „Zuordnungen in Bewegung: Geschlecht und sexuelle Orientierung quer durch die Disziplinen“ (Feldmann/Keilhauer/Liebold 2020).

³⁴⁰ http://www.sexologie.org/dgss/d_blick.htm (30.6.2023)

³⁴¹ <http://www.sexologie.org/kongresse.htm> (30.6.2023)

³⁴² <http://www.sexologie.org/dgssinst/dgssinst.htm> (30.6.2023)

³⁴³ <https://www.dgppn.de/die-dgppn/referate/sexuelle-orientierungen-und-identitaeten-in-psychiatrie-und-psychotherapie.html> (30.6.2023)

³⁴⁴ <https://www.dgska.de/arbeitsgruppen/> (30.6.2023)

ausgehend über ihre Positionierung während des Forschungsprozesses reflektieren möchten“.³⁴⁵ Die AG betreibt den eigenen englischsprachigen Blog AnthroDesires.³⁴⁶

2.3.4. *Alter und Generationen*

*Wir sind kein ‚Nachwuchs‘, wir sind die Basis!
(AG Mittelbau der GWMT)³⁴⁷*

Als Konkretisierung der Dimension Alter muss im Zusammenhang mit Fachgesellschaften die Frage nach Generationen aufgenommen werden. So geht es in den meisten Fällen weniger um die Frage des Lebensalters als vielmehr um den jeweiligen Status als (wissenschaftlicher) ‚Nachwuchs‘. In der Wissenschaft werden oft alle Personen unterhalb einer Professur als ‚Nachwuchs‘ bezeichnet. Jedoch existieren unterschiedliche Herausforderungen und Förderbedarfe in den verschiedenen Gruppierungen von Studierenden, Doktorand.innen und Postdoktorand.innen (PostDocs). Es geht demnach im Sinne von sozialem Status auch um „akademische Stände“ (FG GeSo).³⁴⁸ In einigen Fachgesellschaften wird sich (daher) von dem Begriff distanziert und stattdessen von Early Career Scientists, Young Professionals, Young Leaders, Jungmitgliedern oder Wissenschaftler.innen in der Qualifikationsphase gesprochen.³⁴⁹

Alter bezieht sich somit nicht (nur) auf das biologische Lebensalter einer Person, sondern auch auf wissenschaftliche Qualifikationsphasen und berufliche Karrierephasen. Durch Aktivitäten wird dabei das Ziel verfolgt, zukünftige (akademische) Fachkräfte zu sichern. In diesem Kontext können auch Forderungen verortet werden, dass „mit anderen Verbänden darauf hingewirkt werden muss, dass durch gerechte Verfahren für den Beruf geeignete Personen identifiziert werden, um dem Nachwuchsmangel entgegen zu wirken“ (FG LeWi).

Viele Fachgesellschaften engagieren sich sehr umfangreich dafür, ‚Nachwuchs‘ zu gewinnen und zu fördern. Dies bedeutet, Menschen für ihr Fach und damit verbundene Berufsbranchen zu begeistern. Zudem geht es darum, ‚Nachwuchs‘ in unterschiedlichen Qualifikations- und Berufsphasen zu fördern und zu unterstützen. Es finden sich sowohl stark nach Alter und/oder damit einhergehenden Karrierephasen differenzierte Formate und Angebote als auch eher übergreifende, den ‚Nachwuchs‘ adressierende bzw. von diesem organisierte Formate.

Übergreifende Förderung und Selbstorganisation des ‚Nachwuchses‘

Um ‚Nachwuchs‘ zu fördern und zu unterstützen, haben sich neben seltenen Neugründungen wie der Nachwuchsgesellschaft für Politik- und Sozialwissenschaft (DNGPS)³⁵⁰ übergreifend Formate für „junge“ Mitglieder in den Fachgesellschaften etabliert. Das Merkmal „jung“ wird dabei – bezogen auf das Lebensalter – unterschiedlich definiert und kann bis zu 40 Jahre bedeuten. Ein großer Teil der Fachgesellschaften hat mittlerweile nicht nur eine beauftragte Arbeitsgruppe, die sich mit den Belangen des ‚Nachwuchses‘ auseinandersetzt, einen Preis für Qualifikationsarbeiten oder einen vorgesehenen Programmteil in ihren Fachkon-

³⁴⁵ <https://www.dgska.de/arbeitsgruppen/> (30.6.2023)

³⁴⁶ <https://anthrodes.hypotheses.org/> (30.6.2023)

³⁴⁷ <https://www.gwmt.de/netzwerke/mittelbauinitiative/> (30.6.2023)

³⁴⁸ s.o. 2.3.1. Soziale Herkunft und sozialer Status

³⁴⁹ Wie unter 2.1. Zur (Ir-)Relevanz von Diversität und Chancengerechtigkeit thematisiert, wird hier der Begriff ‚Nachwuchs‘ mit einfachen Anführungsstrichen verwendet, um die Distanzierung einiger Fachgesellschaften zu diesem Begriff zu verdeutlichen und zugleich dem Umstand gerecht zu werden, dass die alternativen Begriffe nicht immer dasselbe bezeichnen. So geht es nicht immer um Karrieren in der Wissenschaft (z.B. Young Scientist), sondern auch in außerhochschulischen Berufsfeldern. Zudem kann sich der Begriff Jungmitglied sowohl auf Promovierende als auch Schüler.innen beziehen.

³⁵⁰ <https://www.dngps.de/> (30.6.2023)

gressen für Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase, sondern selbstorganisierte „Junge“ Foren. Deren Gründung kann nach der Erfahrung einer Fachgesellschaft aus dem Bereich Ingenieurwissenschaften auch zur Steigerung der Vielfalt der Mitglieder beitragen.³⁵¹ Sie ermöglichen zudem, dem ‚Nachwuchs‘ „eine Stimme zu verleihen“ (FG IngWi), damit er seine Anliegen für sich selbst sowie künftige Generationen einbringen kann. Darüber hinaus sollen die Aktivitäten dazu dienen, eine Plattform zur *Präsentation von Forschungsarbeiten* zu bieten und konkrete Themen zu bearbeiten, z.B. über Workshops oder Fortbildungen. Dabei sind neben Beteiligungsfragen auch die prekären Arbeitsbedingungen des ‚Nachwuchses‘ sehr präsent.³⁵² Relevant sind darüber hinaus *Vernetzung und Empowerment*. Neben eigenen Newslettern, (Online-)Foren, finden sich in einigen Fachgesellschaften auch Mentoringprogramme mit unterschiedlichen Zielgruppen und -setzungen.³⁵³

- Sehr konkret auf den Berufseinstieg ausgerichtet ist das Mentoring-Programm der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG). Hier können Studierende oder Doktorand:innen, die einen Berufsstart in Industrie und Wirtschaft planen, oder Berufseinsteiger:innen teilnehmen.³⁵⁴
- Auf die akademische Laufbahn ausgerichtet ist hingegen das 2022 eingerichtete Mentoringprogramm der Fachgruppe Allgemeine Psychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs). An diesem können Doktorand:innen, Postdoktorand:innen und Juniorprofessor:innen als Mentees und Juniorprofessor:innen und Professor:innen als Mentor:innen teilnehmen.³⁵⁵
- Die GAMM-Juniors der Gesellschaft für angewandte Mathematik und Mechanik (GAMM) organisieren seit 2023 ein Mentoringprogramm, das sich an Absolvent:innen und Post-Docs richtet und diese mit Mentor:innen aus der Wissenschaft oder der Industrie zusammenbringt.³⁵⁶

Differenzierte Förderung nach Alter und Karrierephase

Neben Jungen Foren oder Mentoringprogrammen existieren auch (zusätzliche) Foren, die stärker nach Phasen der (wissenschaftlichen) Karriere sowie Alter differenzieren.

So finden sich in der Gesellschaft für Theaterwissenschaft jeweils eigene Netzwerkgruppen für Theaterwissenschaftler:innen in der Promotion, Postdoktorand:innen/Mittelbau und fortgeschrittene Wissenschaftler:innen.³⁵⁷ In der Gesellschaft für Biochemie und Molekularbiologie (GBM) gibt es ebenfalls ein Netzwerk von PostDocs und Gruppenleitungen: die „Young Investigators“. ³⁵⁸ Die anderen Foren adressieren jedoch auch Lebensphasen vor einer beruflichen Karriere. So koordiniert die „Junior GBM“ für Studierende und Doktoranden Schüler:innen als Mentees und Jungmitglieder als Mentor:innen und begleitet die Studienwahl und den Studieneinstieg.³⁵⁹ Insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften

³⁵¹ Darauf deutet auch eine Analyse der Leopoldina hin. Während der Anteil an Frauen an allen Mitgliedern bei 38 % liegt, liegt er bei der Jungen Akademie, die von der Leopoldina und der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften getragen und zum größten Teil durch das BMBF finanziert wird, bei 50 % (Leopoldina 2022: 8). Als interdisziplinäres Forum positioniert sie sich ebenso wie junge Foren in den Fachgesellschaften auch zu Fragen der wissenschaftlichen Karriere im Zusammenhang mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Junge Akademie 2022).

³⁵² s.o. 2.3.1. Soziale Herkunft und sozialer Status

³⁵³ s.o. 2.2.3. Fokus Profession

³⁵⁴ <https://www.dpg-physik.de/aktivitaeten-und-programme/programme/mentoring> (30.6.2023)

³⁵⁵ <https://www.dgps.de/fachgruppen/allgemeine-psychologie/mentoring-programm/> (30.6.2023)

³⁵⁶ https://www.gamm-juniors.de/?page_id=1486 (30.6.2023)

³⁵⁷ <https://www.theater-wissenschaft.de/ueber-uns/netzwerke/> (30.6.2023)

³⁵⁸ <https://gbm-online.de/de/young-investigators.html> (30.6.2023)

³⁵⁹ <https://gbm-online.de/de/mentoring-programm.html> (30.6.2023)

werden über Initiativen, Plattformen und Wettbewerbe Anreize gesetzt, um bereits Schüler:innen für ein Studium bzw. eine berufliche Karriere zu gewinnen. So zeichnet die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) die besten Schüler:innen des Fachs Chemie an Gymnasien oder Gesamtschulen mit dem Abiturpreis aus, um das Interesse für die Chemie zu festigen.³⁶⁰ Die Deutsche Physikalische Gesellschaft vergibt an Schüler:innen mit besonderen Leistungen in der Physik neben einer Urkunde ein Preisgeld von 500 Euro, ein Jahresabonnement der Mitgliederzeitschrift und eine Einladung zur DPG-Jahrestagung.³⁶¹

Die Gesellschaft für Biochemie und Molekularbiologie (GBM) hat darüber hinaus einen 2018 gegründeten Arbeitskreis „Senior Experts“. Dieser will explizit sowohl die Verbindung zu als auch die Einbindung der Expertise von emeritierten und pensionierten Mitgliedern stärken.³⁶² Ähnlich wie die GBM in Bezug auf Altersgruppen differenziert sind die Foren im Deutschen Ärztinnenbund (DÄB). Neben einem Forum für Medizinstudentinnen und Ärztinnen bis 40 (Junges Forum) gibt es Foren für Ärztinnen zwischen 40 und 60 Jahren (Forum 40 plus) sowie Ärztinnen ab 60 Jahren bzw. nach der Berufstätigkeit (Forum 60 plus).³⁶³

Es lässt sich festhalten, dass Junge Foren weit verbreitet, Formate für Schüler:innen oder Mitglieder im Ruhestand³⁶⁴ hingegen selten verbreitet sind.

Lebensalter kann für Fachgesellschaften jedoch auch aus fachlich-inhaltlicher Perspektive eine besondere Bedeutung haben. So spielt das biologische Lebensalter – neben Geschlecht – eine große Rolle in der Medizin. Dies zeigt sich an *spezialisierten Fachgesellschaften* wie der Deutschen Gesellschaft für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie (DGKJP), Kinderchirurgie (DGKCH) oder der Gesellschaft für Pädiatrische Radiologie (GPR) bzw. der Deutschen Gesellschaft für Geriatrie (DGG) oder Alternsforschung (Dgfa). Durch den demografischen Wandel und die trotz Abschwächung weiterhin steigende Lebenserwartung in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2022) werden fachärztliche Spezialisierungen auf das hohe Lebensalter auch in anderen medizinischen Disziplinen notwendig. Besondere Brisanz erlangte Alter während der COVID-19-Pandemie, was sieben medizinische Fachgesellschaften dazu veranlasste, klinisch-ethische Empfehlungen zur Zuteilung intensivmedizinischer Ressourcen zu verfassen, in denen eine Priorisierung aufgrund „des kalendarischen Alters, aufgrund sozialer Merkmale oder aufgrund bestimmter Grunderkrankungen oder Behinderungen“ (DIVI 2022: 5) als nicht zulässig erklärt werden. Übergreifend geht es demnach auch darum, die „Problematik des ‚Ageism‘“ (FG LeWi) in Therapieleitlinien zu berücksichtigen.

Dem Thema Alter kann sich auch explizit über Arbeitsgruppen bzw. Sektionen gewidmet werden, wie in der Sektion Alter(n) und Gesellschaft der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS), die „Alter und Altern als soziale und gesellschaftliche Phänomene (u.a. Strukturen, Prozesse, Diskurse) in das Zentrum der soziologischen Betrachtung“ stellt.³⁶⁵ Eine Thematisierung von Alter, die sich zwischen der Auseinandersetzung mit (Selbst-)Organisation und Profession bewegt, findet sich bei der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). Diese beauftragte eine Studie, um zu klären, inwiefern sie – am Beispiel von zwei Fällen an pädagogischen Einrichtungen – als Fachgesellschaft einen Beitrag dazu geleistet hat,

³⁶⁰ <https://www.gdch.de/gdch/preise-und-auszeichnungen/gdch-abiturpreis.html> (30.6.2023)

³⁶¹ <https://www.dpg-physik.de/auszeichnungen/dpg-preise/schuelerinnen-und-schuelerpreis> (30.6.2023)

³⁶² <https://gbm-online.de/de/senior-experts.html> (30.6.2023)

³⁶³ <https://www.aerztinnenbund.de/Mitmachen.0.194.1.html> (30.6.2023)

³⁶⁴ Wenngleich sie in Fachgesellschaften oftmals mit reduzierten Beiträgen weiterhin Mitglieder bleiben können.

³⁶⁵ <http://www.alternssoziologie.de/Ueber-uns/> (30.6.2023)

sexualisierte Gewalt an Kindern auszublenden oder gar zu legitimieren (Amesberger/Halbmayr 2022: 1).³⁶⁶

2.3.5. *Ethnische Herkunft, (Inter-)Nationalität und Sprachen*

Wir achten auf Vielfalt hinsichtlich Geschlechtern, Altersgruppen, akademischen Ständen sowie ethnischen und nationalen Zugehörigkeiten. (FG GeSo)

Eine Betrachtung der Dimension ethnische Herkunft³⁶⁷ und Nationalität muss im Kontext von Fachgesellschaften um Internationalität und Sprachen erweitert werden. *Internationalität* von Wissenschaft wird dabei mitunter als selbstverständlich betrachtet.³⁶⁸ Die Fachgesellschaften sind oftmals Teil internationaler Fachgesellschaften oder Dachverbänden bzw. mit diesen vernetzt. Dies führt einerseits zur Schlussfolgerung, dass die Zusammenarbeit dazu führt, dass „wir per se divers ausgerichtet und zusammengesetzt [sind]“ (FG GeSo). In diesem Zusammenhang nehmen einige Fachgesellschaften zudem auf die diversitätsbezogenen Aktivitäten der internationalen Fachgesellschaften teilweise mehr oder weniger explizit Bezug, wenn z.B. die Deutsche Gesellschaft für Philosophie einen eigenen Themenbereich zu Diversität erarbeitet, der von der American Philosophical Association als „großer Schwesterorganisation“ inspiriert ist.³⁶⁹

Andererseits erscheint Internationalität der Wissenschaft bei der Betrachtung der einzelnen Fachgesellschaften ambivalent. Mehr als die Hälfte der Fachgesellschaften konkretisiert ihren Namen mit „deutsch“, weitaus weniger verwenden deutschsprachig. Zum einen soll dies die Verortung sowie den Mitglieder- und Wirkungskreis in Deutschland anzeigen. Dabei beziehen sich einige explizit auf ihren Status als Sektion internationaler Fachgesellschaften, wie z.B. die Deutsche Schmerzgesellschaft.³⁷⁰ Zum anderen wird der Kreis oft auch erweitert um Österreich und die Schweiz (D-A-CH). Bei der Gründung der Gesellschaft für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte (GSW) wurde sich aus diesem Grund hingegen bewusst gegen den Zusatz „deutsch“ entschieden, um „im Hinblick auf die internationale Ausrichtung und um Fachkollegen aus Österreich und der Schweiz nicht auszuschließen“.³⁷¹

Fachgesellschaften präsentieren sich meistens in deutscher Sprache. Eine komplette Gestaltung des Internetauftritts auf Deutsch und Englisch ist nicht flächendeckend erkennbar, wobei sich jedoch Fachgesellschaften der Naturwissenschaften teilweise nur auf Englisch³⁷² bzw. auf Sprachräume spezialisierte, wie die Deutsche Gesellschaft für französischsprachige Philosophie (DGFP)³⁷³, in den jeweiligen Sprachen präsentieren. Auch Veranstaltungen umfassen teilweise mehrheitlich deutschsprachige Beiträge, wobei mitunter auf „Bilingualität“ (FG IngWi) geachtet wird. Wie weit verbreitet die Zielsetzung einer stärkeren Internationalisierung der Fachgesellschaft, wie bei der Gesellschaft für Interkulturelle Philosophie (GIP)³⁷⁴, die in drei Sprachen arbeitet, verbreitet ist, lässt sich nicht feststellen.

³⁶⁶ Die Studie bildete auch die Grundlage für die Herbsttagung der Dgfe 2023, auf der zudem das Thema sexualisierte Gewalt im Hochschulkontext diskutiert wurde (https://www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/Tagungen/Tagungsarchiv/2023_Tagungsprogramm_Aufarbeitung_inkl_Poster.pdf, 30.6.2023).

³⁶⁷ Zur Problematik des Begriffes und dem Verhältnis zu Kultur und „Rasse“ siehe Schmiz (2022).

³⁶⁸ s.o. 2.2.2. Fokus Forschung

³⁶⁹ <https://www.dgphil.de/ags/vorstand/philosophie-und-diversitaet> (30.6.2023)

³⁷⁰ Als deutsche Sektion der International Association for the Study of Pain (IASP): <https://www.schmerzgesellschaft.de/topnavi/die-gesellschaft> (30.6.2023)

³⁷¹ <https://www.gswg.eu/Geschichte/> (30.6.2023)

³⁷² Z.B. die German Society for Minerals and Trace Elements (GMS): <https://gmsev.de/> oder die Gesellschaft für Ökologie: <https://www.gfoe.org> (30.6.2023)

³⁷³ <http://www.dgfp-splfa.de/index.html> (30.6.2023)

³⁷⁴ <http://www.int-gip.de/gesellschaft/praesidentenbriefe/2023/> (30.6.2023)

Mitglieder, die nicht in Deutschland/deutschsprachigen Ländern aufgewachsen sind, dort leben oder nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben, werden selten und vor allem dann thematisiert, wenn sich das wissenschaftliche Interesse z.B. auf geographische oder sprachliche Räume jenseits von D-A-CH bzw. Deutsch bezieht. So wird von einer Fachgesellschaft darauf verwiesen, dass es konstitutiv für die Fachgesellschaft und die Fächer sei, dass Mitglieder „Studierende und Wissenschaftler aus [Sprachraum] Ländern [sind], die in eben diesen und vor allem im zugehörigen Wissenschaftsbetrieb sozialisiert wurden und deshalb andere Herangehensweisen demonstrieren und miteinbringen“ (FG GeSo). Besonders ausdifferenziert zeigt sich dies bei der Deutschen Gesellschaft für Sozial- und Kulturanthropologie (DGSKA), die 16 Regionalgruppen anführt, in denen sich schwerpunktmäßig jeweils einer bestimmten Weltregion gewidmet wird. Hier wird auch bereits in der Satzung darauf hingewiesen, dass die Gesellschaft Sozial- und Kulturanthropolog:innen bzw. Ethnolog:innen „gleich welcher Nationalität“ als Mitglieder sucht.³⁷⁵

Es gibt jedoch durchaus Fachgesellschaften, die ohne Fachbezug explizit den Anteil ihrer internationalen Mitglieder ausweisen. So verortet die Deutsche Bodenkundliche Gesellschaft (DBG), die 1926 als Sektion der Internationalen Bodenkundlichen Gesellschaft (IBG) gegründet wurde, etwa 10 % ihrer Mitglieder im Ausland, da sie dort arbeiten oder „beheimatet“ sind.³⁷⁶ Die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) weist dahingehend die Geburtsländer ihrer Mitglieder auf einer Karte aus.³⁷⁷

In Bezug auf den ‚Nachwuchs‘ scheinen ethnische und (inter-)nationale Herkunft wie auch Sprache neben einer internationalen Vernetzung übergreifend weniger eine Rolle zu spielen. Hier fallen die Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten (4ING)³⁷⁸ auf. Über diese wurde vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels eine „Potentialanalyse von Menschen mit Migrationshintergrund“ (Ihsen/Hantschel/Hackl-Herrwerth 2010: 6) für die Ingenieurwissenschaften und Informatik initiiert. Aus dieser wurden Handlungsempfehlungen für Integration, eine Steigerung des Technikinteresses, die Bildungspolitik und die Universitäten abgeleitet.

Selten ist zudem eine Auseinandersetzung mit der Fachgesellschaft aus der Perspektive von (*Anti*)Rassismus. In der Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) wurde 2020 im Nachgang zum Fachkongress das Forum Antirassismus Medienwissenschaft (FAM) initiiert.³⁷⁹ Dieses setzt sich zum Ziel „engagierte Wissenschaft mit gesellschaftlichem Auftrag zu denken sowie Handlungswissen zu produzieren und auszutauschen“ (Eine Gruppe aus dem FAM 2022: 151). In der GfM wurde 2022 auch eine AG Migration, Rassismus und Postkolonialität gegründet, die Fragen des FAM aufnimmt und den Austausch sowie „die Beforschung des Zusammenhangs zwischen Migration, Rassismus, Postkolonialität und Medien“ stärken will.³⁸⁰ Durch das Forum wurde u.a. eine Befragung in der GfM durchgeführt, die mit Selbstpositionierungen sowie mit Mehrfachzuschreibungen, also der Möglichkeit sich selbst mit unterschiedlichen sozialen Zugehörigkeiten zu positionieren, arbeitet. In den in der Fachzeitschrift veröffentlichten Ergebnissen zeigt sich u.a., dass sich mit drei Prozent der Befragten nur ein kleiner Anteil der Mitglieder als BIPOC³⁸¹ identifiziert, während wesentlich mehr (Arbeits-) Migrations- und Fluchterfahrungen angeben (Arbeitskreis Umfrage des FAM 2022: 193 f.).

Darüber hinaus geht es um antirassistische und machtkritische universitäre Arbeit, Dekolonisierung des medienwissenschaftlichen Kanons und „weißer Zitierkartelle“ (Eine Gruppe aus

³⁷⁵ <https://www.dgska.de/dgska/satzung/> (30.6.2023)

³⁷⁶ <https://www.dbges.de/de/die-gesellschaft/geschichte> (30.6.2023)

³⁷⁷ <https://www.gdch.de/gdch/chancengleichheit-diversity.html> (30.6.2023)

³⁷⁸ s.o. 2.2.5. Fokus Studium und Lehre

³⁷⁹ <https://forum-antirassismus-medienwissenschaft.de/about/> (30.6.2023)

³⁸⁰ <https://gfmedienwissenschaft.de/ag-migration-rassismus-und-postkolonialitaet> (30.6.2023)

³⁸¹ Black, Indigenous, and People of Color

dem FAM 2022: 151) sowie die Zusammenarbeit mit rassismuskritischen Initiativen. So arbeitet z.B. der Arbeitskreis Kanonkritik des FAM an einer öffentlichen zotero-Sammlung, um marginalisierte Themen und Autor.innen in der Medienwissenschaft sichtbar zu machen.³⁸² Heraus sticht der Postmigrantische Jurist*innenbund (PMJB). Dieser ist ein im Jahr 2021 gegründetes Bündnis von Jurist.innen aus ganz Deutschland, die sich selbst nicht als Teil der *weißen* Dominanzgesellschaft verstehen. Es will „Diversitätsdefiziten in Rechtswissenschaft und -praxis entgegenwirken und auf ein postmigrantisches Recht hinarbeiten“.³⁸³

Nationalität und ethnische Herkunft können ebenso wie Migration und Postkolonialismus sowie Rassismus somit auch aus *fachlich-inhaltlicher* Perspektive besondere Bedeutung haben bzw. erlangen. Das Forschungsinteresse kann dabei unterschiedliche Schwerpunkte umfassen. So kann für Fachgesellschaften die diskriminierende bzw. inkludierende Rolle von Sprache zentral sein, wie z.B. in den Sektionen der Gesellschaft für Angewandte Linguistik (GAL). Während die Sektion Mehrsprachigkeit Spracherwerb und Sprach(en)didaktik praxis- und bildungspolitikbezogen betrachtet, beschäftigt sich die Sektion Migrationslinguistik mit Sprach- und Varietätenkontakt und dem sprachenpolitischen Umgang mit Migration und Integration in Europa.³⁸⁴ Die Sektion Interkulturelle Kommunikation widmet sich sowohl Problemen als auch Potenzialen von interkultureller und mehrsprachiger Kommunikation in unterschiedlichen Kontexten.³⁸⁵

Der Arbeitskreis Geographische Migrationsforschung der Deutschen Gesellschaft für Geographie (DGfG) will die verschiedenen geographischen Perspektiven auf Migration bündeln, die Migrationsforschung weiterentwickeln und dabei auch die wissenschaftliche Praxis kritisch reflektieren.³⁸⁶ Dass dabei *Intersektionalität*³⁸⁷ im Sinne von Schnittstellen und Verschränkungen zwischen den Dimensionen an Relevanz gewinnt, zeigt eine sektionenübergreifende Veranstaltung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS), die 2022 der Teilhabe marginalisierter Gruppen in polarisierten Gesellschaften nachging. Dies bezog sich sowohl auf junge Menschen als auch Migrant.innen, die sich auch an „Schnittstellen zu anderen Marginalisierungen (wie Geschlecht, Klasse, Gesundheit etc.)“ bewegen.³⁸⁸

Analog zur Dimension Geschlecht ist in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit diesen Themen ein begrifflicher Wandel zu verzeichnen, der sich in Umbenennungen von Fachgesellschaften manifestiert.³⁸⁹ Entsprechend heißt die 1929 gegründete Deutsche Gesellschaft für Völkerkunde (DGV) seit 2017 Deutsche Gesellschaft für Sozial- und Kulturanthropologie (DGSKA).³⁹⁰ Auch die 1963 gegründete Deutsche Gesellschaft für Volkskunde (dgv) hat sich 2021 nach 2,5 Jahren Aushandlung in Deutsche Gesellschaft für Empirische Kulturwissenschaft (DGEKW) umbenannt.³⁹¹ In der Erläuterung wird dieser Schritt als „unabdingbar“ (dgv 2020: 1) bezeichnet. Spätestens im Zuge von *Postkolonialismus* rückten in den als Völkerkunde und Volkskunde institutionalisierten Fächern „unweigerlich auch ‚westliche‘ Gesellschaften in den Blick“³⁹², während dieser zuvor vor allem auf außereuropäische Kon-

³⁸² <https://forum-antirassismus-medienwissenschaft.de/kanonkritik/> (30.6.2023)

³⁸³ <https://www.pmjb.de/ueber-uns> (30.6.2023)

³⁸⁴ <https://gal-ev.de/sektionen/migrationslinguistik/> (30.6.2023)

³⁸⁵ <https://gal-ev.de/sektionen/interkulturelle-kommunikation/> (30.6.2023)

³⁸⁶ <https://geographische-migrationsforschung.org/arbeitskreis> (30.6.2023)

³⁸⁷ s.o. 2.3.2. Geschlecht und geschlechtliche Identität

³⁸⁸ Die Sektionen Soziologie der Kindheit, Jugendsoziologie sowie Migration und ethnische Minderheiten waren beteiligt (<https://soziologie.de/sektionen/migration-und-ethnische-minderheiten/news/teilhabe-marginalisierter-gruppen-in-polarisierten-gesellschaften>, 30.6.2023).

³⁸⁹ s.o. 2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation

³⁹⁰ <https://www.dgska.de/dgska/geschichte/> (30.6.2023)

³⁹¹ Zur Chronologie und begleitenden Veröffentlichungen siehe <https://dgekw.de/dgv/umbenennung/> (30.6.2023)

³⁹² <https://www.dgska.de/ueber-unsere-disziplin/> (30.6.2023)

texte und dem vermeintlich Fremden gerichtet war. Ohne Namensänderung weist der Präsident der Gesellschaft für Interkulturelle Philosophie (GIP) darauf hin, dass es zusätzlich zu der Anerkennung außereuropäischer Philosophien weiterhin darum gehen muss, „die Pluralität der Traditionen nicht erneut der einen, eigenen Philosophie zu subsumieren“.³⁹³

Eine besondere Konstellation zwischen Forschungsgegenstand und *Rassismus* findet sich in der Zoologie. Im Zuge der Jahrestagung 2019 der Deutschen Zoologischen Gesellschaft (DZG) in Jena – und anlässlich des 100. Todestages des Jenaer Professors Ernst Haeckel – wurde eine öffentliche Veranstaltung zum Thema „Jena, Haeckel und die Frage nach den Menschenrassen: wie Rassismus Rassen macht“ ausgerichtet.³⁹⁴ Die vortragenden vier Professoren formulierten in diesem Zusammenhang eine Jenaer Erklärung mit dem Titel: „Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung“ (Fischer u. a. 2019), die auch auf Englisch übersetzt wurde. In dieser wird auch die Fachgesellschaft aufgefordert, sich damit auseinanderzusetzen, im Zuge dessen der Vorstand (neben dem Präsidenten und der Friedrich-Schiller-Universität Jena) die Erklärung unterstützten. Es folgten weitere Veranstaltungen und Publikationen.³⁹⁵

Darüber hinaus können sich Aufforderungen auch an wissenschaftspolitische Akteure richten, wie im Forderungskatalog „Für den Ausbau Diskriminierungs- und Gewaltkritischer Strukturen“, der von vier Fachgesellschaften bzw. Arbeitsgruppen und drei wissenschaftsbezogenen Netzwerken erarbeitet wurde.³⁹⁶ Angesichts rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt wird für den Hochschulbereich u.a. die Förderung von Rassismus-, Antisemitismus-, Kolonialismus- und Rechtsextremismusforschung und intersektionale Diskriminierungsforschung sowie eine rassismus- und antisemitismuskritische Öffnung an Hochschulen (z.B. über Quoten bei Bewerbungsverfahren) und die Etablierung von Beauftragten für Rassismus und Antisemitismus ergänzend zu Gleichstellungsbeauftragten gefordert. Das Erklärungen nicht notwendigerweise performativ sind, d.h. tatsächlich Handeln leiten, reflektieren die Mitglieder des Diversity-Roundtable der Deutschen Gesellschaft für Amerikastudien (DGFA) in ihrer Verurteilung von „the recent wave of white supremacist violence and the ongoing systemic racism in the United States as well as in Germany“.³⁹⁷

2.3.6. Religion und Weltanschauung

Soziale Herkunft, Religion und Staatsangehörigkeit sollten einer beruflichen Laufbahn im Fach [Fachname] nicht im Wege stehen. (FG LeWi)

Neben einer Erwähnung, dass Diskriminierung aufgrund von Religion abgelehnt wird, lassen sich eher wenige Aktivitäten hinsichtlich der Berücksichtigung oder Förderung von religiöser Diversität und Pluralität bzw. der Auseinandersetzung mit Diskriminierungsformen in Bezug

³⁹³ <http://www.int-gip.de/gesellschaft/praesidentenbriefe/2023/> (30.6.2023)

³⁹⁴ <https://www.dzg-ev.de/veranstaltungen/jahrestagungen/> (30.6.2023)

³⁹⁵ So wurden eine Handreichung „Die ‚Jenaer Erklärung gegen Rassismus‘ und ihre Anwendung im Unterricht“ (Porges/Hoßfeld 2023) sowie ein E-Book „Den Begriff ‚Rasse‘ überwinden. Die Jenaer Erklärung in der (Hoch-)Schulbildung“ (Porges 2023) erarbeitet.

³⁹⁶ Beteiligt waren die Fachgruppen Flucht, Migration, Rassismus- und Antisemitismuskritik sowie Gender der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA), die Fachgesellschaft Geschlechterstudien, die Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS), die Sektion Politik und Geschlecht sowie die Sprecher:innen des Arbeitskreises Soziale Bewegungen der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW), der Rat für Migration, das Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik sowie das Netzwerk Kritische Migrations- und Grenzregimeforschung (kritnet) (https://www.dgsa.de/fileadmin/Dokumente/Fachgruppen/Migration_und_Rassismuskritik/Stellungnahme_Forderungskatalog_diskriminierungskritische_Strukturen_10.03.2020.pdf, 30.6.2023).

³⁹⁷ <https://dgfa.de/diversity-roundtable/> (30.6.2023)

auf Religion identifizieren.³⁹⁸ Weltanschauung hat bei den untersuchten Fachgesellschaften keine besondere Präsenz als Begriff. Eine nähere Betrachtung erweist sich jedoch als durchaus produktiv im Zusammenhang mit Fachgesellschaften und Wissenschaft.

Religion

Religion spielt für die (Selbst-)Organisation von Fachgesellschaften kaum eine Rolle. Ausnahme sind die bereits erwähnten Fachgesellschaften, die sich an Theologinnen richten und damit Profession und Forschung integrieren.³⁹⁹ Darüber hinaus finden sich weitere auf Religion spezialisierte Fachgesellschaften:

- Der Fachverband Judaistik/Jüdische Studien/Jüdische Theologie in Deutschland sieht seine ausschließliche Aufgabe darin, die wissenschaftlichen Interessen von Judaist:innen zu vertreten und zu fördern, durch wissenschafts- und hochschulpolitische Aktivitäten, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Abhaltung von Fachtagungen.⁴⁰⁰
- Die Wissenschaftliche Gesellschaft für Theologie (WGTh) dient der Förderung der theologischen Wissenschaft und der Unterstützung der Forschung innerhalb der theologischen Fächer.⁴⁰¹
- Die Deutsche Vereinigung für Religionswissenschaft (DVRW) strebt an, durch Forschung und Lehre Erkenntnisse zu gewinnen, zu vertiefen und zu verbreiten und „damit die Kenntnis einer zentralen Erscheinung der Menschheitskultur ständig zu verbessern“.⁴⁰² In ihrem Arbeitskreis Gender und Religion verbinden sie dies mit dem Ziel, Religionswissenschaft aus gendertheoretischer Perspektive zu betrachten und sich über entsprechende Fragestellungen auszutauschen.⁴⁰³ Darüber hinaus gibt es einen Arbeitskreis zum Islam.⁴⁰⁴
- Seit 2014 verfolgt die Deutsche Gesellschaft für Islamisch-Theologische Studien (DEGITS) den Aufbau einer Fachkultur islamisch-theologischer Studien. Dies umfasst u.a. die interne fachliche Differenzierung, die Einrichtung von Sektionen, die Erarbeitung fachlicher Standards im Bereich universitärer Forschung, Lehre und Qualifikationsarbeiten und Begutachtungsprozesse. Neben der Kooperation mit den islamischen Religionsgemeinschaften soll sich zudem in gesellschaftliche Leitbilddiskurse eingebracht und zur Versachlichung beigetragen werden.⁴⁰⁵ Laut Satzung sollen zudem Frauen im Vorstand vertreten sein.
- Forschung in der Verbindung von Religion und Philosophie wird durch die Deutsche Gesellschaft für Religionsphilosophie (DGR) gefördert durch Fachtagungen, Veröffentlichungen und finanzielle Hilfen für Forschungsprojekte sowie Studierende und Promovierende zur Teilnahme an Tagungen.⁴⁰⁶
- Die Gesellschaft für wissenschaftliche Religionspädagogik (GwR) als Zusammenschluss von Religionspädagog:innen inner- und außerhalb des deutschsprachigen Raums widmet sich der Förderung religiöser Bildung und Erziehung. Dabei wird auch der Austausch zwi-

³⁹⁸ Da die Erhebung vor dem Krieg in Nahost stattgefunden hat, werden keine diesbezüglichen Aktivitäten der Fachgesellschaften dargestellt.

³⁹⁹ s.o. 2.2.1. Fokus (Selbst-)Organisation

⁴⁰⁰ <https://www.judaistik.eu/der-verband/satzung> (30.6.2023)

⁴⁰¹ <https://www.wgth.de/index.php/zur-wgth/satzung> (30.6.2023)

⁴⁰² <https://www.dvrw.uni-hannover.de/de/dvrw/satzung#c64589> (30.6.2023)

⁴⁰³ z.B. im Rahmen der Fachtagung 2024: Religion Beyond Binary. Religious Studies, Study of Religion(s), and non-binary Genders. Methodologies, Approaches, and Perspectives (<https://gender-religion.org/>, 30.6.2023)

⁴⁰⁴ <https://www.dvrw.uni-hannover.de/de/arbeitskreise/ak-islam> (30.6.2023)

⁴⁰⁵ <https://www.degits.de/satzung> (30.6.2023)

⁴⁰⁶ <https://www.religionsphilosophie.org/die-satzung/> (30.6.2023)

schen der Religionspädagogik und ihren theologischen und nicht-theologischen Nachbardisziplinen gefördert.⁴⁰⁷

Darüber hinaus haben sich in anderen Fachgesellschaften *Arbeitsgruppen* gebildet. So findet sich in der Deutschen Gesellschaft für Osteuropakunde (DGO) eine Fachgruppe Religion.⁴⁰⁸ In der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) wurde 1995 die in den 1970er Jahren aufgelöste Sektion Religionssoziologie wieder eingerichtet. In ihr setzt sich eine Arbeitsgruppe seit 2022 mit Religion und Frieden (statt vornehmlich Konflikt) auseinander.⁴⁰⁹ Eine weitere – Säkulare Weltanschauungen – widmet sich seit 2023 bzw. den verschiedenen Formen von Säkularität und Nicht-Religion, wie Weltanschauungen, Praktiken oder Gemeinschaften.⁴¹⁰

Weltanschauung

Die Bestimmung des Begriffes Weltanschauung ist durchaus komplex, nicht nur im Zusammenhang mit Religion, sondern auch mit Diversität. Entsprechend verwundert es zum einen, dass dieser kaum konkretisiert – und thematisiert – wird. Zum anderen kann hier keine vertiefte Auseinandersetzung stattfinden. Es sei jedoch auf einige Aspekte hingewiesen, denen in weiteren Studien – nicht nur zu Fachgesellschaften – nachgegangen werden sollte.

Wie Groschopp (2017) für die Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland und der Welt darlegt, stammt der Begriff Weltanschauung aus der Philosophie in Deutschland.⁴¹¹ Die lange bestehende Orientierung des Begriffs Weltanschauung an Religion wurde spätestens mit dem Nationalsozialismus und mit dem Anspruch, „deutsche Weltanschauung“ (Heinrichs/Weinbach 2016: 6) zu sein, aufgegeben. Der Begriff hat eine bewegte Geschichte, die dazu führte, dass er aufgrund seines Bezugs zu Kultur sowie Religion und der Transformierbarkeit zu Ideologie keineswegs unkritisch rezipiert wurde und wird (Groschopp 2017).

Sichtbar ist der Begriff der Weltanschauung juristisch u.a. festgehalten im AGG und im Grundgesetz. Laut Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist unter Weltanschauung „ein für die Lebensführung eines Menschen verbindliches und identitätsstiftendes Verständnis des menschlichen Lebens und der Welt zu verstehen, welches von einer relevanten Zahl anderer geteilt wird“.⁴¹² Es handelt sich also um umfassende Einstellungen, während politische Ansichten oder eine Parteizugehörigkeit davon abgegrenzt werden (VG Berlin, Urteil vom 18. April 2018 – 28 K 6.14).⁴¹³ Heinrichs und Weinbach stellen jedoch heraus, dass solch eine Definition von Weltanschauung nicht ausreicht, da nicht nur Überschneidungen zu Religion und Philosophie, sondern auch zu wissenschaftlich fundierten Weltansichten, politischen Ansichten und wirtschaftlich tätigen Vereinigungen existieren. So kann z.B. eine Philosophie oder Ethik die theoretische Grundlage einer Weltanschauung darstellen, wenn darüber hinaus auch eine gemeinsame Praxis entsteht (Heinrichs/Weinbach 2016).

Neben Fachgesellschaften in Philosophie, wie die Deutsche Gesellschaft für Philosophie (DGPhil), die solche Fragen entsprechend als Gegenstand haben, ist das Feld einer möglichen Auseinandersetzung entsprechend groß und geprägt von Überschneidungen mit anderen Dimensionen. So wurde auf einer Tagung der Wiener und der allgemeinen Gesellschaft für In-

⁴⁰⁷ <https://gwr.education/satzung/> (30.6.2023)

⁴⁰⁸ <https://dgo-online.org/fachgruppen/#religion> (30.6.2023)

⁴⁰⁹ <https://soziologie.de/sektionen/religionssoziologie/arbeitskreis-religion-und-frieden> (30.6.2023)

⁴¹⁰ <https://soziologie.de/sektionen/religionssoziologie/ak-saekulare-weltanschauungen-aksaek> (30.10.2023)

⁴¹¹ Die interdisziplinär besetzte Forschungsgruppe will Daten und Fakten zu Weltanschauungen (inklusive Religion) erheben, auswerten und zugänglich machen (<https://fowid.de/ueber-uns>, 30.6.2023).

⁴¹² <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/religion-weltanschauung/religion-weltanschauung-node.html> (30.6.2023)

⁴¹³ <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/JURE180008816> hier insbesondere Rn 58.

terkulturelle Philosophie (WiGiP und GiP) 2022 u.a. gefragt, welche Beziehungen zwischen religiösen und säkularen Ideologien kolonialer Expansion und ihrer Kritik bestehen.⁴¹⁴

Fachgesellschaften beziehen sich in ihren Aktivitäten nicht explizit auf den Begriff Weltanschauung. Jedoch lassen sich drei Aspekte hervorheben, die in diesem Zusammenhang auffallen. Einige Fachgesellschaften haben ihre eigene Geschichte und Rolle im Nationalsozialismus intensiv aufgearbeitet. Zwei Beispiele: nnn

■ Die Deutsche Gesellschaft für Kinder- und Jugendmedizin (DGKJ) hat bereits 1984 eine Historische Kommission gegründet, die sich auch systematisch mit dem Nationalsozialismus beschäftigt. So wurde z.B. aufgrund der Beteiligung eines Jenaer Pädiaters an den Kindermorden in der NS-Zeit eine Arbeitsgruppe „Kinder-Euthanasie“ eingerichtet, die dies aufarbeitete. Die Ergebnisse wurden beim Jahreskongress vorgestellt und als Themenschwerpunkt in der Monatsschrift *Kinderheilkunde* veröffentlicht (Seidler 2003). Zudem wurde eine Wanderausstellung „Im Gedenken der Kinder. Die Kinderärzte und die Verbrechen an Kindern in der NS-Zeit“ konzipiert, die auch virtuell zugänglich gemacht wird.⁴¹⁵ Der ehemalige Vorsitzende der Historischen Kommission verfasste darüber hinaus ein Buch über jüdische Kinderärzte in der Zeit von 1933 bis 1945, dessen biographische Recherchen ebenfalls virtuell über eine Datenbank zugänglich gemacht wurden.⁴¹⁶

■ Eine umfangreiche Aufarbeitung der Rolle der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) leisteten Silke van Dyk und Alexandra Schauer. 2010 im Selbstverlag der DGS erschienen und 2015 über einen Verlag veröffentlicht, plädiert der damalige Vorsitzende Hans-Georg Soeffner angesichts der Erkenntnisse für ein erweitertes Selbstverständnis der Soziologie als „eine institutionalisierte Dauerkontrolle gesellschaftlicher Verhältnisse verbunden mit analytischer Selbstbeobachtung und Selbstreflexion der Disziplin in kritischer Absicht und wissenschaftlicher Form“ (Soeffner 2015: 13).

Eine solche Selbstaufklärungen können sich auch auf die Reflexion und Veränderung bisher unhinterfragter Kanons in der Wissenschaft im Allgemeinen und den Disziplinen im Speziellen beziehen, wie sie vor allem bezüglich Geschlecht und *race* erfolgt.

Weltanschauung gewinnt zudem an Relevanz, wenn sich Aktivitäten im Bereich Vielfalt und Chancengerechtigkeit gegen eine Einordnung als Ideologie behaupten müssen. Beispielhaft kann ein Beitrag von zwei Professoren aus der Medizin und der Biologie – einer davon emeritiert – in der FAZ genannt werden. In diesem konstatieren sie, dass hinter der Erweiterung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards um Diversität durch die DFG „wissenschaftsfeindliche Ideologie“ stehe (Pfeilschifter/Wicht 2022). Auch in der bereits erwähnten Debatte innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (DGPK)⁴¹⁷ wird geschlechtergerechter Sprache latente Ideologie und Manipulation vorgeworfen.⁴¹⁸

Weltanschauung kann somit als Dimension aus einer ganz anderen Perspektive enorm an Relevanz gewinnen, wenn diese Aspekte in weiteren Untersuchungen einbezogen werden.

⁴¹⁴ <http://www.int-gip.de/tagungen/wigipgip-conference-2022/> (30.6.2023)

⁴¹⁵ <https://www.dgkj.de/die-gesellschaft/geschichte/kinderaerzte-und-die-medizinverbrechen-an-kindern-in-der-ns-zeit> (30.6.2023)

⁴¹⁶ <https://www.dgkj.de/die-gesellschaft/geschichte/juedische-kinderaerztinnen-und-aerzte-1933-1945> (30.6.2023)

⁴¹⁷ s.o. 2.3.2. Geschlecht und geschlechtliche Identität

⁴¹⁸ Dort heißt es in dem Beitrag, der die Debatte in Gang setzte: „Wer Gender-* und Binnen-I das Wort redet, muss sich fragen lassen: 1. Wie latent manipulativ, unausgewogen, latent ideologisch, polarisierend und zudem an falscher Stelle sprachsensibel möchte man sich ausdrücken?“ (Stöber 2021: 11). In einem der folgenden Beiträge wird darauf aufmerksam gemacht, wie extensiv der Vorwurf „der ‚Manipulation‘ und der ‚Ideologie‘ (zwölfmal kommt ‚manipul‘ im Text vor, neunmal ‚ideolog‘)“ kommuniziert wird, während nicht definiert wird, welche Begriffsverständnisse diesem eigentlich zugrundeliegen (Krüger 2021: 197).

2.3.7. Körperliche und geistige Fähigkeiten

„Sehen Sie für Ihr Fach oder Ihre Fachgruppe besonderen Handlungsbedarf?“ „Ja, im Feld von Inklusion und Barrierefreiheit.“ (FG GeSo)

Diese Antwort einer Fachgesellschaft im Rahmen der Befragung steht stellvertretend für die Erkenntnis, dass körperliche und geistige Fähigkeiten, Behinderungen, Ableism und/oder Inklusion in den Aktivitäten der Fachgesellschaften eine marginale Rolle spielen, vor allem wenn es um den Anteil an den Mitgliedern oder dem Vorstand oder die Förderung von ‚Nachwuchs‘ geht. Von einigen befragten Fachgesellschaften wurde auf die barrierearme Gestaltung von Tagungen hingewiesen. Es finden sich jedoch darüber hinausgehende Aktivitäten, die sich vor allem auf Profession oder Forschung beziehen, zum Beispiel:

■ Im Rahmen des Netzwerks Diversity der Deutschen Gesellschaft für Radiologie haben sich verschiedene Untergruppen gebildet, darunter auch 2023 „YesWeCanToo/Behinderung @DRG“. Die Gruppe will „die Medizin und insbesondere die Radiologie als ein Arbeitsumfeld gestalten, das auf individuelle Stärken fokussiert, bei der Bewältigung von Erschwernissen unterstützt und damit das Potential eines breiten Spektrums von Fachkräften nutzt“.⁴¹⁹ Die Gruppe versteht sich sowohl als Austauschplattform für medizinisch Tätige mit Behinderung als auch als Multiplikator für Inklusion.

■ Die Fachgruppe Informatik und Inklusion der Gesellschaft für Informatik widmet sich Inklusion im Bereich der Informationstechnik (z.B. Social Media). Dabei gilt das Interesse der Barrierefreiheit von Informations- und Kommunikationstechnik. Ihre Homepage der Fachgruppe ist auch in Leichter Sprache verfasst. Die Aktivitäten der Fachgruppe sind durchaus mit dem Wunsch nach der „Etablierung eines eigenen Fachgebiets mit eigener Fachtagung und regelmäßiger Publikation“ verbunden.

■ Die Fachgruppe Inklusion in der Deutschen Gesellschaft für Verhaltenstherapie (DGVT) bearbeitet diesbezügliche Fragen der psychotherapeutischen Praxis. So geht es z.B. um notwendige Veränderungen von Beratungs- und Therapieprozessen oder die Befähigung von Psychotherapeut:innen. Neben dem fachlichen Austausch betreibt die Gruppe auch eine Mailingliste.⁴²⁰

■ In der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (Dgfe) findet sich eine sektoren- und damit teildisziplinübergreifende Arbeitsgemeinschaft Inklusionsforschung. Diese wurde 2016 – sieben Jahre nach der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland – für vorerst drei Jahre gegründet und anschließend bis 2023 verlängert. Dort werden Arbeitstagungen organisiert, zum Beispiel zu Differenz als Fokus der Inklusionsforschung.⁴²¹ Darüber hinaus hat der Vorstand eine Kommission zum Verfassen einer Stellungnahme der DGfE zu Inklusion einberufen, die 2017 veröffentlicht wurde. In dieser wird Inklusion als bildungs- und sozialpolitischer Impuls, ethischer Orientierungshorizont für Perspektiven und politisches Engagement von Akteur:innen sowie als Diskursangebot für die Bündelung von Fragen der Bildungsgerechtigkeit sowie der Partizipation für die Erziehungswissenschaft gedeutet (DGfE 2017).⁴²²

Darüber hinaus existieren medizinische auf das Themengebiet Behinderung *spezialisierte Fachgesellschaften*:

■ Die Deutsche Gesellschaft für Medizin für Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung (DGMGB) ist ein Zusammenschluss von (Zahn-)Ärzt:innen, die schwerpunktmäßig

⁴¹⁹ <https://www.diversity.drg.de/de-DE/10584/unsere-vision-unsere-mission/> (30.6.2023)

⁴²⁰ <https://www.dgvt.de/der-dgvt-verein/fachgruppen/inklusion/> (30.6.2023)

⁴²¹ <https://www.dgfe.de/sektionen-kommissionen-ag/arbeitsgemeinschaft-inklusionsforschung> (30.6.2023)

⁴²² Zudem heißt es u.a.: „Alle erziehungswissenschaftlichen Teildisziplinen, Theorietraditionen und Forschungsfelder sind herausgefordert, ihre Annahmen, Modelle und methodologisch-methodischen Zugänge dahingehend zu überprüfen und zu hinterfragen, inwiefern sie sich expliziter und impliziter Normen bedienen, die Benachteiligungen und Behinderungen legitimieren.“ (DGfE 2017: 6)

für Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung tätig sind. Sie setzt sich für die gesundheitlichen Belange der Patient:innen mit Behinderung ein, „um die medizinische Versorgung zu verbessern und ein Leben in weitestgehender Autonomie und Würde zu ermöglichen“. ⁴²³ Angesichts von Krankenhausreformplänen hat sie gemeinsam mit anderen Fachgesellschaften und Wohlfahrtsverbänden einen Appell an politische Entscheider:innen formuliert, die Belange von Patient:innen mit geistigen oder schweren Mehrfachbehinderungen in allen Lebensphasen zu berücksichtigen (DGMGB/DGSGB 2023). Sie gibt außerdem die praxisorientierte Zeitschrift *Inklusive Medizin* heraus ⁴²⁴ und beteiligte sich am BASLER MANIFEST zur Aus-, Fort- und Weiterbildung von Ärztinnen und Ärzten (D-A-CH-Inklusive Medizin 2020).

■ Die Deutsche Gesellschaft für seelische Gesundheit bei Menschen mit geistiger Behinderung (DGSGB) will u.a. die Anliegen vorantreiben, die auch zur Gründung der European Association for Mental Health in Intellectual Disability (EAMHID) ⁴²⁵ geführt hatten. ⁴²⁶ Sie fokussiert Aktivitäten, die die psychische Gesundheit von Menschen mit geistiger Behinderung fördern. Hierbei geht es um Fragen der psychosozialen Versorgung, von Forschung, Aus- und Weiterbildung und des fachlichen Austausches.

■ Die erwähnte Deutsche Interdisziplinäre Gesellschaft zur Förderung der Forschung für Menschen mit geistiger Behinderung (DIFGB) hat sich zum Ziel gesetzt, „interdisziplinäre Forschung zum Wohle von Menschen zu fördern, die als geistig behindert adressiert werden“. ⁴²⁷ Dies umfasst auch das Hinwirken auf die Verankerung von Forschung für Menschen mit geistiger Behinderung vor allem im Hochschulbereich. Die Forschungsergebnisse sollen für die Wissenschaft und das Zusammenleben in einer diversen Gesellschaft nutzbar gemacht werden. Daher werden auch Themen wie Migration (DIFGB 2017) oder sexualisierte Gewalt gegen vor allem Kinder und Jugendliche (DIFGB 2023) auf den Fachtagungen bearbeitet.

2.4. Aktivitätsprofile: acht Fallbeispiele

Im Rahmen einer Good-Practice-Recherche wurden Fachgesellschaften identifiziert und angeschrieben, die über ihre Aktivitäten mehrere Vielschichtdimensionen adressieren. Deren Aktivitäten sind im Folgenden als Steckbriefe dargestellt. Sie sollen exemplarisch als gute Beispiele hier angeführt werden. Dabei sollen diese weder als erschöpfende Beispiele, noch dazu dienen, die Bemühungen anderer Fachgesellschaften negativ darzustellen. Sie sollen vielmehr der Inspiration dienen und zu weiteren Diskussionen über Vielfalt und Diversität anregen.

⁴²³ <https://dgmgb.de/> (30.6.2023)

⁴²⁴ <http://dgmgb.de/zeitschrift/> (30.6.2023)

⁴²⁵ <https://eamhid.eu/> (30.6.2023)

⁴²⁶ <https://dgsgeb.de/satzung/> (30.6.2023)

⁴²⁷ <https://www.difgb.de/> (30.6.2023)

Deutsche Gesellschaft für geschlechtsspezifische Medizin (DGesGM e.V.) Ausgewählte Aktivitäten mit Vielfaltsbezug (Stand Juni 2023)			
Mit Einführung der medizinischen Universitäten im 18. Jahrhundert wurden Frauen in den Gesundheitswissenschaften vom Studium ausgeschlossen und historisch vernachlässigt. Personen, die sich als nicht-binär, trans* oder inter* identifizieren wurden bis vor Kurzem (2019 Personenstandsgesetz angepasst) weitgehend ignoriert. Die Aufgabe der GSM+ Forschung und Medizin ist es, diese Datenlücken (Gender Data Gap) zu schließen. Die GSM+ erforscht die Interaktion von biologischem (sex) und soziokulturellem Geschlecht (gender) auf die Erhaltung von Gesundheit und die Entstehung von Krankheiten. (GSM+: Geschlechtersensible Medizin unter Berücksichtigung weiterer Diversitätsfaktoren)			
Satzungsausschnitte	Zweck des Vereins ist die Förderung von Wissenschaft und Forschung sowie die Förderung der öffentlichen Gesundheitspflege, insbesondere im Bereich der Integration von geschlechterspezifischen Aspekten in die medizinische Forschung, Lehre und Praxis aus der Erkenntnis heraus, dass Frauen andere Beschwerdebilder als Männer aufweisen und auch anders als Männer mit ihren Erkrankungen umgehen. Aus diesem Grund sollen geschlechterspezifische Ansätze in der medizinischen Forschung und Lehre gefördert und bekannt gemacht werden sowie die Umsetzung dieser Erkenntnisse in die öffentliche Gesundheitspflege gefördert werden.		
Homepage	https://www.dgesgm.de		
Gründungsjahr	2007	Mitgliederzahl	140
Arbeitsgruppen und Kommissionen		Veröffentlichungen und Veranstaltungen	
Junges Forum (gegründet 2023): Zusammenbringen junger Begeisterter der geschlechtersensiblen Medizin, Schaffung von Netzwerken auch über Social Media, Identifikation von Bedürfnissen, Unterstützung von Nachwuchskräften auf ihrem beruflichen Weg; Organisation von Fortbildungen, Workshops und wissenschaftlichen Projekten, Besprechung von Ausbildungsmöglichkeiten und Karrierewegen, Zusammenarbeit mit der Bundesvertretung der Medizinstudierenden in Deutschland e.V. in ihrem Projekt „Geschlecht in der Medizin“		eGender – Kommunikations- und Weiterbildungsplattform: Ergebnis eines BMBF-Projektes, systematisch aufgearbeitetes, wissenschaftlich anerkanntes Lehrmaterial in acht internistischen Disziplinen zur Gendermedizin. Inhalte werden zurzeit in Präsenz sowohl in den studentischen Vorlesungen als auch für die Fortbildung der Ärztinnen und Ärzte genutzt. GenderMedDB (Gendermedizinische Datenbank): Literatursammlung von gendermedizinisch relevanten Artikeln; Weiterentwicklung und Automatisierung durch Ute Seeland und Anna Schrey Gutachten (2020): gemeinsam mit der Charité und dem Deutschen Ärztinnenbund zum aktuellen Stand der Integration von Aspekten der Geschlechtersensibilität und des Geschlechterwissens in Rahmenlehr- und Ausbildungsrahmenpläne, Ausbildungskonzepte, -curricula und Lernzielkataloge für Beschäftigte im Gesundheitswesen ¹ Verschiedene Veranstaltungen: u.a. zur Aufklärung von Gesundheitsmaßnahmen und Prävention für Fachpublikum und die Öffentlichkeit (zuletzt zusammen mit Initiative Herzklappe Pressekonferenz und öffentliche Veranstaltung geplant); wissenschaftliche Beiträge auf der alle 2 Jahre organisierten Konferenz der International Society of Gender Medicine (IGM)	
Programme und Weiteres			
Vergabe der Zusatzbezeichnung Gendermediziner*in DGesGM: bei Nachweis von praktischen und theoretischen Fähigkeiten in der Gendermedizin Newsletter: monatlicher „KongressBrief GenderGesundheit“ mit Nachrichten der DGesGM zusammen mit einem Rundbrief zur Kommunikation von Nachrichten an Mitglieder Schirmherrschaft: für die FOMF-Fortbildungsreihe für Ärztinnen und Ärzte „Geschlechtersensible Medizin“ mit 5 Veranstaltungen im Jahr und Vorlesungen durch Vorstandsmitglieder zur allgemeinen Krankheitslehre und Pharmakologie unter Berücksichtigung der Geschlechterunterschiede und Diversitätsfaktoren. Logo: Neues Logo für die Gesellschaft und das Junge Forum, um den binären Charakter des Logos zu verlassen und die Charta der Vielfalt zu unterstützen			
 Deutsche Gesellschaft für Geschlechtsspezifische Medizin e.V.		 Junges Forum Deutsche Gesellschaft für Geschlechtsspezifische Medizin e.V.	

¹ <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen/details/aktueller-stand-der-integration-von-aspekten-der-geschlechtersensibilitaet-und-des-geschlechterwissens-in-rahmenlehr-und-ausbildungsrahmenplaene-ausbildungs-konzepte-curricula-und-lernzielkataloge-fuer-beschaeftigte-im-gesundheitswesen.html> (30.6.2023)

Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs)			
Ausgewählte Aktivitäten mit Vielfaltsbezug (Stand Juni 2023)			
Die Deutsche Gesellschaft für Psychologie e.V. (DGPs) ist eine Vereinigung der in Forschung und Lehre tätigen Psychologinnen und Psychologen.			
Satzungsausschnitte	Die DGPs erstrebt die Förderung, Verbreitung und Anwendung der wissenschaftlichen Psychologie zum Wohle der Menschen und der Gesellschaft. Dieses Ziel strebt sie an durch die Förderung der psychologischen Wissenschaft und Forschung sowie der Anwendung gesicherter psychologischer Erkenntnisse.		
Homepage	https://www.dgps.de/		
Gründungsjahr	1904	Mitgliederzahl	5.300
Arbeitsgruppen und Kommissionen		Veröffentlichungen und Veranstaltungen	
<i>Kommission Diversität, Inklusion, Chancengerechtigkeit:</i> Übersetzung der Empfehlungen für eine inklusive Sprache der American Psychological Association; Erfassung des Ist-Stands der DGPs, ihrer Kommissionen, Fachgruppen und Preisträgerinnen und Preisträger in Bezug auf verschiedene Aspekte der Diversität <i>Jungmitgliedervertretung:</i> stärkere Vertretung der Interessen in der Fachgesellschaft; mit zwei weiteren Fachgesellschaften erarbeiteter Leitfaden für diversitätssensible Veranstaltungen mit Vielfaltsbezug und Präsentationen, Virtual Lab Visits (virtuelle Besuche in einer Gastinstitution im Ausland), Mentoring-Programme in einigen Fachgruppen, Umfrage zur Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Anforderungen im Wissenschaftssystem <i>Interessensgruppe Transkulturelle Psychologie und Psychotherapie (Teil der Fachgruppe Klinische Psychologie und Psychotherapie):</i> Anregung neuer Forschungsimpulse und Diskurse ausgehend von der Migrationsgesellschaft		<i>Empfehlung bundeseinheitlicher Studieneignungstest (BaPsy-DGPs):</i> Aufruf zur Teilnahme an zusätzlichem freiwilligen Test zur Verbesserung der Chancen auf einen Studienplatz <i>Stellungnahme zum Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus (2020):</i>¹ Unterstützung der Initiative; Optimierungsbedarf der forschungsbezogenen Maßnahmen und wissenschaftlichen Begleitforschung <i>Stellungnahme zur Dritten Option bei Geschlechtseinträgen (2017):</i>² Fürsprache für die Möglichkeit, ein drittes Geschlecht wählen zu können <i>Wertebekundung der Fachgruppe Differentielle Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik:</i>³ „... Forschende und Studierende der Differentiellen Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Psychologischen Diagnostik im deutschsprachigen Raum inklusiv einschließen und vertreten – unabhängig von ihrer sozialen Gruppenzugehörigkeit hinsichtlich Alter, Behinderung, Nationalität oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung, akademischem Hintergrund in der Familie, Karrierestufe, Familienstand und Einkommen bzw. Art der Anstellung“ <i>Deutscher Psychotherapie Kongress der Fachgruppe Klinische Psychologie und Psychotherapie 2023:</i> Beiträge z.B. zum diskriminierungsfreien Zugang zum Menschenrecht auf Gesundheit <i>Diversität in der (Sozial-)Psychologie und 18. Tagung der Fachgruppe für Sozialpsychologie 2023:</i> Veranstaltungen mit Vielfaltsbezug der Fachgruppe Sozialpsychologie zu Diversitäts- und Diskriminierungsthemen	
Programme und Weiteres			
Mentoring-Programme in Fachgruppen für Promovierende und Post-Docs: Fachgruppe Allgemeine Psychologie, Fachgruppe Pädagogische Psychologie, Fachgruppe Differentielle Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und psychologische Diagnostik, Fachgruppe Sozialpsychologie			

¹ https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Stellungnahmen/DGPs-Stellungnahme_Kabinettsausschuss_Rechtsextremismus_20200912.pdf (30.6.2023)

² https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Stellungnahmen/DGPs-Stellungnahme_Dritte_Option.pdf (30.6.2023)

³ <https://www.dgps.de/fachgruppen/fgdf/ueber-uns/#c3540> (30.6.2023)

Deutsche Gesellschaft für Rheumatologie (DGRh) Ausgewählte Aktivitäten mit Vielfaltsbezug (Stand Juni 2023)			
Die Deutsche Gesellschaft für Rheumatologie e.V. (DGRh) ist mit mehr als 1.700 Mitgliedern die deutsche medizinisch-wissenschaftliche Fachgesellschaft im Bereich der Rheumatologie. Sie fördert seit 95 Jahren rheumatologische Wissenschaft und Forschung und deren Entwicklung in Deutschland.			
Satzungsausschnitte	Die Förderung der Wissenschaft und Forschung sowie Bildung, insbesondere auf dem Gebiet der Rheumakrankheiten, sowie der Austausch wissenschaftlicher Erkenntnisse und praktischer Erfahrungen auf diesem Gebiet.		
Homepage	https://dgrh.de		
Gründungsjahr	1927	Mitgliederzahl	1.700
Arbeitsgruppen und Kommissionen		Veröffentlichungen und Veranstaltungen	
<i>Kommission Chancengleichheit:</i> Bearbeitung von Chancengleichheit in der Rheumatologie aufgrund von Nachwuchsmangel, einer hohen Quote an weiblichen Assistenzärztinnen und einer Ungleichverteilung der Geschlechter in rheumatologischen Führungspositionen; Stärkung des Geschlechterausgleiches auf Führungsebenen und in der Gremienarbeit, Vernetzung mit internationalen Fachgesellschaften und Kommissionen und die Gründung und wissenschaftliche Ausarbeitung einer gendergerechten rheumatologischen Medizin <i>Arbeitsgemeinschaft Junge Rheumatologie – rheumadocs:</i> hervorgegangen aus dem unabhängigen Verein „rheumadocs e.V.“; Förderung des Erfahrungs- und Informationsaustausches und der Bindung zwischen der DGRh und dem rheumatologischen Nachwuchs; Fellowmeeting, Hands-on-Kurse, Speakertraining, Seminar zu wissenschaftlicher Kommunikation <i>Arbeitskreis Schwangerschaft und rheumatische Erkrankungen:</i> Gedanken- und Erfahrungsaustausch; Festlegen von Standards in der Betreuung und Überwachung von Schwangerschaften <i>Arbeitskreis Transitionsmedizin:</i> gemeinsamer Kreis der Fachgesellschaften der Kinderreumatologie und Rheumatologie; u.a. Zusammenstellung von Unterlagen für die Praxis		<i>Leitfaden (2022):</i> Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache in der DGRh e.V.“¹ <i>Umfragen:</i> Gender equity in academic rheumatology: is there a gender gap at European rheumatology conferences?² und Gender equity in academic rheumatology, current status and potential for improvement³ <i>Videoproduktionen im Rahmen der Kampagne „rheuma2025“ (2021-2022):</i>⁴ FreiGang Nr. 01: Klinik, Praxis, Kinder – keine Zeit?, FreiGang Nr. 4: Weiblich, Jung, Professorin = Minderheit?, FreiGang Nr. 10: Morbus Bechterew, Ninja & Medizinstudentin? <i>Deutscher Rheumatologiekongress (2022):</i> Symposium: Chancengleichheit in der Rheumatologie – Wie ist sie umsetzbar? <i>Broschüre zur Kampagne „rheuma2025“ (2022):</i>⁵ „1,5 Mio.“ mit Fakten, Lebensgeschichten und die Situation rheumatologischer Patient:innen in Deutschland <i>Veranstaltungsreihe für weibliche Rheumatologinnen von rheumadocs:</i> „Engagiert. Weiblich. Rheumatologin“	
Programme und Weiteres			
<i>Mentoringprogramm DGRh:</i> Vorbereitung von Nachwuchskräften in der Rheumatologie auf universitäre Leitungspositionen <i>RheumaPreis:</i> Ermutigung von Menschen mit entzündlich-rheumatischen Erkrankungen, ihre Vorgesetzten und Kollegen zu mehr Offenheit im Umgang mit der Erkrankung, Aufklärung über „Rheuma am Arbeitsplatz“, Prämierung von herausragenden, vorbildgebenden Beispielen für den Umgang mit chronischen Krankheiten im Berufsalltag, die zeigen, wie gemeinsames Engagement von Arbeitgeber und Arbeitnehmer Produktivität und Selbständigkeit am Arbeitsplatz erhalten können.			

¹ <https://doi.org/10.1007/s00393-022-01268-4>

² <https://doi.org/10.1136/rmdopen-2021-002131>

³ <https://doi.org/10.1136/rmdopen-2022-002518>

⁴ <https://rheuma2025.de/rhmtlg/freigang> (30.6.2023)

⁵ <https://rheuma2025.de/millionen> (30.6.2023)

Deutsche Röntgengesellschaft (DRG)			
Ausgewählte Aktivitäten mit Vielfaltsbezug (Stand Juni 2023)			
Die Deutsche Röntgengesellschaft, Gesellschaft für medizinische Radiologie e.V., wurde 1905 in Berlin gegründet und gehört zu den traditionsreichen und bedeutenden medizinischen Gesellschaften. Sie widmet sich der Förderung der Radiologie in allen ihren Bereichen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagenforschung.			
Satzungsausschnitte	Zweck der DRG ist die Förderung von Wissenschaft und Forschung und der Fort- und Weiterbildung auf dem Gebiet der Medizinischen Radiologie und bildgeführten Therapie mit dem Ziel einer qualifizierten Patientenversorgung. Erklärung zu Diversität in Präambel: „...Wir wollen Potenziale in ihrer Vielfalt anziehen, fördern und halten, um die Radiologie zu einem attraktiven Arbeitsumfeld für die aktuelle und die künftige Generation zu machen. Hierzu soll als erster Schritt eine paritätische Besetzung unserer Gremien angestrebt werden. Unsere Organisationskultur soll von Ehrlichkeit, Transparenz, gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt sein. Wir wollen Vielfalt leben.“		
Homepage	https://www.drg.de/		
Gründungsjahr	1905	Mitgliederzahl	10.200
Arbeitsgruppen und Kommissionen		Veröffentlichungen und Veranstaltungen	
Netzwerk Diversity@DRG: Entwicklung von Ideen und Instrumenten zur Förderung der Vielfalt in der Deutschen Röntgengesellschaft und der Radiologie im Allgemeinen, mit den folgenden Fokusgruppen und Aktivitäten: Fokusgruppe Radiologinnen@DRG: u.a. Mentoring-Programm für mehr Referentinnen beim Deutschen Röntgenkongress und Frauenförderung in Wissenschaft und Klinik Fokusgruppe „YesWeCanToo – Behinderung@DRG“: Medizin und die Radiologie als ein Arbeitsumfeld gestalten, das auf individuelle Stärken fokussiert, bei der Bewältigung von Erschwernissen unterstützt und damit das Potential eines breiten Spektrums von Fachkräften nutzt; geplant sind u.a. Peer-to-Peer Counseling, Veranstaltungen und Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen Fokusgruppe Migrationshintergrund@DRG (Arbeitstitel): Vernetzung von Radiologinnen und Radiologen mit Migrationshintergrund stärken und maßgeschneiderte Angebote für die Bedürfnisse anbieten, z. B. Fortbildungsangebote bei sprachlichen Barrieren bei der Befunderstellung oder auch im Alltag		Umfrage: Erste bundesweite Weiterbildungsumfrage Radiologie (2018) ² Selbstverpflichtung: Unterzeichnung der Charta der Vielfalt (2021) Stellungnahme: Stellungnahme zum Umgang mit dem Mutterschutz in der ärztlichen Berufsausübung (2022) ³ 103. Deutscher Röntgenkongress (2022): Vielfalt leben – Zukunft gestalten; zahlreiche Highlightsitzungen zu Diversity-Themen und einem besonderen Schwerpunkt auf der Förderung junger Referentinnen 104. Deutscher Röntgenkongress (2023): mit digitalem Diversity-Tag am 27. Mai 2023 und Sitzungen zu Karriere außerhalb der klinischen Radiologie, Schwerbehinderte in der Radiologie – mehr Chancen als Risiken in Patientenversorgung und Forschung, New Work in der Radiologie Podcast „RADiversum“: Aktuell elf Episoden, die sich mit Vielfalt in der Radiologie, Medizin und der Fachgesellschaft beschäftigen. Die erste Folge erschien am Deutschen Diversity-Tag 2021. ⁴	
Weitere Fokusgruppen in Gründung: Familie/Eltern@DRG und Queer@DRG Forum Junge Radiologie: Plattform für den Erfahrungsaustausch von Weiterbildungsassistentinnen und -assistenten in der Radiologie; eigene Fortbildungsveranstaltungen nur für den radiologischen Nachwuchs (Reihe: „Fit für die Facharztprüfung“) inkl. eigener Lernplattform RADUCATION ¹ etc.			
Programme und Weiteres			
Staffel I DRG-Mentoring-Programm für (mehr) Referentinnen (2021-2022): Modul I „Präsentationstechniken“; Modul II „Schlagfertigkeit“; Modul III „Führungskompetenzen“; 1. Frauenpower-Workshop Staffel II DRG-Mentoring-Programm bzw. Workshops für Radiologinnen@DRG (2023): Modul IV „Frauen in Wissenschaft und Forschung“; Modul V „Als Frau hervorstechen – alles rund ums Bewerbungsverfahren“; Stipendienprogramme: Hellste Köpfe (Stipendienprogramm für Studierende zur Teilnahme am Röntgenkongress) sowie Flinke Finger (Stipendienprogramm für intervenionsradiologische Nachwuchskräfte) Weitere Programme zur Nachwuchsförderung: Forschende für die Zukunft, DFG goes DRG oder Case Reports beim Deutschen Röntgenkongress Arbeitsordnungen: (satzungs-)sinngemäße Anpassung der Musterarbeitsordnung für die DRG-Arbeitsgemeinschaften			
			 Logo: Diversity@DRG



¹ <https://raducation.de/> (30.6.2023)

² <https://www.forum-junge-radiologie.de/de-DE/5942/weiterbildungsumfrage/> (30.6.2023)

³ <https://www.diversity.drg.de/de-DE/10122/radiologie-und-schwangerschaft/> (30.6.2023)

⁴ <https://www.diversity.drg.de/de-DE/8986/podcast-radiversum/> (30.6.2023)

Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) Ausgewählte Aktivitäten mit Vielfaltsbezug (Stand Juni 2023)			
Die Gesellschaft Deutscher Chemiker ist ein gemeinnütziger Verein mit Mitgliedern aus Wissenschaft, Wirtschaft, öffentlichem Dienst und freien Berufen. Hauptsitz ist Frankfurt am Main.			
Satzungsausschnitte	Zweck und Ziel der Gesellschaft ist insbesondere die Förderung der Wissenschaft im Fachgebiet der Chemie und angrenzender Gebiete sowie die Förderung des Wissens und Verständnisses von Chemie und chemischen Zusammenhängen. § 2 Nr. 2 I: „Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Chemie und angrenzenden Gebieten.“ Der Begriff Chancengleichheit umfasst alle Dimensionen wie Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion.		
Homepage	https://www.gdch.de		
Gründungsjahr	1949 (1867 Vorgängerorganisation)	Mitgliederzahl	30.000
Arbeitsgruppen und Kommissionen		Veröffentlichungen und Veranstaltungen	
Kommission Chancengleichheit in der Chemie: übergeordnete Aufgabe: nachhaltige und wertschätzende Verankerung von Chancengleichheit für alle Menschen in der Chemie in der GDCh, Steuerung der Strategie der Chancengleichheit in der Chemie entsprechend Leitbild der GDCh, um sicher zu stellen, dass Fortschritte auf diesem Gebiet innerhalb der GDCh erreicht werden und darüber hinauswirken. Abstimmung mit GDCh-Vorstand, Erarbeitung konkreter Ziele, Überwachung der Umsetzung, Initiierung fördernder Aktivitäten, Teilnahme an Projekten. Jungchemikerforum, JCF: Organisierung der jungen, meist studentischen Mitglieder. Initiierung und Koordinierung vielfältiger Aktivitäten; JCF Team Chancengleichheit mit Themenschwerpunkten: Inklusion, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Studieren in erster Generation, Arbeitsbedingungen von Promovierenden, Geschlechtergerechte Sprache, LGBTQ+ Support, Mentale Gesundheit (mit dem JCF Team Mentale Gesundheit)		2003 Publikation <i>Chemikerinnen – es gab und es gibt sie</i> ¹ (Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie) 2018 <i>Leitbild Chancengleichheit in der Chemie</i> : ² Das Leitbild beschreibt die Bedeutung und Ziele der GDCh in Bezug auf die Förderung von Chancengleichheit in der Chemie. Es gilt übergeordnet für alle Organe und Fachgruppen der GDCh. 2021 <i>Leitfaden zur gendersensiblen Sprache</i> ³ mit Empfehlungen für unterschiedliche Kommunikationsbereiche der GDCh. 2021 <i>Biographien von Chemikerinnen</i> : ⁴ Biographien von bis 1939 geborenen Chemikerinnen Organisation von Vorträgen und Workshops, Social Media Kampagnen und Veröffentlichung von Umfragen und Artikeln online und in den Nachrichten aus der Chemie	
Programme und Weiteres			
Historie 2000 Gründung des Arbeitskreises für Chancengleichheit in der Chemie 2012 Erste weibliche GDCh-Präsidentin: Prof. Dr. Barbara Albert 2014 Gründung von CheMento - dem Mentoring-Programm der GDCh 2018 Gründung der Kommission für Chancengleichheit in der Chemie mit Leitbild 2019 Gründung des Teams Chancengleichheit im JCF 2020 Mitunterzeichnung der Statements of Inclusion & Diversity in the Chemical Science ⁵ 2021 Unterzeichnung der Charta der Vielfalt für Vielfalt in der Arbeitswelt 2021 Etablierung und erstmalige Verleihung des Hildegard-Hamm-Brücher-Preises für Chancengleichheit in der Chemie			
Dokumentation aller Aktivitäten unter www.gdch.de/diversity			

¹ https://www.gdch.de/fileadmin/downloads/Service_und_Informationen/Presse_Oeffentlichkeitsarbeit/PDF/2021/Chemikerinnen_akcc_Broschuere.pdf (30.6.2023)

² https://www.gdch.de/fileadmin/downloads/GDCh/Kommissionen_und_Kuratorien/Chancengleichheit/gdch_leitbild_chancengleichheit_chemie_2018.pdf (30.6.2023)

³ https://www.gdch.de/fileadmin/downloads/GDCh/Kommissionen_und_Kuratorien/Chancengleichheit/GDCh-Leitfaden_fuer_geschlechter_sensible_Sprache.pdf (30.6.2023)

⁴ <https://www.gdch.de/publikationen/biographien-von-chemikerinnen/> (30.6.2023)

⁵ <https://www.rsc.org/news-events/articles/2020/jun/id-joint-societies-statement/> (30.6.2023)

Gesellschaft für Angewandte Mathematik und Mechanik (GAMM e.V.) Ausgewählte Aktivitäten mit Vielfaltsbezug (Stand Juni 2023)			
Die GAMM versteht sich als interdisziplinäres Netzwerk für Forschende aus der Angewandten Mathematik und Mechanik und ihrer Teil- und Nachbargebiete.			
Satzungsausschnitte	Zweck des Vereins ist die Förderung von Wissenschaft. Der Satzungszweck wird verwirklicht z.B. durch die Pflege und Förderung von wissenschaftlicher Arbeit und der internationalen Zusammenarbeit in der Angewandten Mathematik sowie auf allen Teilgebieten der Mechanik und Physik, die zu den Grundlagen der Ingenieurwissenschaften zählen, sowie von Veranstaltungen mit Vielfaltsbezug und Initiieren wissenschaftlicher Tagungen.		
Homepage	https://www.gamm-ev.de/		
Gründungsjahr	1922	Mitgliederzahl	1.320
Arbeitsgruppen und Kommissionen		Veröffentlichungen und Veranstaltungen	
<i>Gleichstellungskomitee:</i> Erarbeitung von Vorschlägen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Mitgliedern, Sichtbarmachung von weiblichen Vorbildern sowohl in der Mathematik, als auch insbesondere in der Mechanik, Eröffnung einer allgemeinen Diskussion zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Wissenschaftlerinnen in diesen Gebieten; Einrichtung eines E-Mail-Verteilers „women-in-gamm“ für Austausch unter den Wissenschaftlerinnen <i>GAMM Junioren:</i> verstärktes Mitspracherecht zur strukturellen und ideellen Verjüngung, selbstorganisierte wissenschaftliche Vernetzung, Verbesserung der Interdisziplinarität (Angewandte Mathematik und Mechanik); Workshops, Sommerschulen, , Mailverteiler „young-academics-in-gamm“, Online Journal GAMMAS (von und für Studierende)¹		<i>Positionierung Chancengleichheit und Diversität:</i> „Als Fachgesellschaft verpflichtet sich die GAMM, ein Umfeld zu schaffen, das die offene Meinungsäußerung und den Austausch von Ideen befördert sowie frei von jeglicher Form von Diskriminierung oder Belästigung ist. Chancengleichheit und Gleichberechtigung sind tragende Prinzipien der GAMM. Eine Benachteiligung oder Bevorzugung aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks, der sexuellen Orientierung, der Abstammung, aus rassistischen Gründen, aufgrund der nationalen oder ethnischen Herkunft, der Sprache, des Glaubens, der religiösen Anschauungen, des Alters, des Familienstands oder des Aussehens ist ausgeschlossen. Eine Benachteiligung aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung ist ausgeschlossen. Die GAMM fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung aller und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“²	
Programme und Weiteres			
Mentoring durch GAMM-Junioren: Unterstützung der GAMM Junioren in ihrer persönlichen und akademischen Entwicklung durch Austausch mit erfahrenen Mitgliedern aus Mathematik und Mechanik			

¹ <https://www.bibliothek.tu-chemnitz.de/ojs/index.php/gammas> (30.6.2023)

² <https://www.gamm-ev.de/positionen/chancengleichheit-und-diversitaet/> (30.6.2023)

Gesellschaft für Informatik			
Ausgewählte Aktivitäten mit Vielfaltsbezug (Stand Juni 2023)			
Die Gesellschaft für Informatik e.V. (GI) ist die größte und wichtigste Fachgesellschaft für Informatik im deutschsprachigen Raum und vertritt die Interessen der Informatikerinnen und Informatiker in Wissenschaft, Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung, Gesellschaft und Politik.			
Satzungsausschnitte	Die Förderung der Informatik in Forschung und Lehre, ihrer Anwendungen und der Weiterbildung auf diesem Gebiet. Frauenförderung und Gleichstellung in Präambel. § 2.4: „Die GI und ihre Mitglieder verpflichten sich, für Freiheit, Toleranz, Wahrhaftigkeit und Würde sowie Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Informatik einzutreten. Zur Orientierung und als Beitrag zur gesellschaftlichen Debatte werden in einem kontinuierlichen Diskurs die ‚Ethischen Leitlinien‘ verfasst und weiterentwickelt. Diese werden durch ihre Veröffentlichung allen Menschen zugänglich gemacht.“		
Homepage	https://gi.de/		
Gründungsjahr	1969	Mitgliederzahl	20.000 (+ 250 korporative)
Arbeitsgruppen und Kommissionen		Veröffentlichungen und Veranstaltungen	
<i>Fachgruppe Frauen und Informatik (FRAUINFORM):</i> setzt sich für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der Informationstechnologie ein: tatsächliche Chancengleichheit im Berufsleben, bezogen auf Gehalt, Laufbahn und Arbeitsbedingungen u. stärkere Bekanntmachen der hohen Kompetenz von Informatikerinnen in Berufswelt und Öffentlichkeit. Möchte das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an der Informatik wecken. Bietet Möglichkeiten zur Vernetzung und Bereitstellung von frauenbezogenen Informationen. Mitglied im Deutschen Frauenrat & im Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit. <i>Fachgruppe Informatik und Inklusion:</i> widmet sich der Inklusion im Bereich der Informationstechnik (z. B. der Social Media). Dabei gilt das Interesse der Fachgruppe der Barrierefreiheit von Informations- und Kommunikationstechnik. <i>Vorstandsarbeitskreis „Chancen- & Geschlechtergerechtigkeit“:</i> eingesetzt, um neue Gleichbehandlungsziele und -maßnahmen zu erarbeiten und bestehende zu evaluieren. <i>Junge GI & Hochschulgruppen</i> für die Zielgruppe der Studierenden		2020 Positionspapier „<i>Chancen und Geschlechtergerechtigkeit in der GI und in der Informatik</i>“: Soll dazu beitragen, dass die GI diverser wird¹ 2020 Interne Gleichstellungsrichtlinien <i>Leitlinien „Chancen und Geschlechtergerechtigkeit in der GI und in der Informatik“</i>² 2020 <i>Leitfaden für geschlechtersensible Kommunikation in Bild und Sprache</i>³ <i>Workshops zu Inklusion & Barrierefreiheit</i>	
Programme und Weiteres			
<i>Mentoringprogramm:</i> bietet motivierten und engagierten GI-Mitgliedern eine Hilfestellung zur Erreichung ihrer persönlichen Karriereziele: Für die Dauer eines Jahres steht ihnen eine Mentorin oder ein Mentor als Anlaufstelle mit einem offenen Ohr, Anwältin oder Anwalt, Coach, positives Rollenmodell und als Unterstützung von Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen zur Seite. Sie erarbeiten gemeinsam einen Aktionsplan für den Mentoring-Zeitraum, entwickeln Ziele und die Einzelschritte dorthin und werden bei deren Umsetzung begleitet und unterstützt. <i>CEPIS European Digital Women Diversity Charter (DiversIT):</i> 2022 Zertifizierung im Status Gold; Positionierung und Vernetzung auf europäischer Ebene			

¹ https://gi.de/fileadmin/GI/Hauptseite/Service/Infomaterial/GI_Positionspapier_Geschlechtergerechtigkeit_druck-04-02-2020_1_Kopie.pdf (30.6.2023)

² https://gi.de/fileadmin/GI/Hauptseite/Service/Infomaterial/GI-Leitlinien_Geschlechtergerechtigkeit.pdf (30.6.2023)

³ https://gi.de/fileadmin/GI/Hauptseite/Service/Publikationen/Kurzleitfaden_gendergerechte_Sprache_2020-05-12.pdf (30.6.2023)

Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) Ausgewählte Aktivitäten mit Vielfaltsbezug (Stand Juni 2023)			
Die Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) ist die Fachgesellschaft der deutschsprachigen Medienwissenschaft.			
Satzungsausschnitte	Als Fachgesellschaft der deutschsprachigen Medienwissenschaft hat die Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) die Förderung der Medienwissenschaft zum Zwecke der allgemeinen und beruflichen Bildung zum Ziel. Die GfM verfolgt den Austausch sozialwissenschaftlicher, geisteswissenschaftlicher, kulturwissenschaftlicher, naturwissenschaftlicher und anderer Disziplinen zum Zweck der Intensivierung der Forschung im Bereich analoger und digitaler Medien, den Austausch und die Kooperation zwischen medienwissenschaftlichen Studiengängen, die Förderung der Diskussion und Kooperation zwischen Wissenschaft, Kunst, Kritik und Praxis und der internationalen Zusammenarbeit unter den an Medien Interessierten.		
Homepage	https://gfmedienwissenschaft.de/		
Gründungsjahr	1985	Mitgliederzahl	ca. 2.400
Arbeitsgruppen und Kommissionen		Veröffentlichungen und Veranstaltungen	
<i>AG Gender/Queer Studies und Medienwissenschaft (2008):</i> methodische, theoretische und analytische Erforschung des Zusammenhangs zwischen Gender und Medien <i>AG Medienwissenschaft und Dis/Ability Studies:</i> Förderung und Verstetigung der im deutschsprachigen Raum bereits existierenden Forschung zum Thema „Medien und Nicht/Behinderung“ und Intensivierung des Austauschs mit dem sich international herausbildenden Feld der „Media Dis/Ability Studies“ <i>AG Migration, Rassismus und Postkolonialität:</i> Bearbeitung von Fragen in Hinblick auf die mediale Konfiguration von kolonialen Epistemen, Rassismen und Migrationsdiskursen; Zusammenarbeit mit dem Forum Antirassismus Medienwissenschaft (FAM) <i>Kommission für gute Arbeit in der Wissenschaft:</i> Arbeit und Einsatz für gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, die eine Bedingung für Vielfalt und Chancengleichheit in der Wissenschaft darstellen		<i>Resolution Gegen Antigenderismus in der Wissenschaft und darüber hinaus (2019):</i>¹ Ansprechperson in GfM zur Dokumentation antigenderistischer Angriffe und Vorkommnisse incl. der Streichung von Genderdenominationen <i>X Kein Lagebericht (2022):</i>² Spezialausgabe der Zeitschrift für Medienwissenschaft zur antirassistischen Praxis innerhalb der Medienwissenschaft; Texte zur Kanonkritik und anti-rassistischer Praxis, Studie „Wie ‚weiß‘ ist die deutschsprachige Medienwissenschaft?“, Hintergründe, Ergebnisse und Reflexionen zur Umfrage der GfM und des Forum Antirassismus Medienwissenschaft <i>GAAAP_ The Blog:</i>³ der ehemalige Gender-Blog adressiert intersektionale Verschränkungen in medien- kunst- und kulturwissenschaftliche Beiträge mit einem Fokus auf Gender, Antirassismus und Antisemitismuskritik, Antibleismus, Antikapitalismus und Postkolonialität. <i>Pandels auf Jahrestagungen:</i> z.B. Jahrestagung 2023 „Abhängigkeiten“: Medien als Vehikel der Repräsentation gesellschaftlich marginalisierter Gruppen und als Mittel im Kampf um politische Teilhabe und zugleich von Stereotypen, Mythen und Ideologemen Weitere Veranstaltungen 2023 (Auszug): Lecture Series Fossil Authoritarianism Lecture Series Research at Risk Workshop Sicherheit - differentielle und anthropomediale Perspektiven Workshop Kanonkritik⁴ Workshop ‚Situierendes Forschen und Schreiben‘ Netzwerk Gender Medien und Affekt	

¹ <https://zfmedienwissenschaft.de/online/gegen-antigenderismus-der-wissenschaft-und-darueber-hinaus> (30.6.2023)

² <https://zfmedienwissenschaft.de/heft/archiv/26-12022-x-kein-lagebericht> (30.6.2023)

³ <https://zfmedienwissenschaft.de/online/gaaap-blog> (30.6.2023)

⁴ Siehe dazu auch die kanonkritische Literatursammlung Medienwissenschaft als öffentliche und partizipatorische Web-Library im Literaturverwaltungsprogramm Zotero: <https://www.zotero.org/groups/2786819/famkanonkritik/library> (30.6.2023)

3. Rückblick, Ausblick und Handlungsoptionen

Die hier vorgelegte explorative Studie wirft erste Schlaglichter auf den aktuellen Stand der Aktivitäten von Fachgesellschaften in Bezug auf Diversität und Chancengerechtigkeit. Wie von einem solch heterogenen Feld zu erwarten, fallen auch die Aktivitäten bzw. die Aktivitätslevel sehr unterschiedlich aus. Trotz geringer Resonanz auf die Befragung ist das Thema keineswegs irrelevant für Fachgesellschaften. Es kann auf sehr unterschiedliche Art und Weise und mit unterschiedlichem Fokus bearbeitet werden: im Blick auf (Selbst-)Organisation, Forschung, Profession, Studium und Lehre sowie Gesellschaft. Einige Fachgesellschaften sind sehr aktiv in fast allen Bereichen, während andere sich aktuell kaum oder gar nicht damit auseinandersetzen.

Das ist einerseits für einen Teil der Fachgesellschaften daraus zu erklären, dass sie eher klein sind und über nur geringe organisatorische Ressourcen verfügen. Andererseits fällt aber auch auf, dass die Einschätzungen zur Relevanz und zu Handlungsbedarfen sehr unterschiedlich aus, mit dem besonderen Akzent, dass sie sogar dann vorkommt, wenn einschlägige Aktivitäten in den Fachgesellschaften zu verzeichnen sind. Auch in Fachgesellschaften, die sich nicht zurückmeldeten oder angaben, dass sie nicht aktiv sind, lassen sich Aktivitäten feststellen, insbesondere in Bezug auf den ‚Nachwuchs‘. Fachgesellschaften sind sich somit nicht immer bewusst, dass sie bereits einzelne Vielfaltsaktivitäten durchführen. Hinzu kommt, dass fehlende eigene Aktivitäten auch auf eine Einbettung in einen größeren Dachverband zurückgeführt werden könnten, der bereits entsprechende Aktivitäten verfolgt.

Fragt man nach den Bereichen, für die sich in herausgehobenen Umfang Aktivitäten feststellen lassen, so sind dies drei: Neben der Kategorie ‚Nachwuchs‘ an der Schnittstelle von Alter und Generationen sowie der Kategorie sozialer Status zeigen sich langjährige und umfangreiche Aktivitäten vor allem in Bezug auf die Dimension Geschlecht. Eher selten thematisierte Vielfalts(teil)dimensionen sind soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion sowie körperliche und geistige Fähigkeiten.

Die Aktivitäten sind als Teil übergreifender Veränderungsprozesse zu betrachten, die insgesamt auf eine Vielfalt stärker inkludierende Entwicklung innerhalb der letzten Jahrzehnte hinweisen – sowohl in der Gesellschaft im Allgemeinen als auch im Wissenschaftssystem im Speziellen. Dies zeigt sich auch in den Rückmeldungen der Fachgesellschaften auf unsere Anfrage. Hier wird deutlich, dass das Thema in den letzten Jahren an Relevanz gewonnen hat. Darüber hinaus wurden viele Arbeitskreise, die sich mit Diversität beschäftigen, erst in den letzten Jahren gegründet oder befinden sich zurzeit im Auf- und Ausbau. Besonders in Bezug auf Geschlecht wird fächerübergreifend auf ein besonders starkes gesellschaftliches Bewusstsein verwiesen, das es einfacher mache, diesbezügliche Themen anzusprechen. Jedoch zeigen sich mitunter sehr unterschiedliche Wahrnehmungen der Fachgesellschaften zur aktuellen Lage sowie dynamische Entwicklungen. Dies liegt nicht zuletzt an disziplin- und fachbezogenen Unterschieden hinsichtlich eines hohen („Feminisierung“ (FG LeWi)) oder geringen Frauenanteils, wobei sich selbst ein hoher Anteil meist z.B. nicht in den höheren beruflichen Positionen widerspiegelt.

Es lassen sich drei relevante Entwicklungen der letzten Jahre herausstellen: ein gestiegenes Bewusstsein für Vielfalt und Chancengerechtigkeit, erhöhte Anteile von Frauen und damit einhergehend erhöhte Sichtbarkeit von Frauen in den einzelnen Fächern bzw. Fachgesellschaften sowie eine stärkere Selbstorganisation der Mitglieder – vor allem des ‚Nachwuchses‘ –, die über Arbeitsgruppen und Netzwerke Vielfaltsthemen einbringen.

Im Folgenden werden erstens die Aktivitäten eingeordnet in gesellschaftliche und wissenschaftliche Veränderungen. Zweitens werden Herausforderungen dargestellt, die sich in Bezug auf vielfalts- und diskriminierungsbewusste Aktivitäten ergeben. Drittens werden davon

ausgehend Handlungsoptionen formuliert, wie Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Fachgesellschaften stärker verankert werden könnten. Dies geschieht unter Berücksichtigung teilweise bereits benannter weiterer (korporativer) Akteure, die im Feld Vielfalt und Chancengerechtigkeit agieren. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass weitaus mehr für das Bildungs- und Wissenschaftssystem relevante Akteure existieren, die mehr oder weniger aktiv sein könnten und Veränderungen sich nicht allein durch das Handeln einzelner Akteure ergeben.

3.1. Veränderungen in Gesellschaft und Wissenschaft

Während früher derartige Initiativen oder Ideen gegen den Willen von Rollenträgern durchgesetzt werden mussten ..., hat sich ein allgemeines Verständnis für mannigfaltige Fragen der fairen Teilhabe an Prozessen durchgesetzt. (FG GeSo)

Die Aktivitäten der Fachgesellschaften bezüglich Diversität und Chancengerechtigkeit können nicht nur Gesellschaft adressieren¹, sie geschehen auch vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen.

So führt die beobachtete *Zunahme des gesellschaftlichen Bewusstseins* für und des Diskurses um Vielfalt und Chancengerechtigkeit auch in Fachgesellschaften dazu, dass „diese Aspekte in den letzten Jahren und Jahrzehnten stärker in den Vordergrund gerückt sind“ sind (FG GeSo). Vielfaltsbewusste gesellschaftliche – und wissenschaftliche – Diskurse zeigen sich auch in „zunehmende[n] Versuche[n], mehr Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ (FG GeSo) in der Fachgesellschaft und der Disziplin zu verankern. Zugleich steigt – so das einleitende Zitat einer anderen Fachgesellschaft aus den Geistes- und Sozialwissenschaften – die Wahrscheinlichkeit, dass solche Anstöße auf Resonanz und weniger Widerstand stoßen. In den Fachgesellschaften zeigen sich diese Veränderungen konkret in ihrer Mitgliederstruktur, der Einrichtung und Besetzung von (Leitungs-)Gremien, Arbeitsgruppen und/oder Panels auf Tagungen – vor allem in Bezug auf die Dimensionen Geschlecht und Alter/sozialer Status.²

Konkret können sich auch *rechtliche Veränderungen* auswirken. So führen die Einführung und Anwendung des AGG, die Erweiterung des Personenstandsgesetzes um den Eintrag „divers“ oder die geplante Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes zu neuen Fragen in Forschung, Profession und/oder (Selbst-)Organisation.³ Impulse können zudem von Gerichtsurteilen ausgehen. So wird die Entwicklung des von der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) koordinierten bundeseinheitlichen Studieneignungstests für den Bachelor Psychologie (BaPsy-DGPs) auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichtes von 2017 zurückgeführt. In diesem wird für die Verteilung knapper Studienplätze die Orientierung an dem Kriterium der Eignung hervorgehoben und das Fehlen standardisierter hochschuleigener Eignungsprüfungen kritisiert (1 BvL 3/14 - Rn. 1-253). Für die DGPs war dies Anlass, in zulassungsbeschränkten Studiengängen neben der Abiturnote einen solchen übergreifenden Studieneignungstest zu entwickeln.⁴

Nicht zuletzt wird auf die Bedeutung einer verbesserten bundesweiten *Datenlage* hingewiesen, die entsprechende Evidenzen liefert. So könnten durch die Gesundheitsberichterstattung des Bundes „konsequent Indikatoren der sozialen Lage in Surveys gemessen und im Zusammenhang mit Gesundheit dargestellt werden (z.B. KIGGS Studie, GEDA Studie etc.)“ (FG GeSo).⁵

¹ s.o. 2.2.4. Fokus Gesellschaft

² s.o. 2.3.1. Soziale Herkunft und sozialer Status; 2.3.2. Geschlecht und geschlechtliche Identität, 2.3.4. Alter und Generationen

³ s.o. 2.2. Vielfaltsaktivitäten

⁴ <https://www.dgps.de/presse/pressemitteilungen/details/studieneignungstest-fuer-den-bachelorstudienga-ng-psychologie-startet-im-mai-2023/> (30.6.2023)

⁵ <https://www.kiggs-studie.de/deutsch/home.html>; <https://www.geda-studie.de/deutsch/home.html> (30.6.2023)

Vielfalt und Chancengerechtigkeit gewannen auch im *Wissenschaftssystem* zunehmend an Relevanz. Dies wird auch sichtbar in Universitäten und den vor allem im letzten Jahrzehnt steigenden geschlechts- und vielfaltsbezogenen Maßnahmen (Diversity Management, Diversitätsbeauftragte) und Professuren mit Diversitätsbezug (für einen Überblick z.B. DFG 2022a: 30–47).

Von Fachgesellschaften selbst wird vor allem eine *stärkere Sichtbarkeit von Frauen* im Fach beschrieben – je nach Fach/Disziplin mehr oder weniger stark. Dabei kann es um den Anteil an Studierenden, Mitgliedern, Gremien und/oder fachlichen Positionen gehen. Sichtbarkeit kann durch einen erhöhten Frauenanteil entstehen und zugleich durch Maßnahmen gefördert werden. Durch eine erhöhte Sichtbarkeit von Frauen werden diese auch vermehrt angefragt, und das erhöht wiederum ihre Sichtbarkeit. Darüber hinaus bilden sich auf (Forschungs-)Fragen zu Geschlecht spezialisierte Fachgesellschaften heraus.

Die weiteren Dimensionen können von besonderer Relevanz für und in Fachgesellschaften sein oder solche erlangen. So wird beobachtet, dass in neueren disziplinären Entwicklungen „Fragestellung und Inhalte ... vielfach multikulturell, genderbezogen oder auch queer“ sind (FG GeSo). Mitunter wirken die verschiedenen Aktivitäten fragmentiert – sei es, dass eine Fachgesellschaft fachlich-inhaltlich auf eine Dimension spezialisiert ist, jedoch andere Dimensionen kaum thematisiert werden oder Dimensionen einzeln in Arbeitsgruppen bearbeitet wird, der Bezug zu den Aktivitäten der Fachgesellschaft insgesamt jedoch nicht deutlich wird.

In diesem Zusammenhang fallen darüber hinaus verschiedene weitere *wissenschaftsrelevante Organisationen* auf, die den Diskurs in der Wissenschaft sowie die Forschungsförderung maßgeblich mitbestimmen. Mithilfe ihrer Aktivitäten lässt sich auch nachvollziehen, weshalb Geschlecht – konkret Frauen – eine der dominierenden Dimensionen⁶ in den Fachgesellschaften darstellt:

■ Der *Wissenschaftsrat (WR)* hat Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung (1998) und zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (2007) veröffentlicht. Daneben findet sich auch eine Bestandsaufnahme mit Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (2012). In seinen aktuellen Empfehlungen zur Geschlechterforschung betont der WR (2023) grundsätzlich die Notwendigkeit, Geschlechterperspektiven in Forschung und Lehre stärker zu integrieren. Insbesondere wird dies für die technischen Disziplinen und die Medizin konstatiert (WR 2023: 8 f.), wenngleich auch im Feld der Geistes- und Sozialwissenschaften bisher nur eine schwache Etablierung u.a. in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, der Psychologie oder der Philosophie beobachtet wird (WR 2023: 16).

■ Das *BMBF* fördert seit vielen Jahren Maßnahmen zur Unterstützung von Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung. Dies geschieht aktuell beispielsweise über das *Professorinnenprogramm*, das den Anteil an Professorinnen an Hochschulen steigern will. Auch die Programme *Innovative Frauen im Fokus*, über das wissenschaftliche Leistungen und innovative Ideen von Frauen in der Gesellschaft sichtbar gemacht werden sollen, und *MissionMINT*, über das Projekte mit der Zielsetzung einer Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Forschungs- und Innovationsprozess gefördert werden, können dazu gerechnet werden.⁷

■ Die *Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)* als „die Selbstverwaltungsorganisation der Wissenschaft in Deutschland“⁸ verabschiedete 2008 erstmals „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ (DFG 2017). In diesen wird eine Selbstverpflichtung der Mitgliedsorganisationen ausgesprochen, die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft auf allen Karriere-

⁶ s.o. 2.3. Diversitätsdimensionen

⁷ https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/gleichstellung-vielfalt-wissenschaftssystem_node.html (30.6.2023)

⁸ https://www.dfg.de/dfg_profil/ueber_die_dfg/was_ist_die_dfg/index.html (30.6.2023)

stufen des deutschen Wissenschaftssystems zu erhöhen und Gleichstellung als Leitungsthema zu behandeln. Die Einhaltung der Standards wird dabei als „ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von DFG-Forschungsverbünden“ (DFG 2017: 1) herausgestellt. Die Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfältigkeit wird einerseits als Teil guter wissenschaftlicher Praxis betrachtet und sollte andererseits insbesondere in der Vorbereitung eines Forschungsvorhabens berücksichtigt werden (DFG 2020b). Entsprechend wurde dies in die Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (DFG 2019)⁹ und die Antragsleitfäden in Form einer Checkliste (DFG 2020a) integriert. 2022 erweiterte die DFG ihre Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und Handlungsempfehlungen explizit um Diversität (DFG 2022b). Mit der Selbstverpflichtung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards bekennen sich die DFG-Mitglieder nunmehr dazu, „die Gleichstellung aller Personen mit unterschiedlichen Geschlechtern, Hintergründen, Erfahrungen und Eigenschaften in der Wissenschaft nachhaltig zu befördern“ (DFG 2022b: 1). Zukünftig sollen demnach Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, soziale Herkunft bzw. sozioökonomischer Status, Religion und Weltanschauung sowie Behinderung oder chronische/langwierige Erkrankung in den Blick genommen werden.

■ Die Volkswagenstiftung konstatiert zu Diversität und Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft: „Niemand sollte wegen wissenschaftsfremder Faktoren in der wissenschaftlichen Karriere benachteiligt werden, d.h. im wissenschaftlichen Kontext sollte umfassende Chancengleichheit herrschen“ (VolkswagenStiftung 2023: 2). Die Stiftung hat bisher vor allem Geschlecht im Sinne von Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt, während die anderen Dimensionen nur punktuell einbezogen wurden (VolkswagenStiftung 2023: 3). Entsprechend wird eine Erweiterung angestrebt, die sowohl in die Förderinitiativen (Begutachtung und Förderelemente) integriert wird als auch in die Reflexion der Prozesse in Bezug auf mögliche Diskriminierungen sowie die Personal- und Organisationsentwicklung der Stiftung (VolkswagenStiftung 2023: 5).

■ Die Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina – Nationale Akademie der Wissenschaften steht als Akademie stellvertretend für eine der ältesten Organisationsformen von Wissenschaft. Sie hat 2022 eine Stellungnahme unter dem Titel „Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen“ (Leopoldina 2022) veröffentlicht. Ihr Junges Forum bringt sich zudem ebenfalls mit Stellungnahmen in die Diskussion um die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen ‚Nachwuchses‘ ein (Junge Akademie 2022).

Nun kann keineswegs auf direkte Zusammenhänge dieser Positionierungen mit den Aktivitäten der Fachgesellschaften geschlossen werden, insbesondere da diese nicht immer adressiert werden. Jedoch ist davon auszugehen, dass die Aktivitäten der weiteren wissenschaftsrelevanten Organisationen von Fachgesellschaften rezipiert werden – nicht zuletzt, da ihre wissenschaftlich tätigen Mitglieder auch Mitglieder von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind.¹⁰

Auch in den Fachgesellschaften zeigen sich jedenfalls Dynamiken zu einem umfassenderen Verständnis von Vielfalt und Chancengerechtigkeit:

■ Einerseits werden Agenden bestehender Komitees erweitert, wie z.B. von Frauen hin zu Geschlecht unter kritischer Betrachtung von Geschlechterbinarität. In diesem Zusammen-

⁹ Hier in Bezug auf Personalauswahl an Hochschulen: „Im Rahmen der Personalauswahl und der Personalentwicklung werden die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfältigkeit („Diversity“) berücksichtigt“ (DFG 2019: 11), und eine Prüfung, „ob und, wenn ja, inwiefern Geschlecht und Vielfältigkeit für das Forschungsvorhaben (mit Blick auf die Methoden, das Arbeitsprogramm, die Ziele etc.) bedeutsam sein können“ (DFG 2019: 16).

¹⁰ Da dies empirisch nicht nachgewiesen wurde, kann die Wirkungsfrage den Ausgang für weitere Forschungsvorhaben darstellen – insbesondere angesichts der erst kürzlich erweiterten Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG (2022b).

hang werden auch neue Arbeitsgruppen und Netzwerke gebildet, die explizit Diversität adressieren. So hat sich die 2022 gegründete Vorstands-AG „Philosophie und Diversität“ der Deutschen Gesellschaft für Philosophie (DGPhil) zum Ziel gesetzt, „die deutschsprachige Philosophie in Forschung, Lehre und ihren verschiedenen Institutionen nachhaltig zu diversifizieren“.¹¹ Dabei knüpft sie an interkulturelle, feministische, globale und rassismuskritische Philosophie an und arbeitet u.a. mit den länger bestehenden AGs „Frauen in der Geschichte der Philosophie“ und „Philosophie in globaler Perspektive“ zusammen. Das Netzwerk Diversity@DRG der Deutschen Röntgengesellschaft (DRG) hat sich 2022 zum Ziel gesetzt, „Ideen und Modelle zu entwickeln, wie die Radiologie größere Vielfalt abbilden und bestehende und anzuwerbende Potentiale besser nutzen kann“.¹² Im Netzwerk sind die Fokusgruppen International, Radiologinnen und YesWeCanToo – Behinderung als Untergruppen organisiert. In der Deutschen Gesellschaft für Amerikastudien (DGFA)/German Association for American Studies gibt es seit 2018 einen von zwei Mitgliedern initiierten Diversity-Roundtable, der marginalisierte Wissenschaftler:innen in der DGFA unterstützen will und den Mitgliedern eine kollektive Plattform zur Diskussion von „Critical Diversity“ bieten.¹³ Dazu werden Veranstaltungen organisiert, in der bisher Amerikastudien, die Verantwortung der Fachgesellschaft und Handlungsmöglichkeiten zwischen Aktivismus und Wissenschaft behandelt wurden.

■ Andererseits zeigt sich eine starke Tendenz zu Intersektionalität als macht- und herrschaftskritische Forschungsperspektive und Analyseraster in fachlich-inhaltlichen Fragestellungen. Dies ist insbesondere – und angesichts der Historie nicht überraschend¹⁴ – ausgehend von Geschlecht zu beobachten, wenn z.B. gefragt wird, wie Geschlecht mit weiteren Differenzdimensionen – bzw. Ungleichheitsdimensionen – wie *race* oder Alter strukturell zusammenwirkt.

Während einzelne Vielfaltsdimensionen einerseits durchaus als Motivationsfaktoren für individuelles Engagement und (Selbst-)Organisation innerhalb der Fachgesellschaften wirken können, gilt es andererseits Einseitigkeiten zu vermeiden, da alle Vielfaltsdimensionen (potenziell) bedeutsam sind.

3.2. Herausforderungen

Zwar hat sich in der Gruppe der [Fächer] die Leaky Pipeline verbessert ..., aber dennoch sind vor allem in einigen Unterdisziplinen ... Frauen noch unterrepräsentiert. (FG GeSo)

Die Aktivitäten der Fachgesellschaften und die Veränderungen dabei sind Teil eines langwierigen Prozesses – auch bei denjenigen Fachgesellschaften, die sehr aktiv in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit sind. Eine Fachgesellschaft wies für ihr Fach darauf hin, dass die deutsche Entwicklung jener in den USA Jahre hinterherhinke. Hinsichtlich der Vielfaltsdimension Geschlecht deuten die Daten verschiedener Fächer auch auf eine *Stagnation* in Bezug auf Frauen in Führungspositionen hin – auch in der Wissenschaft, nachdem der Anteil von Professorinnen seit den 1990er Jahren deutlich gestiegen war. Dabei bleibt die Beobachtung von Inken Lind und Andrea Löther (2007) aktuell, dass die Beteiligung am wissenschaftlichen Qualifikationsprozess in sehr vielen Fächern nicht auf eine geringe Anzahl an Studentinnen zurückgeführt werden kann und Veränderungen „einer verstärkten Analyse und Auseinander-

¹¹ <https://www.dgphil.de/ags/vorstand/philosophie-und-diversitaet> (30.6.2023)

¹² <https://www.diversity.drg.de/de-DE/6965/diversity-start/> (30.6.2023)

¹³ <https://dgfa.de/diversity-roundtable/> (30.10.2023).

¹⁴ Für einen historischen Einblick z.B. Walgenbach (2011). Zum Wandel und zum aktuellen Stand siehe z.B. Biele Mefebue/Bührmann/Grenz (2022).

setzung mit einzelnen Fachkulturen und disziplinären Unterschieden“ bedürfen (Lind/Löther 2007: 265).

Dies bestätigen auch aktuelle Daten des Statistischen Bundesamts (2023), nach denen Frauen im Wintersemester 2022/2023 fächerübergreifend mehr als die Hälfte der Studienanfänger:innen ausmachen, jedoch weniger als ein Drittel der hauptamtlichen Professor:innen. Es werden somit selbst in einem Bereich, in dem sehr viele Aktivitäten zu verzeichnen sind, weiterhin Beharrungstendenzen festgestellt, die zwei Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (DGPK) bei der Betrachtung des Anteils der Professorinnen ihres Faches 2019 mit dem Begriff „Schneckentempo“ zusammenfassten.¹⁵ Eine solche Einschätzung hinsichtlich der zeitlichen Horizonte wird in Bezug auf Vielfalt geteilt, wobei vor allem die neuen Generationen „auf einen kulturellen Wandel an der Uni auch bezüglich anderer Dimensionen als Geschlecht hoffen“ lassen (FG GeSo).

Akteur:innen in Fachgesellschaften heben somit den langen Zeithorizont hervor, der mit Veränderungsvorhaben in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit einhergeht. Als Freiwilligenorganisationen stehen Fachgesellschaften dabei vor einigen konkreten Herausforderungen, die zusätzliche Aktivitäten im Allgemeinen und Aktivitäten in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit im Speziellen erschweren:

■ Wenngleich auf eine Professionalisierung einiger Fachgesellschaften hingewiesen wird (Höppel 2018), so stehen Fachgesellschaften vor einem organisatorischen Problem, wenn es um *zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen* geht. Gerade in kleinen Fachgesellschaften müssen die Geschäftsstelle und/oder der Vorstand die Arbeit in Teilzeit oder ehrenamtlich stemmen. Ihnen fehlt oftmals die *Zeit*, zusätzliche Aktivitäten neben dem Alltagsgeschäft umzusetzen. Diese Fachgesellschaften sind noch stärker als die großen Fachgesellschaften auf das zusätzliche *Engagement einzelner Mitglieder* angewiesen, das Vielfaltsthema in der Fachgesellschaft aktiv voranzutreiben. Ähnlich beschreiben es Behrens et al. für den Verband der deutschen Slavistik: „Dass sich innerhalb des Verbands der deutschen Slavistik bislang kein Mentoring-Netzwerk etabliert hat, liegt sicherlich auch am Arbeitsaufwand. Ein slavistisches Mentoring-Programm kann auch ein*e Vernetzungsbeauftragte*r nicht quasi nebenbei auf die Beine stellen.“ (Behrens u.a. 2021: 15).

■ *Finanziell* sind Fachgesellschaften auf die Anzahl der Mitglieder und deren Beiträge angewiesen. Gerade kleine Fachgesellschaften können mit ihren Mitgliedsbeiträgen meist nur Kongresse oder/und Fachzeitschriften finanzieren. Größere Fachgesellschaften mit mehreren hauptamtlichen Mitarbeiter:innen sind auch diesbezüglich besser aufgestellt. Allerdings bedeutet dies im Umkehrschluss keineswegs, dass Aktivitäten zu Vielfalt realisiert werden, was sich an Absagen auf die Befragung auch von diesen Fachgesellschaften und dem Hinweis auf fehlende Zeit dafür zeigt.

■ Auch die *vorhandene bzw. fehlende Expertise* der Mitglieder kann von Bedeutung sein, wenn es beispielsweise darum geht, sozialwissenschaftliche Befragungen unter den Mitgliedern durchzuführen. Hier kann nicht umstandslos davon ausgegangen werden, dass bei jeder Fachgesellschaft alle notwendigen Expertisen vorhanden sind und/oder entsprechende finanzielle Ressourcen, um externe Expert:innen zu beauftragen.

Solche einschränkenden Umstände mögen dafür verantwortlich sein, dass in einigen Fachgesellschaften bereits Ziele und Maßnahmen zur Steigerung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit formuliert wurden, diese jedoch auch einige Jahre später noch auf eine Umsetzung warten. Das zeigt die *Grenzen von Positionspapieren, aber auch Bestandsaufnahmen* auf, die nicht in entsprechenden Aktivitäten münden oder an bestehende anknüpfen.

Dabei sind alle Fachgesellschaften – unabhängig von ihrer Größe – auf das Engagement ihrer Mitglieder angewiesen. Diesbezüglich fällt auf, dass es oftmals *engagierte einzelne Mitglie-*

¹⁵ <https://www.dgpk.de/de/im-schneckentempo-vorw%C3%A4rts-gleichstellung-der-medien-und-kommunikationswissenschaft.html> (30.6.2023)

der oder kleine Gruppen von Mitgliedern sind, die Vielfalt und Chancengerechtigkeit über unterschiedliche Formate in die Fachgesellschaften einbringen, die Gründung einer Arbeitsgruppe anregen und in diesen intensiv ein Thema bearbeiten etc. Dies zeigt sich auch in der Studie von Höppel (2018), nach der Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung in den Fachgesellschaften vor allem von weiblichen Mitgliedern initiiert worden seien. Zugleich spielen die Mitglieder auch eine entscheidende Rolle, wenn es um den *(fehlenden) Rückhalt innerhalb der Fachgesellschaft* für bestimmte Themen und Initiativen geht. Die Auseinandersetzung mit Vielfalt und Chancengerechtigkeit ist ein laufender Prozess in Organisationen, deren Mitglieder trotz ähnlicher fachlich-disziplinärer Sozialisation unterschiedlich sind. Entsprechend können vielfalts- und diskriminierungsbezogene Themen durchaus kontrovers diskutiert werden. Dies deutet auch Hürden an, auf die (selbstorganisierte) Initiativen stoßen können.

In allen Fachgesellschaften wird – unabhängig von einer Teilnahme an der Befragung – eine Krux deutlich: Einzelne Initiativen wie Positionierungen oder Arbeitsgruppen reichen augenscheinlich nicht aus, um von einer schon tatsächlichen Relevanz von oder Veränderungen in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit für die gesamte Fachgesellschaft/das Fach oder die Disziplin zu sprechen. In der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) etwa wird am Beispiel von prekären Beschäftigungsverhältnissen das Fazit gezogen, dass „die Mittel der Einflussnahme über Fachgesellschaften recht begrenzt sind“ und ihnen vor allem „appellative und reflexive Instrumente zur Verfügung“ stünden (Schmid/Thiel 2016). Einerseits sind letztlich politische Entscheidungen notwendig. Andererseits sind Fachgesellschaften weder identisch mit den Arbeitsorten der Mitglieder noch mit Gewerkschaften.

3.3. Handlungsoptionen

Ein weiterer Handlungsbereich schließlich, in dem aber zur Zeit mehr und mehr passiert, ist die zu steigernde Zusammenarbeit der verschiedenen Vereinigungen, um Alternativen zu formulieren, vor allem aber um die Hochschulpolitik zu erreichen. (Schmid/Thiel 2016)

Aufgrund der aktuell dynamischen Lage ist davon auszugehen, dass in Zukunft mehr Aktivitäten in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit in und von Fachgesellschaften realisiert werden. Die fehlende Resonanz eines Großteils der Fachgesellschaften auf eine überschaubare Befragung zeigt jedoch auch, dass dies nicht auf alle zutreffen wird. Es lassen sich verschiedene übergreifende Handlungsoptionen ableiten, wie Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Fachgesellschaften, (Teil-)Disziplinen und Fächern stärker verankert werden können:

- In vielen Fachgesellschaften wurden Erhebungen durchgeführt, sowohl zur Mitgliederzusammensetzung als auch beruflichen Perspektiven und Problemen. Dies geschieht jedoch wenig systematisch und oftmals auf bestimmte Dimensionen bezogen, in anderen Fachgesellschaften gar nicht. Eine *Bestandsaufnahme und nachfolgend systematische Betrachtungen* kann Veränderungen innerhalb der Fachgesellschaften und des Faches sowie Handlungsbedarfe sichtbar machen. Damit einher kann auch eine Sichtbarmachung von Aktivitäten gehen, die bisher nicht im Zusammenhang mit Vielfalt und Chancengerechtigkeit gesehen werden (wie die Förderung des ‚Nachwuchses‘). Dies kann zu einer höheren Motivation führen, sich weiter bzw. stärker zu engagieren. Nicht alle Fachgesellschaften verfügen intern über fachliche Expertise für sozialwissenschaftliche Erhebungen. Hier könnten Austauschforen oder Workshops einen Ausgangspunkt darstellen und/oder externe Expert:innen bei Erhebungen unterstützen. Zudem sollte bei der Konzeption von Erhebungen reflektiert werden, was bereits unternommen wird und was ausgehend von der Bestandsaufnahme unternommen werden soll oder kann.

- Als wichtig wird erachtet, „eine aktive und lebhaft Diskussionskultur zu führen und dafür auch den Rahmen zu schaffen“ (FG GeSo). Fachkongresse, Zeitschriften sowie organisations- und fachbezogene Arbeitsgruppen finden sich in fast allen Fachgesellschaften. Sie bieten Raum

für unterschiedliche Themen. Hier kann für die Fachgesellschaften eine interne Reflexion sinnvoll sein, inwiefern eine *organisatorische und/oder inhaltliche Verankerung* von Vielfalt und Chancengerechtigkeit vorhanden bzw. möglich ist. Darüber kann Initiativen und/oder einzelnen Mitgliedern die Möglichkeit geboten werden, entsprechende (Forschungs-)Themen und Erkenntnisse einzubringen. Dahingehend ist auch eine Reflexion angebracht, wie Vielfalt organisatorisch abgebildet werden kann – ausgehend von möglichen Hürden für eine Beteiligung, die Entscheider:innen, die Beitragenden etc.

■ Es sind grundsätzlich Öffnungen für weitere Diversitätsdimensionen neben Geschlecht und geschlechtlicher Identität sowie Alter und Generationen zu beobachten, ebenso wie intersektionale Forschungsperspektiven. Innerhalb von Fachgesellschaften können Fach- oder Arbeitsgruppen jeweils eigene Schwerpunkte setzen. Bei Fachgesellschaften mit mehreren Arbeitsgruppen erscheinen deren Aktivitäten mitunter entkoppelt voneinander. Im Sinne von Vielfalt könnten hier Vernetzungsmöglichkeiten eruiert werden. Über *interne Netzwerke und Kooperationen* könnte erstens Reichweite eigener Aktivitäten erhöht und zweitens Verzahnungen von Vielfaltsdimensionen zu einem umfassenderen Verständnis intersektionaler Herausforderungen führen. Darüber ließen sich Vielfalt und Chancengerechtigkeit als übergreifendes Thema in der Fachgesellschaft verankern.

■ Um nicht nur ‚Fassadenmanagement‘ zu betreiben, ist zu überlegen, wie im Rahmen eigener Möglichkeiten *Verbindlichkeiten* geschaffen werden können. Es gilt, nicht allein Positionierungen und/oder Ziele zu formulieren, sondern auch konkrete Lösungsvorschläge zu erarbeiten und umzusetzen sowie (bereits verfolgte) Aktivitäten in ihren Wirkungen zu reflektieren, zu analysieren, zu erweitern und/oder anzupassen.

■ Fachgesellschaften – vor allem in ähnlichen Wissenschaftsbereichen – beobachten sich durchaus auch gegenseitig, nehmen Impulse aus anderen Fachgesellschaften auf und arbeiten zudem punktuell und/oder langfristig zu verschiedenen Themen oder bei ähnlichen Anliegen zusammen. *Netzwerke und Kooperationen mit anderen Fachgesellschaften* können intern fehlende Ressourcen kompensieren. Ein Beispiel dafür ist das Tandemmodell der Deutschen Gesellschaft für Infektiologie (DGI) und der Deutschen Gesellschaft für Innere Medizin (DGIM) zur Organisation von Mentoring-Programmen.¹⁶ Dies könnte sich insbesondere für kleinere Fachgesellschaften anbieten, die wenig Kapazitäten für die Einrichtung eigener Programme haben. Eine Zusammenarbeit mehrerer Fachgesellschaften kann zudem dazu dienen, stärker in den politischen Diskurs zu wirken (Schmid/Thiel 2016).¹⁷

■ Eine Auseinandersetzung mit Vielfalt und Chancengerechtigkeit findet darüber hinaus in unterschiedlich großen nationalen und internationalen Bündnissen, Netzwerken und Arbeitsgruppen mehr oder weniger unabhängig von Fachgesellschaften und/oder Hochschulen statt. Sie könnten im Fall von Doppelmitgliedschaften als *Schnittstellen für besondere Expertisen* genutzt und/oder als *Kooperationspartner und Impulsgeber* agieren. Beispiele für solche potenziellen Partner sind:

- Das Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik BW versteht sich „als Forum von Menschen aus den Feldern Soziale Arbeit, Schule, Bildung/Weiterbildung, Hochschule sowie angrenzenden Professionen, die sich einer rassismuskritischen Migrationspädagogik verpflichtet fühlen“.¹⁸

¹⁶ <https://www.dgi-net.de/fort-und-weiterbildung/mentorenprogramm-2/> (30.6.2023)

¹⁷ Entsprechend organisierten 2017 die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE), die Deutsche Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (DGPuK), die Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS), die Deutsche Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) und der Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands (VHD) in Kooperation mit der Schader-Stiftung eine gemeinsame Tagung zum Thema „War die Zukunft früher besser? Akademische und außerakademische Berufsperspektiven in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften“ (<https://www.schader-stiftung.de/themen/kommunikation-und-kultur/fokus/wissenschafts-praxis-dialog/artikel/war-die-zukunft-frueher-besser-akademische-und-ausserakademische-berufsperspektiven-in-den-geistes-u>, 30.6.2023).

¹⁸ <https://www.rassismuskritik-bw.de/ueber-uns/was-ist-das-netzwerk/> (30.6.2023)

- Die Arbeitsgruppe Kritische Geographien globaler Ungleichheiten ist in ihrer Selbstbeschreibung eine „akademische Gruppe von Menschen mit diversen Positionierungen, die die Begeisterung eint, geographischen und kritischen Fragestellungen nachzugehen“.¹⁹
- Der Rat für Migration (RfM) ist ein „bundesweiter Zusammenschluss von rund 190 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus unterschiedlichen Disziplinen, die zu Fragen von Migration und Integration forschen“, dessen Mitglieder in den Sektionen ‚Bildung und Sprache‘, ‚Gender und Sexualität‘, ‚Religion‘, ‚Postmigrantische Gesellschaft‘, ‚Stadt und Region‘, sowie ‚Migration, Flucht und Europäisches Grenzregime‘ arbeiten.²⁰
- Das NeuroGenderings Network „is a transdisciplinary network of neurofeminist scholars who aim to critically examine the production of neuroscientific knowledge and to develop better approaches for gender-informed research“.²¹
- Auch Vereinigungen, die nicht aus und in die Wissenschaft wirken, setzen sich für Vielfalt und Chancengerechtigkeit ein. So geht es beispielsweise beim Bundesverband Trans* um „Menschenrechte im Sinne von Respekt, Anerkennung, Gleichberechtigung und Gesundheit von Trans*-Personen und für geschlechtliche Vielfalt“.²² Die Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti) wurde von Menschen mit transidentem Hintergrund als Selbsthilfeorganisation gegründet und setzt sich für die „Akzeptanz von trans*-, inter*geschlechtlichen, nicht-binären und agender (TINA*) Menschen“.²³ Bei der Erarbeitung medizinischer Leitlinien werden manche dieser Verbände einbezogen. Auch darüber hinaus könnten sie im Sinne von Partizipation oder partizipativer Forschung als Partner und Impulsgeber beteiligt werden.

Nicht zuletzt wirft die hier vorgestellte Studie zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Fachgesellschaften weitere Fragen für die *Forschung* auf:

- Eine Systematisierung von Aktivitäten, die Fachgesellschaften zugerechnet werden können, erweist sich als Herausforderung, da „die Aktivitäten selbst eher bei den Mitgliedern liegen als zentral bei der wissenschaftlichen Gesellschaft“ (FG IngWi). Die Aktivitäten werden entsprechend oftmals selbstinitiiert und/oder -organisiert von einer kleinen Anzahl an Mitgliedern realisiert. Ob und inwiefern dies in der Fachgesellschaft auf breite Resonanz stößt, ist eine Frage, der es sich nachzugehen lohnt. Entsprechend wäre näher zu untersuchen: Wann ist eine Aktivität der gesamten Fachgesellschaft zurechenbar und wann einzelnen Mitgliedern? Ab wann ist es also eine organisationale statt individuelle Aktivität, und wie gestaltet sich diese Transformation?
- Die Bestimmung eines Aktivitätslevels ist ebenfalls schwierig, da dem unterschiedliche Historien, Disziplinen, Mitgliederzahlen und Strukturen der Fachgesellschaften entgegenstehen. Gleichwohl wäre von Interesse: Ab wann lässt sich von starker bzw. hoher Aktivität bezüglich Vielfalt und Chancengerechtigkeit sprechen? Wie viele Schwerpunktbereiche und/oder Dimensionen müssten hierfür in welcher Intensität adressiert werden? Welche Indikatoren braucht es, um zuverlässig zu erkennen, ob Fachgesellschaften „nur“ Fassadenmanagement betreiben? Was sind Gelingensfaktoren, damit Bestandsaufnahmen und Zielformulierungen tatsächlich in entsprechenden Aktivitäten münden (oder an bestehende anknüpfen)?
- In der Befragung zeigte sich, dass in einigen Fachgesellschaften informelle Regelungen bzw. Alltagspraxen erfolgreich – im Sinne einer nachvollziehbaren Veränderung – sind. Es

¹⁹ <https://ag-kkgu.net/ueber-uns/#wer-sind-wir> (30.6.2023). Im Zusammenhang mit den Aktivitäten der Arbeitsgruppe in Forschung und Lehre entstand zudem das Portal „Geographie rassismuskritischer unterrichten“: <https://rassismuskritisch-unterrichten.blogs.uni-hamburg.de/> (30.6.2023).

²⁰ <https://rat-fuer-migration.de/ueber-uns/> (30.6.2023)

²¹ <https://www.neurogenderings.org/> (30.6.2023)

²² <https://www.bundesverband-trans.de/ueber-uns/satzung/#praeambel> (30.6.2023)

²³ <https://dgti.org/2021/08/19/die-dgti/> (30.6.2023)

existieren entsprechend keine formalen Regelungen, wie z.B. in der Satzung zur Besetzung des Vorstands. Entsprechend wäre näher zu eruieren: Welche und wie viele Mitglieder erachten Informalität als ausreichend oder erfolgreich im Sinne einer nachvollziehbaren Veränderung? Wann wird eine Formalisierung als notwendig erachtet, wann ist sie produktiv oder kontraproduktiv?

Zu diesen Fragestellungen bieten sich weitere *Forschungsprojekte* an, die sowohl über die Breite der Fachgesellschaften (repräsentative) Aussagen treffen, als auch über qualitative Analysen Zusammenhänge zwischen organisationalen Prozessen, Herausforderungen und guten Beispielen für Vielfaltsaktivitäten darstellen können. Darüber ließe sich auch ein Gesamtüberblick generieren. Zur Selbstreflexion der Fachgesellschaften im Bereich Vielfalt könnte daraus ein Instrument konzipiert werden, das sowohl fundiert als auch flexibel hinsichtlich bestehender Spezifika – wie z.B. organisationale Ausgangsbedingungen oder Besonderheiten der vertretenen Disziplin – ist.

Darüber hinaus könnten vielfaltsbezogene *Förderprogramme*, die (auch) explizit an Fachgesellschaften gerichtet sind, bereits vorhandene Initiativen unterstützen, die Ressourcen für neue Initiativen schaffen und zudem zum interdisziplinären Austausch beitragen. Dafür braucht es in jedem Fall eine zuverlässige *Datengrundlage*. Eine solide Basis wurde im medizinischen Bereich durch die Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften (AWMF) geschaffen. Auch die Datenbank des Instituts für politikwissenschaftliche Forschung und Beratung bietet einen systematischen Überblick. Wie bereits vom Wissenschaftsrat 1992 angeregt, könnte – 31 Jahre später – daran anschließend bzw. darauf aufbauend eine übergreifende „fortlaufend zu aktualisierende Datenbank aufgebaut werden“ (WR 1992: 39). Eine solche könnte zugleich Ergebnis von als auch Grundlage für zukünftige Forschungsvorhaben sein und dadurch zu einer angesichts des heterogenen Felds wissenschaftlich fundierten Kategorisierung von Fachgesellschaften führen. Außerdem könnte sie als kohärente Datenbasis für Forschungsprojekte dienen, die sich tiefergehend mit Fachgesellschaften als elementaren und dennoch vernachlässigten Akteuren des Wissenschafts- und Hochschulsystems und ihren diversen Aktivitäten auseinandersetzen und dabei auch jene Fachgesellschaften einschließen, die über die bestehenden Quellen nicht abgebildet sind.

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Stichprobe für die Kurzbefragung	14
Übersicht 2:	Erhebungsmethoden und Points of Contact im Untersuchungsfeld	15

Literatur

- Abernethy, Erin F./Ivan Arismendi/Anna G. Boegehold/Checo Colón-Gaud/Matthew R. Cover/Erin I. Larson/Eric K. Moody/Brooke E. Penaluna u. a. (2020): Diverse, equitable, and inclusive scientific societies: Progress and opportunities in the Society for Freshwater Science, in: *Freshwater Science* 39, S. 363–376, URL: <https://doi.org/10.1086/709129>.
- Ahmed, Iman/Leonie Weih/Malte Krukenberg/Martin Suchrow-Köster/Mert Dinçer,/Paul Schneider/Philipp Hilpert/Sophie Dahmen u. a. (2023): Die iur.reform-Studie. Die Auswertung der größten Abstimmung unter Jurist:innen. Es ist Zeit für eine neue Die juristische Ausbildung!, iur Reform, Berlin, URL: <https://iurreform.de/#studie> (30.6.2023).
- Alexopoulou, Maria (2023): Rasse/race, in: Bartels, Inken/Isabella Löhr/Christiane Reinecke/Philipp Schäfer/Laura Stielike (Hrsg.), *Inventar der Migrationsbegriffe*. Universität Osnabrück, URL: <https://www.migrationsbegriffe.de/rasse> (30.6.2023).
- Amesberger, Helga/Brigitte Halbmayr (2022): Die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft und ihre Rolle in der Aufarbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche durch pädagogische Professionelle. Endbericht, URL: https://www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/Stellungnahmen/Aufarbeitung_DGfE_Juni_2023.pdf (30.6.2023).
- Anatomische Gesellschaft (Hg.) (o.J. [2011]): 125 Jahre Anatomische Gesellschaft (1886-2011). Jubiläumsausgabe. Erinnerungen, Ereignisse, Erkenntnisse, Betrachtungen, unvergessliche Erfahrungen und wissenschaftliche Projekt von Mitgliedern der Anatomischen Gesellschaft, o.O. [Erlangen].
- Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften (AWMF) (o.J.): Fachgesellschaften, in: <https://www.awmf.org>, URL: <https://www.awmf.org/fachgesellschaften> (20.4.2023).
- Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie (Hrsg.) (2003): Chemikerinnen – es gab und es gibt sie, URL: https://www.gdch.de/fileadmin/downloads/Service_und_Informationen/Presse_OEffentlichkeitsarbeit/PDF/2021/Che_mikerinnen_akcc_Broschuere.pdf (30.6.2023).
- Arbeitskreis Umfrage des FAM (2022): „Wie ‚weiß‘ ist die deutschsprachige Medienwissenschaft?“ Hintergründe, Ergebnisse und Reflexionen zur Umfrage der GfM und des Forum Antirassismus Medienwissenschaft, in: *Zeitschrift für Medienwissenschaft* 14, S. 192–198, URL: <https://doi.org/10.25969/mediarep/18122>.
- Auferkorte-Michaelis, Nicole/Frank Linde (2018b): Einleitung, in: Auferkorte-Michaelis, Nicole/Frank Linde (Hrsg.), *Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch*. Barbara Budrich, Opladen u.a., S. 9–14, URL: <https://doi.org/10.25656/01:15847>.
- Auferkorte-Michaelis, Nicole/Frank Linde (Hrsg.) (2018a): *Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch*, Barbara Budrich, Opladen u.a., URL: <https://doi.org/10.25656/01:15847>.
- Ballowitz, Leonore (Red.) (1994): Zur Geschichte der Gesellschaft für Pädiatrie der DDR. Eine Materialsammlung, veranlasst von der Historischen Kommission der Deutschen Gesellschaft für Kinderheilkunde (*Kinderheilkunde Supplement* 2/1994), Springer-Verlag, Berlin/Heidelberg.
- Bartig, Susanne/Dorina Kalkum/Ha Mi Le/Aleksandra Lewicki (2021): Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz im Gesundheitswesen – Wissensstand und Forschungsbedarf für die Antidiskriminierungsforschung, URL: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/alltagsgeschaeft/gesundheits-und-pflege/gesundheits-und-pflege-node.html> (30.6.2023).
- Beer, Andreas/Daniel Hechler/Peer Pasternack/Rocio Ramirez (2023): Der Wissenschaftliche Beirat. Das letzte bislang unaufgeklärte Qualitätsinstrument in der Wissenschaft, BWV – Berliner Wissenschaftsverlag, Berlin.
- Beer, Andreas/Rocio Ramirez/Daniel Hechler/Peer Pasternack (2022): Landschaftskartierung: Vorkommen und Charakteristika Wissenschaftlicher Beiräte in der Wissenschaft, in: Pasternack, Peer (Hrsg.), *Weit verbreitet und kaum erforscht: wissenschaftliche Beiräte in der Wissenschaft*. Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Halle Wittenberg, S. 26–64, URL: <https://www.hof.uni-halle.de/publikation/weit-verbreitet-und-kaum-erforscht-wissenschaftliche-beiraete-in-der-wissenschaft/> (30.6.2023).
- Behrens, Yvonne/Christina Clasmeier/Stefan Heck/MARION Rutz/Thomas Skowronek/Anna-Maria Sonnemann (2021): slav#IchBinNachWuchs. Regenerativität der Slavistik sichern, in: *Bulletin der Deutschen Slavistik* 27, S. 13–24, URL: http://www.slavistenverband.de/Bulletins/Bulletin_2021.pdf (30.6.2023).
- Biele Mefebue, Astrid/Andrea Dorothea Bührmann/Sabine Grenz (2022): Die Formierung des intersektionalen (Forschungs-) Feldes: Eine Skizze in kartografischer Absicht, in: Biele Mefebue, Astrid/Andrea D. Bührmann/Sabine Grenz (Hrsg.), *Handbuch Intersektionalitätsforschung*. Springer Fachmedien, Wiesbaden, S. 3–17, URL: https://doi.org/10.1007/978-3-658-26292-1_1.
- Birkner, Karin/Britta Hufeisen/Peter Rosenberg (Hrsg.) (2022): *Spracharbeit mit Geflüchteten. Empirische Studien zum Deutscherwerb von Neuzugewanderten*, Peter Lang, Berlin, URL: <https://doi.org/10.3726/b19582>.
- Birzer, Sandra (2016a): Perspektiven der Slavistik - Nachwuchs und Karriere, in: *Bulletin der deutschen Slavistik* 21, S. 29–31, URL: <https://fis.uni-bamberg.de/handle/uniba/49006> (30.6.2023).
- Birzer, Sandra (2016b): Überlegungen zu einem Mentoring-Netzwerk für Slavisten, in: *Bulletin der deutschen Slavistik* 21, S. 47–52, URL: <https://fis.uni-bamberg.de/handle/uniba/49007> (30.6.2023).

- Birzer, Sandra/Imke Mendoza/Barbara Sonnenhauser/Björn Wiemer (2020): Wissenschaftlicher Nachwuchs und das Selbstverständnis der Slavistik : Linguistische Perspektiven, in: Bulletin der deutschen Slavistik 26, S. 15–41, URL: <https://fis.uni-bamberg.de/handle/uniba/48894> (30.6.2023).
- Bleek, Wilhelm (2001): Geschichte der Politikwissenschaft in Deutschland, C.H.Beck, München.
- Borth, Immo Gerhard (2004): Beiträge zur Geschichte der Gesellschaft für Militärmedizin der Deutschen Demokratischen Republik (1971–1990). Dissertation, Medizinische Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität zu München, München. URL: <https://doi.org/10.5282/edoc.1743>
- Bourdieu, Pierre/Jean-Claude Passeron (1971): Die Illusion der Chancengleichheit : Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs, Klett, Stuttgart.
- Bouslouk, Meriem Hind (2006): Die Medizinisch-wissenschaftliche Gesellschaft für Zahnheilkunde an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (1951–1994), Jena. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:gbv:27-dbt-002056-7> (08.1.2024)
- Breuer, Marc (2022): Chancengerechtigkeit, Chancengleichheit II - Sozialethisch und Soziologisch, in: Staatslexikon, URL: https://www.staatslexikon-online.de/Lexikon/Chancengerechtigkeit,_Chancengleichheit (18.5.2023).
- Bührmann, A. (2018): Diversität, in: socialnet Lexikon, URL: <https://www.socialnet.de/lexikon/Diversitaet> (31.3.2023).
- Bührmann, A. (2019): Hochschulische Diversitätspolitik – das Auftauchen des ‚Exzellenz-Case‘, in: Burzan, N. (Hrsg.), Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018. SOFI Universität Göttingen, Göttingen, S. 1–11, URL: http://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongressband_2018/article/view/971 (31.3.2023).
- Bührmann, Andrea Dorothea (2020): Making excellence inclusive – der Excellence Case als Link zwischen Chancengerechtigkeit und ökonomischer Effizienz, in: Zeitschrift für Hochschulentwicklung 15, S. 207–224, URL: <https://doi.org/10.3217/zfhe-15-03/13>.
- Busson-Spielberger, Maïke/Marianne Giesler/Bärbel Miemietz (2022): Ergebnisse der Umfrage zur Erfassung der Parität von Ärztinnen in Führungspositionen und Gremien in Deutschland, Österreich und der Schweiz, Deutsche Gesellschaft für Hämatologie und Medizinische Onkologie (DGHO), URL: <https://www.dgho.de/publikationen/schriftenreihen/frauenfoerderung> (30.6.2023).
- Campbell-Montalvo, Rebecca/Andrea Lucy Putwen/Lucas Hill/Heather E. Metcalf/Ershela L. Sims/Jan W. Peters/Alexandra N. Zimmerman/Donald L. Gillian-Daniel u. a. (2022): Scientific Societies Integrating Gender and Ethnoracial Diversity Efforts: A First Meeting Report from Amplifying the Alliance to Catalyze Change for Equity in STEM Success (ACCESS+), in: Journal of Microbiology & Biology Education 23, S. 1–7, URL: <https://doi.org/10.1128/jmbe.00340-21>.
- Carroll, Melissa A./Shawn Boyne/Loydie A. Jerome-Majewska/Kimberly S. Topp (2022): The imperative for scientific societies to change the face of academia: Recommendations for immediate action, in: The Anatomical Record 305, S. 1019–1031, URL: <https://doi.org/10.1002/ar.24735>.
- Clark, Burton R. (1983): The Higher Education System. Academic Organization in Cross-National Perspective, Univ. of California Press, Berkeley.
- D-A-CH-Inklusive Medizin (2020): Basler Manifest zur Aus-, Fort- und Weiterbildung von Ärztinnen und Ärzten im Gebiet der Medizin für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung und mehrfacher Behinderung, URL: <http://dgmgb.de/wp-content/uploads/2020/02/Basler-Manifest.pdf> (30.6.2023).
- Deinzer, Renate/Olaf von dem Knesebeck (Hrsg.) (2018): Online Lehrbuch der Medizinischen Psychologie und Medizinischen Soziologie, Publisso, Berlin, URL: https://books.publisso.de/en/publisso_gold/publishing/books/overview/46 (30.6.2023).
- Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina – Nationale Akademie der Wissenschaften (Leopoldina) (Hrsg.) (2022): Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen : Stellungnahme, in: Schriftenreihe zur wissenschaftsbasierten Politikberatung: Stellungnahme, URL: https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00688.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2013): Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, URL: <http://doi.org/10.1002/9783527679188.oth1>.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2017): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, URL: https://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/studien/studie_gleichstellungsstandards/index.html (30.6.2023).
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2018): Übersicht zur Fächerstruktur für die Fachkollegienwahl 2019 und Amtsperiode 2020–2023.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2019): Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex, URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3923601>.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2020a): Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung. Checkliste für Antragstellende zur Planung von Forschungsvorhaben, URL: https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/vielfaeltigkeitsdimensionen/index.html (30.6.2023).
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2020b): Stellungnahme des Senats der DFG: Geschlecht und Vielfältigkeit. Bedeutung für Forschungsvorhaben, URL: https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/vielfaeltigkeitsdimensionen/index.html (30.6.2023).
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2021): DFG-Fachsystematik der Wissenschaftsbereiche, Fachgebiete, Fachkollegien und Fächer für die Amtsperiode 2020–2024, URL:

- https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/gremien/fachkollegien/amtsperiode_2020_2024/fachsystematik_2020-2024_de_grafik.pdf (1.4.2023).
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2022a): Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards – Zusammenfassung und Empfehlungen 2022 –, URL: https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2022/pressemitteilung_nr_27/ (30.6.2023).
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2022b): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG, URL: https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allg_informationen/gleichstellungsstandards/index.html (30.6.2023).
- Deutsche Gesellschaft für Innere Medizin (DGIM) (2010): Positionspapier Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Inneren Medizin, URL: https://www.dgim.de/fileadmin/user_upload/PDF/Publikationen/Archiv/Positionspapiere_und_Stellungnahmen/201007_Positionspapier.pdf (20.5.2023).
- Deutsche Gesellschaft für Medizin für Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung (DGMGB)/Deutsche Gesellschaft für seelische Gesundheit bei Menschen mit geistiger Behinderung (DGSGb) (Hrsg.) (2023): Gemeinsamer Appell. Krankenhausreform im Sinne der Patientinnen und Patienten mit geistiger oder schwerer Mehrfachbehinderung gemeinsam gestalten, URL: http://dgmgb.de/wp-content/uploads/2023/05/A4_Stellungnahme_Papier-zur-spezialisierten-Versorgung_Gemeinsamer-Appell.pdf (30.6.2023).
- Deutsche Gesellschaft für Sexualforschung (DGFS) (Hrsg.) (2019): Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdysphorie und Trans-Gesundheit: S3-Leitlinie zur Diagnostik, Beratung und Behandlung (AWMF-Registernr. 138 / 001). Kommentar der Leitliniengruppe zur Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Sexualmedizin, Sexualtherapie und Sexualwissenschaft (DGSMTW) vom 17.11.2018, URL: https://www.bundesverband-trans.de/wp-content/uploads/2019/02/20190129_Kommentar-zur-DGSMTW-Stellungnahme-1.pdf (30.6.2023).
- Deutsche Gesellschaft für Sexualforschung e.V. (DGfS) (Hrsg.) (2019): Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdysphorie und Trans-Gesundheit: S3-Leitlinie zur Diagnostik, Beratung und Behandlung AWMF-Register-Nr. 138|001, URL: <https://register.awmf.org/de/leitlinien/detail/138-001> (30.6.2023).
- Deutsche Gesellschaft für Sexualmedizin, Sexualtherapie und Sexualwissenschaft (DGSMTW) (2020): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zum Schutz vor Behandlungen zur Veränderung oder Unterdrückung der sexuellen Orientierung oder der selbstempfundenen geschlechtlichen Identität, URL: <https://www.dgsmtw.de/mitteilungen/> (30.6.2023).
- Deutsche Gesellschaft für Urologie (DGU)/Deutsche Gesellschaft für Kinderchirurgie (DGKCH)/Deutsche Gesellschaft für Kinderendokrinologie und -diabetologie (DGKED) (Hrsg.) (2016): S2k-Leitlinie Varianten der Geschlechtsentwicklung, URL: https://www.aem-online.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/S2k_Geschlechtsentwicklung-Varianten_2016-08_01_1_.pdf (30.6.2023).
- Deutsche Gesellschaft für Volkskunde (dgv) (2020): Umbenennung der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde Informationen zu Prozess und Mitwirkung, URL: https://dgek.w.de/wp-content/uploads/2022/02/Aufruf_Umbenennung-1.pdf (30.6.2023).
- Deutsche Interdisziplinäre Gesellschaft zur Förderung der Forschung für Menschen mit geistiger Behinderung (DIFGB) (Hrsg.) (2017): Geistige Behinderung und Migration. Interdisziplinäre Herausforderungen für Forschung und Praxis. Dokumentation der Jahrestagung der DIFGB, URL: <https://www.difgb.de/fachtagungen/download/1147/465/17> (30.6.2023).
- Deutsche Interdisziplinäre Gesellschaft zur Förderung der Forschung für Menschen mit geistiger Behinderung (DIFGB) (Hrsg.) (2023): Sexualisierte Gewalt im Kontext Geistiger Behinderung. Dokumentation der Jahrestagung der DIFGB 17.-18. November 2022, URL: <https://cloud.uol.de/s/9SpA8iEKaz95SJ5> (30.6.2023).
- Deutsche Interdisziplinäre Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin (DIVI)/Deutsche Gesellschaft für Interdisziplinäre Notfall- und Akutmedizin (DGINA)/Deutsche Gesellschaft für Anästhesiologie und Intensivmedizin (DGAI)/Deutsche Gesellschaft für Internistische Intensivmedizin und Notfallmedizin (DGIIN)/Deutsche Gesellschaft für Neurointensiv- und Notfallmedizin (DGNI)/Deutsche Gesellschaft für Pneumologie und Beatmungsmedizin (DGP)/Deutsche Gesellschaft für Palliativmedizin (DGP) (2022): Entscheidungen über die Zuteilung intensivmedizinischer Ressourcen im Kontext der COVID-19-Pandemie, URL: <https://www.divi.de/aktuelle-meldungen-intensivmedizin/triage-bei-covid-19-wir-entscheiden-nicht-nach-alter-oder-behinderung-intensiv-und-notfallmediziner-aktualisieren-klinisch-ethische-entscheidungsempfehlungen> (30.6.2023).
- Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) (Hrsg.) (2017): Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE), URL: <https://www.dgfe.de/sektionen-kommissionen-ag/arbeitsgemeinschaft-inklusionsforschung> (30.6.2023).
- Deutscher Bundestag (2021): Experten mehrheitlich für Ersetzung des „Rasse“-Begriffs im Grundgesetz, in: Deutscher Bundestag, URL: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw25-pa-recht-rasse-847538> (30.6.2023).
- DGPs-Kommission „Anreizsystem, Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten“ (2023): Anreizsystem, Machtmissbrauch und Wissenschaftliches Fehlverhalten. Eine Analyse zum funktionalen Zusammenhang zwischen strukturellen Bedingungen und unethischem Verhalten in der Wissenschaft, Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs), URL: <https://www.dgps.de/aktuelles/details/machtmissbrauch-und-fehlverhalten-in-der-wissenschaft-kommission-legt-wegweisenden-bericht-vor/> (30.6.2023).

- Die Junge Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina (Junge Akademie) (Hrsg.) (2022): Stellungnahme. Perspektiven auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, URL: https://www.diejungeakademie.de/media/pages/publikationen/perspektiven-auf-das-wissenschaftszeitvertragsgesetz/b82fcc2483-1670257394/20220624_diejungeakademie_stellungnahmewisszeitvg.pdf (30.6.2023).
- Eckert, Rainer (2015): Der Baltistenkreis zu Berlin e.V. und seine Vorgängereinrichtung, Peter Lang Verlag, Frankfurt a.M.
- Eine Gruppe aus dem FAM (2022): Rassismuskritische Arbeit an/in der Medienwissenschaft. Das Forum Antirassismus Medienwissenschaft (FAM), in: Zeitschrift für Medienwissenschaft 14, S. 150–158, URL: <https://doi.org/10.25969/mediarep/18118>.
- Emmerich, Marcus/Ulrike Hormel (2013): Heterogenität - Diversity - Intersektionalität: Zur Logik sozialer Unterscheidungen in pädagogischen Semantiken der Differenz, Springer, Wiesbaden, URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-531-94209-4>.
- Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten e.V. (4ING) (Hrsg.) (2010): Befragung Gender, URL: http://4ing.net/fileadmin/uploads/pdf/20100625_4ING_Genderbefragung.pdf (30.6.2023).
- Feldmann, Doris/Annette Keilhauer/Renate Liebold (Hrsg.) (2020): Zuordnungen in Bewegung: Geschlecht und sexuelle Orientierung quer durch die Disziplinen, FAU University Press, Erlangen, URL: <https://doi.org/10.25593/978-3-96147-302-1>.
- Feldmann, Doris/Jochen Hoffmann (2020): Geschlecht oder Sex-Gender-Spektrum – sexuelle Identität oder sexuelle Orientierung? : Konzeptuelle Modellierungen im Spannungsfeld von Rechts- und Kulturwissenschaft, in: Feldmann, Doris/Annette Keilhauer/Renate Liebold (Hrsg.), Zuordnungen in Bewegung: Geschlecht und sexuelle Orientierung quer durch die Disziplinen. FAU University Press, Erlangen, S. 13–40, URL: <http://dx.doi.org/10.25595/2207>.
- Fischer, Martin S./Uwe Hoßfeld/Johannes Krause/Stefan Richter (2019): Jenaer Erklärung – Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung, in: Biologie in unserer Zeit 49, S. 399–402, URL: <https://doi.org/10.1002/biuz.201970606>.
- Fischhold, Günter (2011): Kammer der Technik. Ein Beitrag zur geschichtlichen Aufarbeitung des Ingenieurverbandes, Books on Demand, Norderstedt.
- Gerhards, Jürgen/Tim Sawert (2018): „Deconstructing Diversity“: Soziale Herkunft als die vergessene Seite des Diversitätsdiskurses, in: Leviathan 46, S. 527–550, URL: <https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?Fid=1156212>.
- Gaisch, Martina/Frank Linde (2020): Der HEAD CD Frame: Ein ganzheitlicher Zugang zu einem inklusiven Curriculum-Design auf Basis des HEAD Wheels, URL: https://www.komdim.de/wp-content/uploads/2020/01/DK_2020_01_HeadCDFrame.pdf (30.6.2023).
- Gesellschaft für Musikforschung GfM (Hg.) (1993): Einheit und Spaltung der Gesellschaft für Musikforschung: Zur Wissenschaftsgeschichte im geteilten Deutschland. Eine Dokumentation, Bärenreiter Verlag, Kassel.
- Gläser, Jochen (2012): Scientific communities, in: Maasen, Sabine/Mario Kaiser/Martin Reinhart/Barbara Sutter (Hrsg.), Handbuch Wissenschaftssoziologie. Springer Fachmedien, Wiesbaden, S. 151–162, URL: https://doi.org/10.1007/978-3-531-18918-5_12.
- Graf, Patricia (2021): Bericht des Ausschusses für Frauenförderung und Gleichstellung (AFG) zum Gender Monitoring (GM) in der DVPW für den Zeitraum vom 1.1.2019-31.12.2020, URL: https://www.dvpw.de/fileadmin/docs/2021_07_13_AFG-Bericht_Gender_Monitoring_2019-2021.pdf (30.6.2023).
- Groschopp, Horst (2017): Weltanschauung, in: <https://fowid.de/>, URL: <https://fowid.de/meldung/weltanschauung> (30.6.2023).
- Haase, Isabell/Sarah Ohrndorf/Xenofon Baraliakos/Eugen Feist/Bimba Hoyer/Uta Kiltz/Michaela Köhm/Martin Krusche u.a. (2022): Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache in der DGRh e. V.“, in: Zeitschrift für Rheumatologie 81, S. 778–779, URL: <https://doi.org/10.1007/s00393-022-01268-4>.
- Hausmann, Frank-Rutger (2012): Die Deutsche Dante-Gesellschaft im geteilten Deutschland, Hauswedell Verlag, Stuttgart.
- Heckhausen, Heinz (1987): Zur Rolle und Bedeutung wissenschaftlicher Fachgesellschaften, in: Beiträge zur Hochschulforschung, S. 68–79.
- Heid, Helmut (1988): Zur Paradoxie der bildungspolitischen Forderung nach Chancengleichheit, in: Zeitschrift für Pädagogik 34, S. 1–17, URL: <https://doi.org/10.25656/01:14467>.
- Heinrichs, Thomas/Heike Weinbach (2016): Weltanschauung als Diskriminierungsgrund - Begriffsdimensionen und Diskriminierungsrisiken, URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/uebersichtsartikel_weltanschauung_als_diskriminierungsgrund_20160922.html (29.5.2023).
- Heppner, Charlotte/Nora Wienfort/Sophia Härtel (2022): Die mündliche Prüfung in den juristischen Staatsexamina – eine Blackbox mit Diskriminierungspotential, in: Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft 9, S. 23–40, URL: <https://doi.org/10.5771/2196-7261-2022-1-23>.
- Hoebel, Merle/Ana Durglishvili/Johanna Reinold/Daniel Leising (2022a): Sexual Harassment and Coercion in German Academia: A Large-Scale Survey Study, in: Sexual Offending: Theory, Research, and Prevention 17, S. 1–34, URL: <https://doi.org/10.5964/sotrap.9349>.

- Hoebel, Merle/Ana Durglishvili/Johanna Reinold/Daniel Leising (2022b): Supplementary materials to: Sexual harassment and coercion in German academia: A large-scale survey study, URL: <https://doi.org/10.23668/psycharchives.12211>.
- Höppel, Dagmar (2018): Fachgesellschaften liefern Perspektiven. Ergebnisse des Forschungsprojekts „FaberChe - Fachgesellschaften bergen Chancen für exzellente Wissenschaftlerinnen“, URL: <http://faberche.de/download/Broschüre.pdf> (30.5.2023).
- Huber, L. (1991): Fachkulturen: über die Mühen der Verständigung zwischen den Disziplinen, in: Neue Sammlung 31, S. 3–24, URL: <https://pub.uni-bielefeld.de/record/1781659>.
- Huber, L. (2013): Lehre und Lernen in den Disziplinen, in: HDS.Journal - Perspektiven guter Lehre, S. 5–21, URL: [http://ul.qucosa.de/landing-page/?tx_dlf\[id\]=http%3A%2F%2Ful.qucosa.de%2Fapi%2Fqucosa%253A12371%2Fmets](http://ul.qucosa.de/landing-page/?tx_dlf[id]=http%3A%2F%2Ful.qucosa.de%2Fapi%2Fqucosa%253A12371%2Fmets) (6.8.2019).
- Ihsen, Susanne/Victoria Hantschel/Andrea Hackl-Herrwerth (2010): Ingenieurwissenschaften. Attraktive Studiengänge und Berufe auch für Menschen mit Migrationshintergrund?, URL: http://4ing.net/fileadmin/uploads/pdf/ThemenProjekte/20100520_Migrationsstudie.pdf (30.6.2023).
- Institut für politikwissenschaftliche Forschung und Beratung (ifb) (o.J.): Übersicht wissenschaftlicher Fachvereinigungen und Gesellschaften in Deutschland, in: <https://www.institut-politik.de>, URL: <https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen> (15.3.2023).
- Kirsch, Peter/Andrea Kübler/Boris Quednow/Natalie Nagowski (2018): Befragung zur Lage der JungwissenschaftlerInnen in der Biologischen Psychologie und Neuropsychologie 2017, URL: https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/Fachgruppen/Biologische_Psychologie_und_Neuropsychologie/PDF/Ergebnisbericht_vfinal.pdf (30.6.2023).
- Klingberg, Lars (1997): Politisch fest in unseren Händen. Musikalische und musikwissenschaftliche Gesellschaften in der DDR. Dokumente und Analysen (Musiksoziologie Bd. 3), Bärenreiter Verlag, Kassel.
- Kluge, Patrick (2017): Die Geschichte der Wissenschaftlichen Gesellschaft für Veterinärmedizin (in) der DDR (WGV) aus der Sicht ihrer Archivalien, Mensch-und-Buch-Verlag, Berlin. URL: <http://dx.doi.org/10.17169/refubium-18137>
- Kommission „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (2018a): „Eigentlich ist es schon ziemlich verrückt, ein perspektivisch so unsicheres Leben anzustreben ...“ Doktorand*innen-Umfrage der Kommission Gute Arbeit in der Medienwissenschaft (2017). Zusammenfassung der Ergebnisse, URL: https://gfmedienwissenschaft.de/sites/default/files/2018-05/GfMDoks_Ergebnisse_GfM2017_FINAL.pdf (30.6.2023).
- Kommission „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (2018b): Kodex für gute Arbeit in der Medienwissenschaft, in: Zeitschrift für Medienwissenschaft 10, S. 189–191, URL: <https://dx.doi.org/10.25969/mediarep/2425>.
- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung am GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (CEWS) (o.J.): Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft, URL: <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/forschungsfelder/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt/definitionen> (30.6.2023).
- Kracke, Nancy/Elke Middendorff/Daniel Buck (2018): Beteiligung an Hochschulbildung, Chancen(un)gleichheit in Deutschland, in: DZHW Brief, URL: https://doi.org/10.34878/2018.03.dzhw_brief.
- Krotz, Friedrich/Angela Keppler/Michael Meyen/Klaus Neumann-Braun/Ulrike Wagner (2012): Stellungnahme zum Beitrag „Zur Methodenausbildung in kommunikationswissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengängen“; Publizistik, 56. Jg. 2011, S. 461–481, in: Publizistik 57, S. 95–102, URL: <https://doi.org/10.1007/s11616-011-0135-4>.
- Krüger, Uwe (2021): Revolution durch Reden: Emanzipatorische Kommunikationswissenschaft und Diskursverweigerung passen nicht zusammen, in: Publizistik 66, S. 195–203, URL: <https://doi.org/10.1007/s11616-021-00647-2>.
- Kubetschek, Roman (2020): Historische Entwicklungen der Medizinisch-Wissenschaftlichen Gesellschaften für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde in Mecklenburg und Vorpommern in 7 Jahrzehnten bei unterschiedlichen gesellschaftlichen Bedingungen. Diss. med. dent., Universitätsmedizin der Universität Greifswald, Greifswald. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:gbv:9-opus-39278> (08.1.2024)
- Kuckartz, Udo (2018): Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung, Beltz Juventa, Basel.
- Kunze, Max (Hg.) (2002): Winckelmann-Gesellschaft 1940–2000. Gründung und Geschichte, Winckelmann-Gesellschaft (Schriften der Winckelmann-Gesellschaft Bd. 22), Stendal.
- Künzel, Walter: (2010) Die Geschichte der zahnärztlichen Gesellschaften Ostdeutschlands 1945–1990, Quintessenz-Verlag, Berlin u.a.
- Lenger, Alexander (2019): Feldsozialisation und professioneller Habitus im akademischen Feld, in: Sander, Tobias/Jan Weckwerth (Hrsg.), Das Personal der Professionen. Beltz Juventa, Weinheim, S. 107–123.
- Litwischuh-Barthel, Jörg (2021): Geleitwort, in: Nieder, Timo O./Bernhard Strauß (Hrsg.), Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdysphorie und Trans-Gesundheit. Eine kommentierte Dokumentation zur S3-Leitlinie. Psychosozial-Verlag, Gießen, S. 7–13.
- Lott, Yvonne/Paula Bünge (2023): Mental Load. Frauen tragen die überwiegende Last, URL: <https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008679> (21.8.2023).
- Löw, Martina (Hrsg.) (2014): Vielfalt und Zusammenhalt: Verhandlungen des 36. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bochum und Dortmund 2012, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Matthes, Jörg/Christoph Kuhlmann/Volker Gehrau/Olaf Jandura/Wiebke Möhring/Jens Vogelgesang/Carsten Wünsch (2011): Zur Methodenausbildung in kommunikationswissenschaftlichen Bachelor- und Masterstudiengängen: Empfeh-

- lungen einer Kommission im Auftrag der Fachgruppe Methoden der Deutschen Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, in: Publizistik 56, S. 461–481, URL: <https://doi.org/10.1007/s11616-011-0133-6>.
- Mense, Lisa (2023): Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im Mittelbau, in: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 32, S. 145–149, URL: <https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v32i2.18>.
- Mitglieder der DGPK (2021): Offener Brief an den Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (DGPK) Versagen wissenschaftlicher Qualitätssicherung und redaktioneller Verantwortung - Beitrag von Rudolf Stöber in der Publizistik von Januar 2021, URL: <https://www.dgpuk.de/sites/default/files/Offener-Brief-an-DGPK-Vorstand.pdf> (30.6.2023).
- Mühlrath-Kottmann, Claudia (2002): Sozialwissenschaftliche Fachverbände und ihre geschlechtsspezifische Strukturierung am Beispiel der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und der Deutschen Gesellschaft für Politikwissenschaft (DGfP) in vergleichender Perspektive. Philipps-Universität Marburg, Marburg, URL: <https://doi.org/10.17192/z2002.0392>.
- Müller, Hans-Harald/Mirko Nottscheid (2011): Wissenschaft ohne Universität, Forschung ohne Staat: Die Berliner Gesellschaft für deutsche Literatur (1888-1938), De Gruyter, Berlin/Boston, URL: <https://doi.org/10.1515/9783110262117>.
- Müller, Vera (2019): Schutz des Markenkerns, in: *Forschung & Lehre*, URL: <https://www.forschung-und-lehre.de/zeitfragen/schutz-des-markenkerns-1997> (30.6.2023).
- Müller-Mertens, Eckhard (2011): Hansische Arbeitsgemeinschaft 1955 bis 1990. Reminiszenzen und Analysen (Hansische Studien Bd. 21), Porta-Alba-Verlag, Trier.
- Mundle, Götz/Lieselotte Mahler (2013): Stellungnahme des DGPPN-Referats „Sexuelle Orientierung in Psychiatrie und Psychotherapie“ zu Konversionstherapien bzw. „reparativen“ Verfahren bei Homosexualität, URL: https://www.dgppn.de/_Resources/Persistent/23c8aa3e5d35b4fc50d3e5cbb879cb92cce33a2d/DGPPN-Referat_Stellungnahme_zu_Konversionstherapien.pdf (30.6.2023).
- Nagl, Manfred/Paul B. Hill (2010): Professoren der Ingenieurwissenschaften und der Informatik: Eine Häufung sozialer Aufsteiger, URL: http://4ing.net/fileadmin/uploads/pdf/Befragungsbericht_soziale_Aufsteiger_23.10.09.pdf (30.6.2023).
- Nieder, Timo O./Bernhard Strauß (2019): S3-Leitlinie zur Diagnostik, Beratung und Behandlung im Kontext von Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdysphorie und Trans-Gesundheit, in: *Zeitschrift für Sexualforschung* 32, S. 70–79, URL: <https://doi.org/10.1055/a-0895-8176>.
- Oechtering, Thekla H./Nikolaos Panagiotopoulos/Martin Völker/Stefan Lohwasser/Stephan Ellmann/Isabel Molwitz/Corinna Storz/Hinrich Winther u. a. (2020): Arbeits- und Weiterbildungsbedingungen in der Facharztweiterbildung Radiologie – Ergebnisse einer bundesweiten Weiterbildungsumfrage durch das Forum Junge Radiologie in der Deutschen Röntgengesellschaft, in: *RöFo - Fortschritte auf dem Gebiet der Röntgenstrahlen und der bildgebenden Verfahren* 192, S. 458–470, URL: <http://doi.org/10.1055/a-1047-1075>.
- Ohrndorf, Sarah/Martin Krusche/Xenofon Baraliakos/Eugen Feist/Barbara Gundelach/Isabell Haase/Bimba Franziska Hoyer/Uta Kiltz u. a. (2023): ‚Status Quo‘ on Different Aspects of Gender Distribution in Rheumatology in Germany – Results from a Nationwide Online Survey among Physicians, in: *Journal of Clinical Medicine* 12, S. 4328, URL: <https://doi.org/10.3390/jcm12134328>.
- Otto, Caterina (2020): Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft – Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft. Findbuch 1983 – 2011, URL: <https://doi.org/10.25656/01:22291>.
- Pampel, Heinz/Dorothea Strecker (2020): Wissenschaftliche Fachgesellschaften und Open Access in Deutschland: Bericht, URL: <https://doi.org/10.2312/os.helmholtz.009>.
- Penaluna, Brooke E./Ivan Arismendi/Christine M. Moffitt/Zachary L. Penney (2017): Nine Proposed Action Areas to Enhance Diversity and Inclusion in the American Fisheries Society, in: *Fisheries* 42, S. 399–402, URL: <https://doi.org/10.1080/03632415.2017.1345549>.
- Pfeilschifter, Josef/Helmut Wicht (17. November 2022): Deutsche Forschungsgemeinschaft springt auf den Diversity-Zug auf, in: FAZ.NET, URL: <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/deutsche-forschungsgemeinschaft-springt-auf-den-diversity-zug-auf-18461609.html> (30.6.2023).
- Porges, Karl (Hrsg.) (2023): Den Begriff „Rasse“ überwinden. Die „Jenaer Erklärung“ in der (Hoch-)Schulbildung, URL: https://www.researchgate.net/publication/371167009_Den_Begriff_Rasse_uberwinden_Die_Jenaer_Erklärung_in_der_Hoch-Schulbildung.
- Porges, Karl/Uwe Hoßfeld (2023): Die „Jenaer Erklärung gegen Rassismus“ und ihre Anwendung im Unterricht, Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Erfurt, URL: https://bildung.thueringen.de/fileadmin/ministerium/publikationen/Jenaer_Erklärung_gegen_Rassismus_und_ihre_Anwendung_im_Unterricht.pdf (30.7.2023).
- Potvin, Dominique A./Emily Burdfield-Steel/Jacqueline M. Potvin/Stephen M. Heap (2018): Diversity begets diversity: A global perspective on gender equality in scientific society leadership Sugimoto, Cassidy Rose (Hrsg.), in: *PLOS ONE* 13, URL: <https://dx.plos.org/10.1371/journal.pone.0197280>.
- Rat für Migration (2022): Debatte Migrationshintergrund, in: <https://rat-fuer-migration.de>, URL: <https://rat-fuer-migration.de/tag/debatte/> (30.6.2023).
- Rentzsch, Katrin/Claudia Harzer/Ilka Wolter (2017): Stellungnahme zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie, in: *Psychologische Rundschau* 68, S. 251–263, URL: <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000377>.

- Riffe, Daniel/Alan Freitag (1997): A Content Analysis of Content Analyses: Twenty-Five Years of Journalism Quarterly, in: *Journalism & Mass Communication Quarterly* 74, S. 873–882, URL: <https://doi.org/10.1177/107769909707400414>.
- Schimank, Uwe (1988): Wissenschaftliche Vereinigungen im deutschen Forschungssystem: Ergebnisse einer empirischen Erhebung, URL: <https://hdl.handle.net/11858/00-001M-0000-0012-5B82-0> (30.6.2023).
- Schmid, Antonia/Thorsten Thiel (2016): Die Rolle von Fachgesellschaften im Kampf für gute Arbeit in der Wissenschaft – am Beispiel der DVPW, in: *SozBlog: Blog der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)*, URL: <https://blog.soziologie.de/2016/06/die-rolle-von-fachgesellschaften/> (30.6.2023).
- Schmiz, Antonie (2022): Ethnizität, in: Bartels, Inken/Isabella Löhr/Christiane Reinecke/Philipp Schäfer/Laura Stielike (Hrsg.), *Inventar der Migrationsbegriffe*. Universität Osnabrück, URL: <https://www.migrationsbegriffe.de/ethnizitaet> (30.6.2023).
- Schürmann, Ramona/Thorben Sembritzki (2017): Wissenschaft und Familie. Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher und familialer Anforderungen und Wünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses, URL: https://www.dzhw.eu/pdf/22/Winbus-Bericht_Wissenschaft-und-Familie.pdf (30.6.2023).
- Schumm-Draeger, Petra-Maria/Thomas Kapitza/Klaus Mann/Ulrich Fölsch/Dirk Müller-Wieland/Deutscher Ärzteverlag GmbH Ärzteblatt Redaktion Deutsches (2017): Ökonomisierung in der Medizin. Rückhalt für ärztliches Handeln, in: *Deutsches Ärzteblatt* 114, S. 2338–2340, URL: <https://www.aerzteblatt.de/archiv/195183/Oekonomisierung-in-der-Medizin-Rueckhalt-fuer-aerztliches-Handeln> (30.6.2023).
- Seeland, Ute/Susanne Dettmer/Sabine Ludwig/Gabriele Kaczmarczyk/Raphael Kohl (2020): Aktueller Stand der Integration von Aspekten der Geschlechtersensibilität und des Geschlechterwissens in Rahmenlehr- und Ausbildungsrahmenpläne, Ausbildungskonzepte, -curricula und Lernzielkataloge für Beschäftigte im Gesundheitswesen, URL: <https://www.dgesgm.de/geschlechtersensible-lehre.html> (30.6.2023).
- Seidler, Eduard (2003): Kinder-„Euthanasie“, in: *Monatsschrift Kinderheilkunde* 151, S. 1010–1011, URL: <https://doi.org/10.1007/s00112-003-0826-7>.
- Shiffman, David S./Triana Arguedas Álvarez/Charles W. Bangley/Reilly Boyt/Isabelle M. Côté/Toby S. Daly-Engel/Alexandra C. D. Davis/Leo C. Gaskins u. a. (2022): What Can Professional Scientific Societies Do to Improve Diversity, Equity, and Inclusion: A Case Study of the American Elasmobranch Society, in: *Frontiers in Education* 7, URL: <https://doi.org/10.3389/educ.2022.842618>.
- Smith, Chrystal A. S./Hesborn Wao/Gladis Kersaint/Rebecca Campbell-Montalvo/Phyllis Gray-Ray/Ellen Puccia/Julie P. Martin/Reginald Lee u. a. (2021): Social Capital From Professional Engineering Organizations and the Persistence of Women and Underrepresented Minority Undergraduates, in: *Frontiers in Sociology* 6, S. 1–13, URL: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.671856>.
- Soeffner, Hans-Georg (2015): Entstehung, Wirkung und Ende einer Legende Vorwort zur ersten Auflage von Hans-Georg Soeffner, Vorsitzender der Deutschen Gesellschaft für Soziologie von 2007 bis 2011, in: »... daß die offizielle Soziologie versagt hat«: Zur Soziologie im Nationalsozialismus, der Geschichte ihrer Aufarbeitung und der Rolle der DGS. Springer Fachmedien, Wiesbaden, S. 10–13, URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-06637-6>.
- Stahl, Antonia (2018): Die Geschichte der Gesellschaft für Neuropathologie der DDR und der Neuropathologie in der DDR. Med. Diss., Charité – Universitätsmedizin Berlin, Berlin. URL: <http://dx.doi.org/10.17169/refubium-5631>
- Statistisches Bundesamt (2022): Entwicklung der Lebenserwartung in Deutschland, in: Statistisches Bundesamt, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Sterbefaelle-Lebenserwartung/sterbetafel.html> (30.6.2023).
- Statistisches Bundesamt (2023): 28 % Frauenanteil in der Professorenschaft 2022, in: Statistisches Bundesamt, URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_481_213.html (16.12.2023).
- Stichweh, R. (2013): Wissenschaft, Universität, Professionen: Soziologische Analysen, Transcript, Bielefeld.
- Stöber, Rudolf (2021): Genderstern und Binnen-I. Zu falscher Symbolpolitik in Zeiten eines zunehmenden Illiberalismus, in: *Publizistik* 66, S. 11–20, URL: <https://doi.org/10.1007/s11616-020-00625-0>.
- Tejeira, Yanet Valdez/Akiko Iwasaki/Chanelle Tye (2022): Equity, diversity, and inclusion in academia: lessons from the Canadian Society of Immunology, in: *Trends in Immunology* 43, S. 163–166, URL: <https://doi.org/10.1016/j.it.2022.01.001>.
- Ullrich, Peter (2016): Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus: Strukturen, Subjektivitäten und Organisationsansätze in Mittelbau und Fachgesellschaften, in: *Soziologie* 45, S. 388–411, URL: <https://publikationen.soziologie.de/index.php/soziologie/article/view/878> (30.6.2023).
- Vedder, Günther (2006): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland, in: Krell, Gertraude/Hartmut Wächter (Hrsg.), *Diversity Management – Impulse aus der Personalforschung*. Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, S. 1–23.
- VolkswagenStiftung (Hrsg.) (2023): Was bedeutet Diversität für das Förderhandeln? Strategische Überlegungen und Maßnahmen, URL: <https://www.volkswagenstiftung.de/de/news/kurz-informiert/was-bedeutet-diversitaet-fuer-das-foerderhandeln> (18.8.2023).
- Walgenbach, Katharina (2011): Intersektionalität als Analyseparadigma kultureller und sozialer Ungleichheiten, in: Bilstein, Johannes/Jutta Ecarius/Edwin Keiner (Hrsg.), *Kulturelle Differenzen und Globalisierung: Herausforderungen für Erzie-*

- hung und Bildung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 113–130, URL: https://doi.org/10.1007/978-3-531-92859-3_7.
- Watrin, Luc/Mattis Geiger/Julie Levacher/Birgit Spinath/Oliver Wilhelm (2022): Development and Initial Validation of an Admission Test for Bachelor Psychology Studies, in: *Frontiers in Education* 7, URL: <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.909818>.
- Weczerka, Hugo (2017): Beiträge zu den Beziehungen zwischen dem Hansischen Geschichtsverein und der Hansischen Arbeitsgemeinschaft in der DDR (1955–1990). Persönliche Erfahrungen und Einschätzungen, Sonderdruck aus dem 134. Jahrgang 2016 der Hansischen Geschichtsblätter, hrsg. vom Hansischen Geschichtsverein, Verlag callidus, Wismar. URL: <https://doi.org/10.21248/hgbl.2016.41>
- Wissenschaftsrat (WR) (1992): Zur Förderung von Wissenschaft und Forschung durch wissenschaftliche Fachgesellschaften, URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/0823-92.html> (30.6.2023).
- Wissenschaftsrat (WR) (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3534-98.html> (30.6.2023).
- Wissenschaftsrat (WR) (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.html> (30.6.2023).
- Wissenschaftsrat (WR) (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - Bestandsaufnahme und Empfehlungen, URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.html> (30.6.2023).
- Wissenschaftsrat (WR) (2023): Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland, URL: <https://doi.org/10.57674/9z3k-1y81>.
- ZEIT/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)/Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) (Hrsg.) (2023): Ergebnisse der Vermächtnis-Studie 2023, URL: https://www.zeit-verlagsgruppe.de/wp-content/uploads/2023/05/Ergebnisse-aus-der-Vermachtnisstudie-2023_Presse_Langversion-1.pdf (30.6.2023).

Anhang

Anhang A: Liste Fachgesellschaften nach primären Wissenschaftsbereichen (WB) und weiteren Wissenschaftsbereichen (wWB)

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Akademie für Ethik in der Medizin (AEM)	GeSo	LeWi	https://www.aem-online.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Akademie für Soziologie (AS)	GeSo		https://akademie-soziologie.de/	DFG 2018
Arbeitsgemeinschaft Christliche Archäologie (AGCA)	GeSo		http://www.agca.de/	DFG 2018
Arbeitsgemeinschaft Deutsche Lateinamerika-Forschung (ADLAF)	GeSo		https://adlaf.de/de/home/	DFG 2018
Arbeitsgemeinschaft katholische Religionspädagogik / Katechetik (AKRK)	GeSo		https://www.akrk.eu/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Arbeitskreis Elementare Musikpädagogik (AEMP)	GeSo		https://www.a-emp.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Arbeitskreis für Musikpädagogische Forschung (AMPF)	GeSo		https://ampf.info/c/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Bergische Juristengesellschaft	GeSo		https://www.bergische-juristengesellschaft.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Berliner Gesellschaft für Anthropologie, Ethnologie und Urgeschichte (BGAEU)	GeSo		http://www.bgaeu.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen (BDS)	GeSo		https://www.soziologie-deutschland.net/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fachgesellschaft
Bundesfachgruppe Musikpädagogik (BFG)	GeSo		https://www.bfg-musikpaedagogik.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte (bdvb)	GeSo		https://www.bdvb.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fachgesellschaft
CrossArea Verband für Transregionale Studien, Vergleichende Area Studies und Global Studies	GeSo		https://www.crossarea.org/	DFG 2018
Deutsche Arbeitsgemeinschaft Statistik (DAGSTAT)	GeSo	LeWi	https://www.dagstat.de/	DFG 2018
Deutsche Arbeitsgemeinschaft zur Förderung Byzantinischer Studien (DAFBS)	GeSo		http://www.byzantinistik.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft (DGAVL)	GeSo		https://dgavl.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Amerika-studien/German Association for American Studies (DGfA/GAAS)	GeSo		https://dgfa.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Asienkunde (DGA)	GeSo		http://asienforschung.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Ästhetik (DGAE)	GeSo		http://www.dgae.de/	eigene Recherche
Deutsche Gesellschaft für Demographie (DGD)	GeSo	LeWi	https://www.demographie-online.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Empirische Kulturwissenschaft (DGEKW)	GeSo		https://dgekw.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DgEfE)	GeSo		https://www.dgfe.de/aktuelles	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Finanzwirtschaft (DGF)	GeSo		https://www.dgf.info/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Deutsche Gesellschaft für französisch-sprachige Philosophie (DGFP)/Société de Philosophie de Langue Française en Allemagne (SPLFA)	GeSo		http://www.dgfp-splfa.de/	eigene Recherche
Deutsche Gesellschaft für Fremdsprachenforschung (DGFF)	GeSo		https://www.dgff.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Gesellschaft für Geschichte und Theorie der Biologie (DGGTB)	GeSo		https://www.geschichte-der-biologie.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Hochschuldidaktik (dghd)	GeSo		https://www.dghd.de/	eigene Recherche

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Deutsche Gesellschaft für Internationales Recht (DGfIR)	GeSo		http://www.dgfir.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Islamisch-Theologische Studien (DEGITS)	GeSo		https://www.degits.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Gesellschaft für Medizinische Psychologie (DGMP)	GeSo	LeWi	https://www.dgmp-online.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS)	GeSo	LeWi	https://www.dgms.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Ökonomische Bildung (DeGÖB)	GeSo		https://www.degoeb.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Gesellschaft für Online-Forschung (DGOF)	GeSo		https://www.dgof.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Gesellschaft für Osteuropakunde (DGO)	GeSo		https://dgo-online.org/	eigene Recherche
Deutsche Gesellschaft für phänomenologische Forschung (DGPF)	GeSo		https://phaenomenologische-forschung.de/	eigene Recherche
Deutsche Gesellschaft für Philosophie (DGPhil)	GeSo		https://www.dgphil.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Politikwissenschaft (DGfP)	GeSo		https://www.dgfp.org/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft (DGPuK)	GeSo		https://www.dgpuk.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Religionsphilosophie (DGR)	GeSo		http://www.religionsphilosophie.org/	eigene Recherche
Deutsche Gesellschaft für Sozial- und Kulturanthropologie (DGSKA)	GeSo		https://www.dgska.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA)	GeSo		https://www.dgsa.de/	eigene Recherche
Deutsche Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Sexualforschung (DGSS)	GeSo		http://www.sexologie.org/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS)	GeSo		https://soziologie.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Sprachwissenschaft (DGfS)	GeSo		https://dgfs.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Technische Bildung (DGTB)	GeSo		https://dgtb.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Gesellschaft für Ur- und Frühgeschichte (DGUF)	GeSo		https://dguf.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie (DGVt)	GeSo	LeWi	https://www.dgvt.de/	eigene Recherche
Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGWF)	GeSo		https://dgwf.net/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Gesellschaft zur Erforschung des Politischen Denkens (DGEPD)	GeSo		https://www.dgepd.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fachgesellschaft
Deutsche Interdisziplinäre Gesellschaft zur Förderung der Forschung für Menschen mit geistiger Behinderung (DIFGB)	GeSo		https://www.difgb.de/	eigene Recherche
Deutsche Morgenländische Gesellschaft (DMG)	GeSo		https://www.dmg-web.de/	DFG 2018
Deutsche Musiktherapeutische Gesellschaft (DMtG)	GeSo	LeWi	https://www.musiktherapie.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Nachwuchsgesellschaft für Politik- und Sozialwissenschaft (DNGPs)	GeSo		https://www.dngps.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Orient-Gesellschaft (DOG)	GeSo		https://www.orient-gesellschaft.de/	DFG 2018
Deutsche Sektion des Internationalen Ägyptologenverbandes	GeSo		k.A.	DFG 2018
Deutsche Statistische Gesellschaft (DStatG)	GeSo		https://dstatg.de/	DFG 2018
Deutsche Steuerjuristische Gesellschaft (DStJG)	GeSo		https://www.dstjg.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Vereinigung für Chinastudien (DVCS)	GeSo		http://www.dvcs.eu/	DFG 2018
Deutsche Vereinigung für Internationales Recht (DVIR)	GeSo		http://www.dvir.de/	DFG 2018
Deutsche Vereinigung für Parlamentsfragen (DVParl)	GeSo		https://dvparl.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Deutsche Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) (alt: Deutsche Vereinigung für Politische Wissenschaft)	GeSo		https://www.dvpw.de/	DFG 2018
Deutsche Vereinigung für Politische Bildung (DVPB)	GeSo		http://dvpb.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Vereinigung für Religionswissenschaft (DVRW)	GeSo		https://www.dvrw.uni-hannover.de/	DFG 2018
Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft (dvs)	GeSo		https://www.sportwissenschaft.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutscher Anglistikverband	GeSo		http://www.anglistenverband.de/	DFG 2018
Deutscher Archäologen-Verband (dArV)	GeSo		https://www.darv.de/	DFG 2018
Deutscher Fachverband für Verhaltenstherapie (DVT)	GeSo	LeWi	https://www.verhaltenstherapie.de	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutscher Germanistenverband (DGV)	GeSo		https://deutscher-germanistenverband.de/	DFG 2018
Deutscher Hispanistenverband (DHV)	GeSo		http://hispanistica.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutscher Italianistenverband - Fachverband Italienisch in Wissenschaft und Unterricht (DIV)	GeSo		http://italianistenverband.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutscher Juristentag (djT)	GeSo		https://djT.de/	DFG 2018
Deutscher Juristinnenbund (djB)	GeSo		https://www.djb.de/junge-juristinnen	eigene Recherche
Deutscher Lusitanistenverband (DLV)	GeSo		http://lusitanistenverband.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutscher Rat für Internationales Privatrecht (IPR)	GeSo		https://ipr.uni-koeln.de/index.php?id=18098	DFG 2018
Deutscher Rechtshistorikertag	GeSo		http://www.rechtshistorikertag.de/	DFG 2018
Deutscher Romanistenverband (DRV)	GeSo		https://www.deutscher-romanistenverband.de/	DFG 2018
Deutscher Verband für Archäologie (DVA)	GeSo		https://www.dvarch.de/	DFG 2018
Deutscher Verband für Kunstgeschichte	GeSo		https://kunsthistoriker.org/	DFG 2018
Digital Humanities im deutschsprachigen Raum (DHd)	GeSo		https://dig-hum.de/	DFG 2018
Fachgesellschaft Geschlechterstudien	GeSo		https://www.fg-gender.de/	eigene Recherche
Fachverband Afrikanistik	GeSo		http://fachverband-afrikanistik.de/	DFG 2018
Fachverband Judaistik/ Jüdische Studien / Jüdische Theologie in Deutschland	GeSo		https://www.judaistik.eu/	DFG 2018
Fachverband Medizingeschichte	GeSo	LeWi	https://www.fachverband-medizingeschichte.de/	DFG 2018
Fachverband Skandinavistik	GeSo		http://skandinavistik.org/	DFG 2018
Frankoromanistenverband (FRV/AFRA)	GeSo		http://francoromanistes.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
German Society for Philosophy of Science (GWP)/Gesellschaft für Wissenschaftsphilosophie (GWP)	GeSo		https://www.wissphil.de/	eigene Recherche
Gesellschaft für Agrargeschichte (GfA)	GeSo		https://www.agrargeschichte.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Gesellschaft für Analytische Philosophie (GAP)	GeSo		https://www.gap-im-netz.de/de/	DFG 2018
Gesellschaft für Angewandte Linguistik (GAL)	GeSo		https://gal-ev.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Anthropologie (GfA)	GeSo	LeWi	https://gfa-anthropologie.de/	DFG 2018
Gesellschaft für antike Philosophie (GANPH)	GeSo		https://ganph.de/	eigene Recherche
Gesellschaft für Didaktik der Mathematik (GDM)	GeSo		https://didaktik-der-mathematik.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft für Didaktik des Sachunterrichts (GDSU)	GeSo		https://gdsu.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft für Empirische Bildungsforschung (GEBF)	GeSo		https://www.gebf-ev.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Fachdidaktik (GFD)	GeSo		https://www.fachdidaktik.org/	DFG 2018
Gesellschaft für Geschichte der Medizin, Naturwissenschaft und Technik (GWMNT)	GeSo		https://www.gwmt.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Hochschulforschung (GfHf)	GeSo		https://www.gfhf.net/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Gesellschaft für Interdisziplinäre Bildwissenschaft (GIB)	GeSo		https://www.gibbildwissenschaft.org/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft für interdisziplinäre wissenschaftliche Kriminologie (GiWK)	GeSo		https://giwk.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Interkulturelle Philosophie (GIP)	GeSo		http://www.int-gip.de/	eigene Recherche
Gesellschaft für Interlinguistik (GIL)	GeSo		http://www.interlinguistik-gil.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Gesellschaft für Japanforschung (GJF)	GeSo		https://www.gjf.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Kognitionswissenschaft (GK)	GeSo		https://www.gk-ev.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM)	GeSo		https://gfmedienwissenschaft.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Musikforschung (gfm)	GeSo		https://www.musikforschung.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Musiktheorie (gmth)	GeSo		https://www.gmth.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Gesellschaft für Musikwirtschafts- und Musikkulturforchung (GMM)	GeSo		https://musikwirtschaftsforschung.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft für Operations Research (GOR)	IngWi	GeSo	https://www.gor-ev.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Philosophie des Mittelalters und der Renaissance (GPMR)	GeSo		https://philosophie-mittelalter-renaissance.de/	eigene Recherche
Gesellschaft für Politikdidaktik und politische Jugend- und Erwachsenenbildung (GPJE)	GeSo		http://gpje.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft für Rechtsvergleichung	GeSo		https://www.gfr.jura.uni-bayreuth.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Sexualwissenschaft (GSW)	LeWi	GeSo	https://sexualwissenschaft.org/	eigene Recherche
Gesellschaft für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte (GSWG)	GeSo		https://www.gswg.eu/	DFG 2018
Gesellschaft für sozioökonomische Bildung & Wissenschaft (GSÖBW)	GeSo		https://soziooekonomie-bildung.eu/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft für Sprachtechnologie und Computerlinguistik (GSCL)	GeSo		https://gscl.org/	DFG 2018
Gesellschaft für Technikgeschichte (GTG)	GeSo		https://www.gtg.tu-berlin.de/ws/index.php/forschung/technikgeschichte	DFG 2018
Gesellschaft für Theaterwissenschaft (gtw)	GeSo		https://www.theaterwissenschaft.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Turkologie, Osmanistik und Türkeiforschung (GTOT)	GeSo		http://www.gtot.org	eigene Recherche
Gesellschaft für wissenschaftliche Religionspädagogik (GWR)	GeSo		https://gwr.education/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft für Wissenschaftsphilosophie (GWP)	GeSo		https://www.wissphil.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft Junger Zivilrechtswissenschaftler (GJZ)	GeSo		https://www.gjz-hamburg.de/	DFG 2018
Hochschulverband für Geographiedidaktik (HGD)	GeSo		http://geographiedidaktik.org/de/startseite/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Hochschulverband Informationswissenschaft (HI)	GeSo		https://www.informationswissenschaft.org/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Humboldt-Gesellschaft für Wissenschaft, Kunst und Bildung	GeSo	NaWi	https://www.humboldt-gesellschaft.org/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Indogermanische Gesellschaft (IG)	GeSo		https://www.indogermanistik.org/	DFG 2018
Internationale Vereinigung für Rechts- und Sozialphilosophie (IVR)	GeSo		https://rechtsphilosophie.wordpress.com/	DFG 2018
Kant-Gesellschaft	GeSo		http://www.kant-gesellschaft.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Konferenz für Geschichtsdidaktik (KGD)	GeSo		https://www.historicum.net/kgd	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Kriminologische Gesellschaft (KrimG)	GeSo		http://www.krimg.de/	DFG 2018
Mediävistenverband	GeSo		https://www.mediaevistenverband.de/	DFG 2018
Mommsen-Gesellschaft	GeSo		https://www.mommsen-gesellschaft.de/	DFG 2018
Postmigrantischer Jurist*innenbund (PMJB)	GeSo		https://www.pmjb.de/	eigene Recherche

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Religionswissenschaftlicher Medien- und Informationsdienst (REMID)	GeSo		https://www.remid.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft	GeSo		https://www.schmalenbach.org/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Societas Linguistica Europaea	GeSo		https://societaslinguistica.eu/	DFG 2018
Verband der deutschen Slavistik	GeSo		http://www.slavistenverband.de/	DFG 2018
Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands (VHD)	GeSo		https://www.historikerverband.de/	DFG 2018
Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Betriebswirtschaft (VHB)	GeSo		https://vhbonline.org/	DFG 2018
Verband der Osteuropahistorikerinnen und -historiker (VOH)	GeSo		https://www.osteuropa-historiker.de/	DFG 2018
Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare (VDB)	GeSo		https://www.vdb-online.org/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Verein für Socialpolitik	GeSo	LeWi	https://www.socialpolitik.de/de	DFG 2018
Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer	GeSo		https://www.vdstrl.de/	DFG 2018
Vereinigung Deutscher Zivilprozessrechtslehrer	GeSo		https://www.zivilprozessrechtslehrer.org/	DFG 2018
Vereinigung für Afrikawissenschaften in Deutschland (VAD)	GeSo		https://www.vad-ev.de/	DFG 2018
Vereinigung für Recht und Gesellschaft	GeSo		https://rechtssoziologie.info/en/german-association-for-law-and-society/	DFG 2018
Wissenschaftliche Fachgesellschaft für Künstlerische Therapien (BKT)	GeSo		http://wfkt.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Wissenschaftliche Gesellschaft für Europarecht	GeSo		k.A.	DFG 2018
Wissenschaftliche Gesellschaft für Theologie (WGTh)	GeSo		http://www.wgth.de/	DFG 2018
Wissenschaftliche Vereinigung für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht (VGR)	GeSo		https://www.gesellschaftsrechtlichevereinigung.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Zivilrechtslehrervereinigung (ZLV)	GeSo		http://www.zivilrechtslehrervereinigung.de/	DFG 2018
Arbeitsgemeinschaft Wärmebehandlung und Werkstofftechnik (AWT)	IngWi		https://www.awt-online.org/	DFG 2018
Arbeitskreis Bauinformatik (GACCE)	IngWi		https://www.gacce.de/	DFG 2018
Arbeitskreis der Hochschullehrer für Messtechnik (AHMT)	IngWi		http://www.ahmt.de/	DFG 2018
BBB Professoren	IngWi		http://www.bbb-professoren.eu/	DFG 2018
Bund der Ingenieure für Wasserwirtschaft, Abfallwirtschaft und Kulturbau (BWK)	IngWi	NaWi	https://www.bwk-bund.de/	DFG 2018
Bund Deutscher Architekten (BDA)	IngWi		https://www.bda-bund.de/	DFG 2018
DECHEMA - Gesellschaft für Chemische Technik und Biotechnologie	IngWi	NaWi	https://dechema.de/	DFG 2018
Deutsche Akademie für Städtebau und Landesplanung (DASL)	IngWi		https://dasl.de/die-akademie/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Gesellschaft für Akustik (DEGA)	IngWi		https://www.dega-akustik.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Biomaterialien (DGBM)	IngWi		http://www.dgbm.org/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Geotechnik (DGGT)	IngWi		http://www.dggt.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Kristallwachstum und Kristallzüchtung (DGKK)	IngWi		https://www.dgkk.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Luft- und Raumfahrt (DGLR)	IngWi	NaWi	https://www.dglr.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Materialkunde (DGM)	IngWi		https://dgm.de/de/home	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Ortung und Navigation (DGON)	IngWi		https://www.dgon.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Zerstörungsfreie Prüfung (DGZFP)	IngWi		https://www.dgzfp.de/	DFG 2018

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Deutsche Glastechnische Gesellschaft (DGG)	IngWi		http://www.hvg-dgg.de/home.html	DFG 2018
Deutsche Kautschuk-Gesellschaft (DKG)	IngWi		https://www.dkg-rubber.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Keramische Gesellschaft (DKG)	IngWi		https://www.dkg.de/	DFG 2018
Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall (DWA)	IngWi	NaWi	https://de.dwa.de/de/	DFG 2018
Deutsche Verkehrswissenschaftliche Gesellschaft (DVG)	IngWi		https://www.dvwg.de/	DFG 2018
Deutscher Ausschuss für Stahlbau (DAST)	IngWi		https://dast.deutscherstahlbau.de/	DFG 2018
Deutscher Ausschuss für Stahlbeton (DAfStb)	IngWi		http://www.dafstb.de/	DFG 2018
Deutscher Beton- und Bautechnik-Verein (DBV)	IngWi		https://www.betonverein.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutscher Ingenieurinnenbund (dib)	IngWi		https://www.dibev.de/	eigene Recherche
Deutscher Kälte- und Klimatechnischer Verein (DKV)	IngWi		https://www.dkv.org/	DFG 2018
Deutscher Verband für Materialforschung und -prüfung (DVM)	IngWi		https://dvm-berlin.de/	DFG 2018
Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches (DVGW)	IngWi	NaWi	https://www.dvgw.de/	DFG 2018
DIN/VDI-Normenausschuss Akustik, Lärminderung und Schwingungstechnik (NALS)	IngWi		https://www.din.de/de/mitwirken/normenausschuesse/nals	eigene Recherche
Energetische Gesellschaft im VDE (ETG)	IngWi		https://www.vde.com/de/etg/	eigene Recherche
Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen (FGSV)	IngWi		https://www.fgsv.de/	DFG 2018
Forschungs-Gesellschaft Verfahrens-Technik (GVT)	IngWi		https://gvt.org/	DFG 2018
Forschungskuratorium Textil	IngWi		https://textil-mode.de/de/forschung/	DFG 2018
Forschungsvereinigung Baustatik-Baupraxis	IngWi		https://baustatik-baupraxis.de/start.html	DFG 2018
Forschungsvereinigung Schweißen und verwandte Verfahren des DVS	IngWi		https://www.dvs-ev.de/fv/neu/index.cfm	DFG 2018
GAMM – Gesellschaft für Angewandte Mathematik und Mechanik	NaWi	IngWi	https://www.gamm-ev.de/	DFG 2018
German Association for Computational Mechanics (GACM)	IngWi		https://www.gacm.de/gacm	DFG 2018
Gesellschaft der Metallurgen und Bergleute (GdMB)	NaWi	IngWi	https://www.gdmb.de/nc/gdmb-home/	DFG 2018
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA)	IngWi		http://www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Informatik (GI)	IngWi		https://gi.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Qualitätswissenschaft (GQW)	IngWi		https://gqw.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Thermische Analyse (GEFTA)	IngWi		https://www.gefta.org/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Hafentechnische Gesellschaft (HTG)	IngWi		https://www.htg-online.de/	DFG 2018
Informationstechnische Gesellschaft im VDE (ITG)	IngWi		https://www.vde.com/de/itg/	eigene Recherche
Koldewey-Gesellschaft – Vereinigung für baugeschichtliche Forschung	IngWi		http://www.koldewey-gesellschaft.de/	DFG 2018
Kolloid-Gesellschaft	IngWi	IngWi	https://kolloid-gesellschaft.de/	DFG 2018
Schiffbautechnische Gesellschaft (STG)	IngWi		https://www.stg-online.org/	DFG 2018
Stahlinstitut VDEh	IngWi		https://www.vdeh.de/	DFG 2018
Studientag Materialwissenschaft und Werkstofftechnik (StMW)	IngWi		https://stmw.de/	DFG 2018
VDE (Gesellschaft für Biomedizinische Technik im VDE)	IngWi	LeWi	https://www.vde.com/de/dgbmt	DFG 2018
VDE/VDI-Gesellschaft Mikroelektronik, Mikrosystem- und Feinwerktechnik (VDE/VDI-GMM)	IngWi		https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften/vdi-mikroelektronik-mikrosystem-und-feinwerktechnik	eigene Recherche

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
VDI/DIN-Kommission Reinhaltung der Luft (KRdL)	IngWi	NaWi	https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften/vdi-kommission-reinhaltung-der-luft-krdl	eigene Recherche
VDI/VDE-Gesellschaft Mess- und Automatisierungstechnik (GMA)	IngWi		https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften/vdi-gesellschaft-mess-und-automatisierungstechnik	eigene Recherche
VDI-Gesellschaft Bauen und Gebäudetechnik (VDI-GBG)	IngWi		https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften/vdi-gesellschaft-bauen-und-gebaeudetechnik	eigene Recherche
VDI-Gesellschaft Energie und Umwelt	IngWi	NaWi	https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften/vdi-gesellschaft-energie-und-umwelt	eigene Recherche
VDI-Gesellschaft Materials Engineering (VDI-GME)	IngWi		https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften/vdi-gesellschaft-materials-engineering	eigene Recherche
VDI-Gesellschaft Produkt- und Prozessgestaltung (VDI-GPP)	IngWi		https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften/vdi-gesellschaft-produkt-und-prozessgestaltung	eigene Recherche
VDI-Gesellschaft Produktion und Logistik (GPL)	IngWi		https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften/vdi-gesellschaft-produktion-und-logistik	eigene Recherche
VDI-Gesellschaft Technologies of Life Sciences (VDI-TLS)	IngWi	NaWi	https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften/vdi-gesellschaft-technologies-of-life-sciences	eigene Recherche
VDI-Gesellschaft Verfahrenstechnik und Chemieingenieurwesen (VDI-GVC)	IngWi		https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften/vdi-gesellschaft-verfahrenstechnik-und-chemieingenieurwesen	eigene Recherche
VDI-Gesellschaft Fahrzeug- und Verkehrstechnik (FVT)	IngWi		https://www.vdi.de/tg-fachgesellschaften/vdi-gesellschaft-fahrzeug-und-verkehrstechnik	eigene Recherche
Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik (VDE)	IngWi		https://www.vde.com/de	eigene Recherche
Verband Deutscher Architekten- und Ingenieurvereine (DAI)	IngWi		https://www.dai.org/	DFG 2018
Verein Deutscher Gießereifachleute (VDG)	IngWi		https://www.vdg.de/	DFG 2018
Verein Deutscher Ingenieure (VDI)	IngWi		https://www.vdi.de/	eigene Recherche
Wissenschaftliche Gesellschaft Fügetechnik im DVS	IngWi		https://www.tu-braunschweig.de/ifs/wissenschaftliche-gesellschaft-fuegetechnik-ev-im-dvs	DFG 2018
Wissenschaftliche Gesellschaft für Arbeits- und Betriebsorganisation (WGAB)	IngWi		http://www.hab-online.org/	DFG 2018
Wissenschaftliche Gesellschaft für Montage, Handhabung und Industrierobotik (MHI)	IngWi		https://wgmhi.com/	DFG 2018
Wissenschaftliche Gesellschaft für Produktentwicklung – Berliner Kreis & WGMK (WiGeP)	IngWi		http://www.wigep.de/	DFG 2018
Wissenschaftliche Gesellschaft für Produktionstechnik (WGP)	IngWi		https://wgp.de/de/	DFG 2018
Wissenschaftliche Gesellschaft für Technische Logistik (WGTL)	IngWi		http://www.wgtl.de/	DFG 2018
Wissenschaftliche Gesellschaft Lasertechnik (WLT)	IngWi	NaWi	https://www.wlt.de/	DFG 2018
Wissenschaftlicher Arbeitskreis der Universitätsprofessoren der Kunststofftechnik (WAK)	IngWi	NaWi	https://www.wak-kunststofftechnik.de/home/	DFG 2018
Wissenschaftlicher Arbeitskreis Technische Thermodynamik (WATT)	IngWi		https://www.watt-thermodynamik.de/	DFG 2018
Anatomische Gesellschaft (AG)	LeWi		https://anatomische-gesellschaft.de/	DFG 2018

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Arbeitsgemeinschaft für Angewandte Humanpharmakologie (AGAH)	LeWi		https://www.agah.eu/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Arbeitsgemeinschaft für Neuro-psychopharmakologie und Pharmakopsychiatrie (AGNP)	LeWi		https://agnp.de/	DFG 2018
Arbeitsgemeinschaft Pädiatrische Immunologie (API)	LeWi		http://www.api-ev.eu/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Arbeitsgemeinschaft Reproduktionsbiologie des Menschen (AGRBM)	LeWi		https://www.agrbm.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Berliner Medizinische Gesellschaft	LeWi		http://www.berliner-medizinische-gesellschaft.org/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Bundesverband Deutscher Krankenhausapotheker (ADKA)	LeWi		https://www.adka.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Adipositas-Gesellschaft (DAG)	LeWi		https://adipositas-gesellschaft.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche AIDS-Gesellschaft (DAIG)	LeWi		https://daignet.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Ärztliche Gesellschaft für Verhaltenstherapie (DÄVT)	LeWi		https://www.daevt.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Bodenkundliche Gesellschaft (IBG)	LeWi		https://www.dbges.de/de	DFG 2018
Deutsche Botanische Gesellschaft (DGB)	LeWi	NaWi	https://www.deutsche-botanische-gesellschaft.de/	DFG 2018
Deutsche Dendrologische Gesellschaft (DDG)	LeWi		https://ddg-web.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Deutsche_Dendrologische_Gesellschaft
Deutsche Dermatologische Gesellschaft (DDG)	LeWi		https://derma.de/	DFG 2018
Deutsche Diabetes Gesellschaft (DDG)	LeWi		https://www.deutsche-diabetes-gesellschaft.de/	DFG 2018
Deutsche Fachgesellschaft Psychiatrie Pflege (DFPP)	LeWi		https://dfpp.de/	eigene Recherche
Deutsche Gartenbauwissenschaftliche Gesellschaft (DGG)	LeWi		https://dgg-online.org/website_neu/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Allergologie und Klinische Immunologie (DGAKI)	LeWi		https://dgaki.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Allgemein- und Viszeralchirurgie (DGAV)	LeWi		https://www.dgav.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für allgemeine und angewandte Entomologie (DGAAE)	LeWi		https://www.dgaee.de/de/startseite-dt.html	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Allgemeinmedizin und Familienmedizin (DEGAM)	LeWi		https://www.degam.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Alternsforschung (DGfA)	LeWi		http://alternsforschung.org/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Anästhesiologie und Intensivmedizin (DGAI)	LeWi		https://www.dgai.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Andrologie (AGA)	LeWi		https://www.dg-andrologie.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Angiologie – Gesellschaft für Gefäßmedizin (DGA)	LeWi		https://www.dga-gefaessmedizin.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DEGAUM)	LeWi		https://www.dgaum.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Arterioskleroseforschung (DGAF)	LeWi		https://www.dgaf.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für ärztliche Entspannungsmethoden, Hypnose, Autogenes Training und Therapie (DGäEHAT)	LeWi		https://www.dgaehat.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Audiologie (DGA)	LeWi	NaWi	https://www.dga-ev.com/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Biologische Psychiatrie (DGBP)	LeWi		https://www.dgbp.de/home/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Biologische Strahlenforschung (DeGBS)	LeWi		https://degbs.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Biophysik (DGFB)	LeWi	NaWi	https://www.dgfb.org/de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Chirotherapie und Osteopathie (DGCO)	LeWi		https://www.dgco.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Chirurgie (DGCH)	LeWi		https://www.dgch.de/index.php?id=3	DFG 2018

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Deutsche Gesellschaft für Elektronenmikroskopie (DGE)	IngWi	LeWi u. NaWi	https://www.dge-homepage.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Endokrinologie (DGE)	LeWi		https://www.endokrinologie.net/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Endoskopie und Bildgebende Verfahren (DGE-BV)	LeWi		https://www.dge-bv.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Epidemiologie (DGEpi)	LeWi		https://www.dgepi.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Epileptologie (DGfE)	LeWi		https://www.dgfe.org/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE)	LeWi	NaWi	https://www.dge.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Ernährungsmedizin (DGEM)	LeWi		https://www.dgem.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Experimentelle und Klinische Pharmakologie und Toxikologie (DGPT)	LeWi		https://dgpt-online.eu/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Fettwissenschaft (DGF)	LeWi	NaWi u. IngWi	http://www.dgfett.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Gesellschaft für Gefäßchirurgie und Gefäßmedizin – Gesellschaft für operative, endovaskuläre und präventive Gefäßmedizin (DGG)	LeWi		https://www.gefaesschirurgie.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Gentherapie (DG-GT)	LeWi	NaWi	https://dg-gt.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Geriatrie (DGG)	LeWi		https://www.dggeriatrie.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie (DGGG)	LeWi		https://www.dggg-online.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Gerontopsychiatrie und -psychotherapie (DGGPP)	LeWi		https://dggpp.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für geschlechtsspezifische Medizin (DGesGM)	LeWi		https://www.dgesgm.de/	eigene Recherche
Deutsche Gesellschaft für Gesundheitsökonomie (DGGÖ)	LeWi	GeSo	https://www.dggoe.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (DGGG)	LeWi		https://www.dggg.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde, Kopf- und Halschirurgie (DGHNO)	LeWi		https://www.hno.org/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Hämatologie und medizinische Onkologie (DGHO)	LeWi		https://www.dgho.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Handchirurgie (DGH)	LeWi		https://www.dg-h.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Hebammenwissenschaft (DGHWi)	LeWi		https://www.dghwi.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Humangenetik (GfH)	LeWi		https://www.gfhev.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Hygiene und Mikrobiologie (DGHM)	LeWi		https://www.dghm.org/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Hyperthermie (DGHT)	LeWi		https://www.dght-ev.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Hypertonie und Prävention – Deutsche Hochdruckliga (DHL)	LeWi		https://www.hochdruckliga.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Immunogenetik (DGI)	LeWi		https://www.immunogenetik.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Immunologie (DGfi)	LeWi		https://dgfi.org/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Implantologie im Zahn-, Mund- und Kieferbereich (DGI)	LeWi		https://www.dginet.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Infektiologie (DGI)	LeWi		https://www.dgi-net.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Innere Medizin (DGIM)	LeWi		https://www.dgim.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Internistische Intensivmedizin und Notfallmedizin (DGIIN)	LeWi		https://www.dgiin.de/	DFG 2018

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Deutsche Gesellschaft für Kardiologie – Herz- und Kreislaufforschung (DGK)	LeWi		https://dgk.org/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Kieferorthopädie (DGKFO)	LeWi		https://www.dgkfo-vorstand.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Kinder- und Jugendmedizin (DGKJ)	LeWi		https://www.dgkj.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie (DGKJP)	LeWi		https://www.dgkjp.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Kinderchirurgie (DGKCH)	LeWi		https://www.dgkch.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Kinderendokrinologie und -diabetologie (DGKED)	LeWi		k.A.	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Kinderzahnheilkunde (DGKiZ)	LeWi		https://www.dgkiz.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Klinische Neurophysiologie und Funktionelle Bildgebung (DGKN)	LeWi		https://dgkn.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Klinische Pharmakologie und Therapie (DGKliPha)	LeWi		https://www.dgkclpha.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Klinische Psychotherapie, Prävention und Psychosomatische Rehabilitation (DGPPR)	LeWi		https://www.dgppr.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Koloproktologie (DGK)	LeWi		https://www.koloproktologie.org/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Krankenhaushygiene (DGKH)	LeWi		https://www.krankenhaushygiene.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Kristallographie (DGK)	NaWi	IngWi u. LeWi	https://dgk-home.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Lasermedizin (DGLM)	LeWi		http://bivac.net/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Luft- und Raumfahrtmedizin (DGLRM)	LeWi		https://www.dglrm.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Mann und Gesundheit (DGMG)	LeWi		https://www.mann-und-gesundheit.com/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Manuelle Medizin (DGMM)	LeWi		https://www.dgmm.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Medizin für Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung (DGMGB)	LeWi		https://dgmgb.de/	eigene Recherche
Deutsche Gesellschaft für Medizincontrolling (DGfM)	LeWi		https://www.medizincontroller.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Medizinische Informatik, Biometrie und Epidemiologie (GMDS)	LeWi		https://www.gmds.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Medizinische Physik (DGMP)	LeWi		https://www.dgmp.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Medizinische Psychologie und Psychopathometrie (DGMPP)	LeWi		http://dgmpp.awmf.info/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie (DGMKG)	LeWi		https://www.dgmkg.com/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Musikphysiologie und Musikermmedizin (DGfMM)	LeWi		https://dgfmm.org/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Mykologie (DGfM)	LeWi		https://www.dgfm-ev.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Naturheilkunde (DGNHK)	LeWi		http://www.gesellschaftnaturheilkunde.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Nephrologie (DGfN)	LeWi		https://www.dgfn.eu/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Neurochirurgie (DGNC)	LeWi		https://www.dgnc.de/gesellschaft/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Neurogenetik (DGNG)	LeWi		http://www.dgng.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Neurointensiv- und Notfallmedizin (DGNI)	LeWi		https://www.dgni.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Neurologie (DGN)	LeWi		https://dgn.org/	DFG 2018

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Deutsche Gesellschaft für Neuromodulation (DGNM)	LeWi		http://www.dgnm-online.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Neuropathologie und Neuroanatomie (DGNN)	LeWi		https://www.dgnn.de/de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Neuroradiologie (DGNR)	LeWi		https://www.dgnr.org/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Neurorehabilitation (DGNR)	LeWi		https://www.dgnr.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Neurowissenschaftliche Begutachtung (DGNB)	LeWi		https://dgnb-ev.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Nuklearmedizin (DGN)	LeWi		https://www.nuklearmedizin.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Orthopädie und Orthopädische Chirurgie (DGOOC)	LeWi		https://dgooc.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie (DGOU)	LeWi		https://dgou.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Osteologie (DGO)	LeWi		http://www.dgosteo.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Pädiatrische Infektiologie (DGPI)	LeWi		https://dgpi.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Pädiatrische Kardiologie (DGPK)	LeWi		https://www.dgpk.org/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Palliativmedizin (DGP)	LeWi		https://www.dgpalliativmedizin.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Parasitologie (DGP)	LeWi		https://dgparasitologie.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Parkinson und Bewegungsstörungen (DPG)	LeWi		https://www.parkinson-gesellschaft.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Parodontologie (DG PARO)	LeWi		https://www.dgparo.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Pathologie (DGP)	LeWi		https://www.pathologie-dgp.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Perinatale Medizin (DGPM)	LeWi		https://www.dgpm-online.org/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Pflanzenernährung (DGP)	LeWi		https://www.plant-nutrition.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft (DGP)	LeWi		https://dg-pflegewissenschaft.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Pharmakologie (DGP)	LeWi		https://www.dg-pharmakologie.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Pharmazeutische Medizin (DGPharMed)	LeWi		https://www.dgpharmed.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Phlebologie (DGP)	LeWi		https://www.phlebology.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Phlebologie und Lymphologie (DGPL)	LeWi		https://www.dglymph.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Phoniatrie und Pädaudiologie (DGPP)	LeWi		https://dgpp.de/de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Physikalische und Rehabilitative Medizin (DGPRM)	LeWi		https://www.dgprm.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Plastische und Wiederherstellungschirurgie (DGPW)	LeWi		https://dgpw.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Plastische, Rekonstruktive und Ästhetische Chirurgie (DGPRAC)	LeWi		https://www.dgpraec.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Pneumologie und Beatmungsmedizin (DGP)	LeWi		https://www.pneumologie.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Prävention und Rehabilitation von Herz-Kreislauferkrankungen (DGPR)	LeWi		https://www.dgpr.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Prothetische Zahnmedizin und Biomaterialien (DGPro)	LeWi		https://www.dgpro.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN)	LeWi		https://www.dgppn.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Psychoanalyse, Psychotherapie, Psychosomatik und Tiefenpsychologie (DGPT)	LeWi		https://dgpt.de/	DFG 2018

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs)	LeWi		https://www.dgps.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für psychologische Schmerztherapie und -forschung (DGPSF)	LeWi		https://www.dgpsf.de/	eigene Recherche
Deutsche Gesellschaft für Psychophysiologie und ihre Anwendung (DGPA)	LeWi		https://www.dgpa.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Psychosomatische Frauenheilkunde und Geburtshilfe (DGPFH)	LeWi		https://dgpfh.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Psychosomatische Medizin und Ärztliche Psychotherapie (DGPM)	LeWi		https://www.dgpm.de/de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Public Health (DGPH)	LeWi		http://www.dgph.info/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Radioonkologie (DEGRO)	LeWi		https://www.degro.org/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Rechtsmedizin (DGRM)	LeWi		https://www.dgrm.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Regenerative Medizin (GRM)	LeWi			https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Rehabilitationswissenschaften (DGRW)	LeWi		http://dgrw-online.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Reproduktionsmedizin	LeWi		https://www.repromedizin.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Rheumatologie (DGRh)	LeWi		https://dgrh.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Schlaf-forschung und Schlafmedizin (DGSM)	LeWi		https://www.dgsm.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Schmerzmedizin (DGS)	LeWi		https://www.dgschmerzmedizin.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für seelische Gesundheit bei Menschen mit geistiger Behinderung (DGSGb)	LeWi		https://dgsgb.de/	eigene Recherche
Deutsche Gesellschaft für Senologie (DGS)	LeWi		https://www.senologie.org/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Sexualforschung (DGfS)	LeWi		https://dgfs.info/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Sexualmedizin, Sexualtherapie und Sexualwissenschaft (DGSMTW)	LeWi		https://www.dgsmtw.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Sozialmedizin und Prävention (DGSMp)	LeWi		https://www.dgsmp.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Sozialpädiatrie und Jugendmedizin (DGSPJ)	LeWi		https://www.dgspj.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention (DGSP)	LeWi		https://www.dgsp.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Stammzellforschung (GSZ)	LeWi		https://stammzellforschung.com/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Suchtforschung und Suchttherapie (DG-Sucht)	LeWi		https://www.dg-sucht.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Thorax-, Herz- und Gefäßchirurgie (DGfTHG)	LeWi		https://www.dgthg.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Thoraxchirurgie (DGT)	LeWi		https://dgt-online.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Transfusionsmedizin und Immunhämatologie (DGTI)	LeWi		https://www.dgti.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Tropenmedizin und Internationale Gesundheit (DTG)	LeWi		https://www.dtg.org/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Ultraschall in der Medizin (DEGUM)	LeWi		https://www.degum.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Unfallchirurgie (DGU)	LeWi		https://www.dgu-online.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Urologie (DGU)	LeWi		https://www.urologenportal.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Verbrennungsmedizin (DGV)	LeWi		https://verbrennungsmedizin.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Verdauungs- und Stoffwechselkrankheiten (DGVS)	LeWi		https://www.dgvs.de/	DFG 2018

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Deutsche Gesellschaft für Verhaltensmedizin und Verhaltensmodifikation (DGVM)	LeWi		https://www.dgvm-online.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Verkehrsmedizin (DGVM)	LeWi		https://dgvm-verkehrsmedizin.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Viszeralchirurgie (DGAV)	LeWi		https://www.dgav.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Wehrmedizin und Wehrpharmazie (dgwmp)	LeWi		https://dgwmp.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Gesellschaft für Wundheilung und Wundbehandlung (DGfW)	LeWi		https://www.dgfw.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde (DGZMK)	LeWi		https://www.dgzmk.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Zahnerhaltung (DGZ)	LeWi		https://www.dgz-online.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Gesellschaft für Zellbiologie (DGZ)	LeWi		https://zellbiologie.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Zytologie (DGZ)	LeWi		https://d-g-z.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Interdisziplinäre Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin (DIVI)	LeWi		https://www.divi.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Krebsgesellschaft (DKG)	LeWi		https://www.krebsgesellschaft.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Migräne- und Kopfschmerzgesellschaft (DMKG)	LeWi		https://www.dmkg.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Ophthalmologische Gesellschaft (DOG)	LeWi		https://www.dog.org/	DFG 2018
Deutsche Ornithologen-Gesellschaft (DO-G)	LeWi		http://www.do-g.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Deutsche Pharmazeutische Gesellschaft (DPHG)	LeWi		https://www.dphg.de/	DFG 2018
Deutsche Physiologische Gesellschaft (DPG)	LeWi		https://www.physiologische-gesellschaft.de/	DFG 2018
Deutsche Phytomedizinische Gesellschaft (DPG)	LeWi		https://phytomedizin.org/de/	DFG 2018
Deutsche Region der Internationalen Biometrischen Gesellschaft (IBS-DR)	LeWi		http://www.biometrische-gesellschaft.de/	DFG 2018
Deutsche Röntgengesellschaft (DRG)	LeWi		https://www.drg.de/	DFG 2018
Deutsche Schlaganfall-Gesellschaft (DSG)	LeWi		https://www.dsg-info.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Schmerzgesellschaft	LeWi		https://www.schmerzgesellschaft.de/	DFG 2018
Deutsche Sepsis-Gesellschaft (DSG)	LeWi		https://www.sepsis-gesellschaft.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche STI-Gesellschaft (DSTIG) – Gesellschaft zur Förderung der Sexuellen Gesundheit	LeWi		https://www.dstig.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutsche Transplantationsgesellschaft (DTG)	LeWi		https://www.d-t-g-online.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Vereinte Gesellschaft für Klinische Chemie und Laboratoriumsmedizin (DGKL)	LeWi		https://www.dgkl.de/	DFG 2018
Deutsche Veterinärmedizinische Gesellschaft (DVG)	LeWi		https://www.dvg.net/?no_cache=1	DFG 2018
Deutsche Wirbelsäulengesellschaft (DWG)	LeWi		https://www.dwg.org/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsche Zoologische Gesellschaft (DZG)	LeWi	NaWi	https://www.dzg-ev.de/	DFG 2018
Deutscher Ärztinnenbund (DÄB)	LeWi		https://www.aerztinnenbund.de/	eigene Recherche
Deutscher Verband Forstlicher Forschungsanstalten (DVFFA)	LeWi		http://www.dvffa.de/	DFG 2018
Deutsches Kollegium für Psychosomatische Medizin (DKPM)	LeWi		https://www.dkpm.de/de/index.php	DFG 2018
Deutsches Netzwerk Evidenzbasierte Medizin (EbM)	LeWi		https://www.ebm-netzwerk.de/de	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Deutsches Netzwerk Versorgungsforschung (DNVF)	LeWi		https://www.dnvf.de/	DFG 2018

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Deutschsprachige Gesellschaft für Kunst und Psychopathologie des Ausdrucks (DGPA)	GeSo	LeWi	https://dgpa.org/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutschsprachige Gesellschaft für Psychotraumatologie (DeGPT)	LeWi		https://www.degpt.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fachgesellschaft
Deutschsprachige Medizinische Gesellschaft für Paraplegiologie (DMGP)	LeWi		https://www.dmgp.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Deutschsprachige Mykologische Gesellschaft (DMyKG)	LeWi		https://www.dmykg.de/	DFG 2018
Die Chirurgeninnen	LeWi		https://chirurginnen.com/	eigene Recherche
Ethologische Gesellschaft	LeWi		https://www.etho-ges.de/wordpress/de/	DFG 2018
Fachverband für Strahlenschutz (FS)	NaWi	LeWi	https://www.fs-ev.org/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
German Stem Cell Network (GSCN)	LeWi		https://gscn.org/	DFG 2018
Gesellschaft Deutscher Lebensmitteltechnologien (GDL)	LeWi		https://www.gdl-ev.org/	DFG 2018
Gesellschaft Deutschsprachiger Lymphologen (GDL)	LeWi		https://www.gdlymph.eu/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Gesellschaft für Arzneimittel-anwendungsforschung und Arzneimittel-epidemiologie (GAA)	LeWi	GeSo	https://www.gaa-arzneiforschung.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Gesellschaft für Biochemie und Molekularbiologie (GBM)	LeWi	NaWi	https://gbm-online.de/die-gbm.html	DFG 2018
Gesellschaft für Biologische Systematik (GfBS)	LeWi		https://www.gfbs-home.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Entwicklungsbiologie (GfE)	LeWi		https://www.vbio.de/gfe-entwicklungsbiologie	DFG 2018
Gesellschaft für Genetik (GfG)	LeWi		https://www.gfgenetik.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Hygiene, Umweltmedizin und Präventivmedizin GHUP)	LeWi		https://www.ghup.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Kinder- und Jugendrheumatologie (GKJR)	LeWi		https://www.gkjr.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Gesellschaft für Klinische Toxikologie (GfKT)	LeWi	NaWi	https://www.klinitox.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Gesellschaft für Medizinische Ausbildung (GMA)	GeSo	LeWi	https://gesellschaft-medizinische-ausbildung.org/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft für Neonatologie und Pädiatrische Intensivmedizin (GNPI)	LeWi		https://gnpi.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Neuropädiatrie (GNP)	LeWi		https://gesellschaft-fuer-neuropaediatrie.org/	DFG 2018
Gesellschaft für Neuropsychologie (GNP)	LeWi		https://www.gnp.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Gesellschaft für Ökologie (GfÖ)	LeWi		https://www.gfoe.org/	DFG 2018
Gesellschaft für Pädiatrische Allergologie und Umweltmedizin (GPA)	LeWi		https://www.gpau.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Gesellschaft für Pädiatrische Gastroenterologie und Ernährung (GPGE)	LeWi		https://www.gpge.eu/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Gesellschaft für Pädiatrische Nephrologie (GPN)	LeWi		https://gpn.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Gesellschaft für Pädiatrische Onkologie und Hämatologie (GPOH)	LeWi		https://www.gpoh.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Gesellschaft für Pädiatrische Pneumologie (GPOH)	LeWi		https://www.paediatische-pneumologie.eu/	DFG 2018
Gesellschaft für Pädiatrische Radiologie (GPR)	LeWi		https://www.kinder-radiologie.org/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Gesellschaft für Pflanzenbauwissenschaften (GPW)	LeWi		https://www.gpw.uni-kiel.de/de/front-page	DFG 2018
Gesellschaft für Pflanzenzüchtung (GPZ)	LeWi		https://gpz-online.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Phytotherapie (GPT)	LeWi		https://phytotherapie.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft für Qualitätsmanagement in der Gesundheitsversorgung (GQMG)	LeWi		https://www.gqmg.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Gesellschaft für Schädelbasischirurgie (GSB)	LeWi		https://dgsb.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Gesellschaft für Tauch- und Überdruckmedizin (GTÜM)	LeWi		https://www.gtuem.org/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Gesellschaft für Thrombose- und Hämostaseforschung (GTH)	LeWi		https://gth-online.org/	DFG 2018

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
Gesellschaft für Tierzuchtwissenschaften (GfT)	LeWi		http://www.tierzuchtwissenschaft.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Toxikologische und Forensische Chemie (GTFCH)	LeWi		https://www.gtfcch.org/cms/	DFG 2018
Gesellschaft für Transitionsmedizin (GfTM)	LeWi		https://transitionsmedizin.net/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Gesellschaft für Tropenpädiatrie und Internationale Kindergesundheit (GTP)	LeWi		https://globalchildhealth.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Gesellschaft für Virologie	LeWi		https://www.g-f-v.org/	DFG 2018
Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaus	LeWi		https://www.gewisola.de/	DFG 2018
Gesellschaft zur Förderung der Qualitätssicherung in medizinischen Laboratorien (INSTAND)	LeWi		https://www.instand-ev.de/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
Neurowissenschaftliche Gesellschaft (NWG)	LeWi		https://www.nwg-info.de/	DFG 2018
Paul-Ehrlich-Gesellschaft für Chemotherapie (PEG)	LeWi		https://www.p-e-g.org/	https://www.awmf.org/fachgesellschaften
SETAC GLB – Society of Environmental Toxicology and Chemistry Europe (German-Language Branch)	LeWi		https://www.setac-glb.de/	DFG 2018
Verein Psychosoziale Aspekte der Humangenetik (VPAH)	LeWi		https://vpah.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Medizinische_Fachgesellschaft
Vereinigung für Allgemeine und Angewandte Mikrobiologie (VAAM)	LeWi	NaWi	https://vaam.de/	DFG 2018
Astronomische Gesellschaft (AG)	NaWi		https://www.astronomische-gesellschaft.de/de	DFG 2018
Ausschuss Geodäsie der Bayerischen Akademie der Wissenschaften (bis 2013: Deutsche Geodätische Kommission) (DGK)	NaWi		https://dgk.badw.de/home.html	DFG 2018
Deutsche Bunsen-Gesellschaft für Physikalische Chemie (DGB)	NaWi		https://bunsen.de/	DFG 2018
Deutsche Geologische Gesellschaft – Geologische Vereinigung (DGGV)	NaWi		https://www.dggv.de/	DFG 2018
Deutsche Geophysikalische Gesellschaft (DGG)	NaWi		https://dgg-online.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Angewandte Optik (DGAO)	NaWi		https://dgao.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Geographie (DGfG)	NaWi		https://geographie.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Deutsche Gesellschaft für Kartographie (DGfK)	NaWi		https://www.dgfk.net/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Limnologie (DGL)	NaWi		https://www.dgl-ev.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Massenspektrometrie (DGMS)	NaWi		https://dgms.eu/de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Photogrammetrie, Fernerkundung und Geoinformation (DGPF)	NaWi		https://www.dgpf.de/	DFG 2018
Deutsche Gesellschaft für Polarforschung (DGP)	NaWi		https://polarforschung.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Deutsche Hydrologische Gesellschaft (DHG)	NaWi		https://www.dhydrog.de/	DFG 2018
Deutsche Mathematiker Vereinigung (DMV)	NaWi		https://www.mathematik.de/	DFG 2018
Deutsche Meteorologische Gesellschaft (DMG)	NaWi		https://www.dmg-ev.de/	DFG 2018
Deutsche Mineralogische Gesellschaft (DMG)	NaWi		https://www.dmg-home.org/	DFG 2018
Deutsche Physikalische Gesellschaft (DPG)	NaWi	IngWi, LeWi u. GeSo	https://www.dpg-physik.de/	DFG 2018
Deutsche Wissenschaftliche Gesellschaft für nachhaltige Energieträger, Mobilität und Kohlenstoffkreisläufe (DGMK)	NaWi		https://dgmk.de/	DFG 2018
Deutscher Verband für Angewandte Geographie (DVAG)	NaWi		https://geographie-dvag.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen

Fachgesellschaft	WB*	wWB**	Webpage	Quelle
German Association for Synthetic Biology (GASB)	NaWi		https://gasb.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh)	NaWi	IngWi u. LeWi	https://www.gdch.de/	DFG 2018
Gesellschaft Deutscher Naturforscher und Ärzte (GDNA)	NaWi	LeWi	https://www.gdnae.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft für Aerosolforschung (GAeF)	NaWi		https://www.info.gaef.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Didaktik der Chemie und Physik (GDChP)	GeSo	NaWi	https://gdcp-ev.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft für Erdkunde (GfE)	NaWi		https://www.gfe-berlin.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Gesellschaft für Geodäsie, Geoinformation und Landmanagement (DVW)	NaWi		https://dvw.de/	DFG 2018
Gesellschaft für Mineralstoffe und Spurenelemente (GMS)	LeWi		http://www.gmsev.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Gesellschaft für Primatologie (GfP)	NaWi		https://www.gf-primatologie.de/	https://www.institut-politik.de/de/serviceportal/fachvereinigungen
Konsortium Deutsche Meeresforschung	NaWi		https://www.deutsche-meeresforschung.de/de/	DFG 2018
Paläontologische Gesellschaft (Palges)	NaWi		http://www.palaeontologische-gesellschaft.de/	DFG 2018
Physikalischer Verein	NaWi		https://www.physikalischer-verein.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung	NaWi		https://www.senckenberg.de/de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft
Society for Tropical Ecology (gtö)	NaWi		https://www.soctropecol.eu/	DFG 2018
Verband für Geographie an deutschsprachigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen	NaWi		https://geographie.online/vgdh	DFG 2018
Berliner Wissenschaftliche Gesellschaft (BWG)	ohne		http://www.bwg-berlin.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Wissenschaftliche_Gesellschaft

* nach DFG 2018 (Zuordnung der vorschlagsberechtigten wissenschaftlichen Fachgesellschaften je Fach oder Selbstdarstellung, wenn Quelle nicht DFG)

** nach DFG 2018 oder Selbstdarstellung, wenn Quelle nicht DFG

Anhang B: Liste Fakultäten- und Fachbereichstage

Name	Webpage	Quelle
4ING Fakultätentage	https://www.4ing.net/	DFG 2018
Allgemeiner Fakultätentag (AFT)	https://allgemeiner-fakultaetentag.de/	eigene Recherche
BundesdekaneKonferenz Wirtschaftswissenschaften	https://bundesdekane.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
DekaneKonferenz Pflegewissenschaft	https://www.dekanekonferenz-pflegewissenschaft.de/	DFG 2018
Deutsche Dekane- und Abteilungsleiterkonferenz für Architektur, Raumplanung und Landespflege	http://www.darl.de/	DFG 2018
Deutscher Juristen-Fakultätentag	https://www.djft.de/	DFG 2018
Erziehungswissenschaftlicher Fakultätentag	http://ewft.de	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Evangelisch-Theologischer Fakultätentag	http://www.evtheol.fakultaetentag.de/	DFG 2018
Fachbereichstag Bau- und Umweltingenieurwesen	https://fbt-bau.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fachbereichstag Chemieingenieurwesen an Fachhochschulen		https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fachbereichstag der Fachhochschulen im Agrarbereich		https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fachbereichstag Elektrotechnik und Informationstechnik	https://www.fbtei.de/	eigene Recherche
Fachbereichstag Geoinformation, Vermessung und Kartographie		https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fachbereichstag Gesundheitswissenschaften	https://fbt-gw.jimdo.free.com/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fachbereichstag Heilpädagogik	https://fbt-hp.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag

Name	Webpage	Quelle
Fachbereichstag Informatik	https://fbti.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fachbereichstag Maschinenbau	https://www.fbt-maschinenbau.de/	DFG 2018
Fachbereichstag Mathematik	http://www.fachbereichstag-mathematik.de	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fachbereichstag Mechatronik	https://fbt-mechatronik.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fachbereichstag Soziale Arbeit	https://www.fbts.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fachbereichstag Therapiewissenschaften	https://www.hv-gesundheitsfachberufe.de/wer-wir-sind/fachbereichstag-therapiewissenschaften/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fachbereichstag Verfahrenstechnik		https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fakultäten- und Fachbereichstag Wirtschaftsingenieurwesen	http://wirtschaftsingenieurwesen.de	DFG 2018
Fakultätentag Agrarwissenschaften und Ökotoxikologie	http://fakultaetentag-agrarwissenschaften-und-oekotrophologie.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fakultätentag für Bauingenieurwesen, Geodäsie und Umweltingenieurwesen	https://ftbgu.de/	DFG 2018
Fakultätentag für Elektrotechnik und Informationstechnik	http://www.ftei.de/	DFG 2018
Fakultätentag für Maschinenbau und Verfahrenstechnik	https://www.ftmv.de/	DFG 2018
Fakultätentag Informatik der Universitäten	https://www.ft-informatik.de/	DFG 2018
Fakultätentag Maschinenbau und Verfahrenstechnik	https://ftmv.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fakultätentag Psychologie	http://fakultaetentag-psychologie.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Fakultätentag Sportwissenschaften	http://fakultaetentag-sportwissenschaft.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Forstlicher Fakultätentag		https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Katholisch-Theologischer Fakultätentag	http://kthf.de/	DFG 2018
Konferenz der Fachbereichstage e.V. (KFBT)	http://fachbereichstag.de/	eigene Recherche
Konferenz der Fachbereiche Chemie	https://www.kf-chemie.de/	eigene Recherche
Mathematisch-Naturwissenschaftlicher Fakultätentag	http://mnft.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Medizinischer Fakultätentag	https://medizinische-fakultaeten.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Philosophischer Fakultätentag	https://www.phft.de/	eigene Recherche
Studientag Materialwissenschaft und Werkstofftechnik	https://stmw.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Veterinärmedizinischer Fakultätentag	https://vmft.de/	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlicher Fakultätentag	https://wisoft.online	https://de.wikipedia.org/wiki/Fakult%C3%A4ten-_und_Fachbereichstag

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF)

Das Institut für Hochschulforschung (HoF) wurde 1996 gegründet. Es knüpfte an die Vorgängereinrichtung „Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst“ an, die seit 1991 die ostdeutsche Hochschultransformation begleitet hatte. Als An-Institut ist HoF der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg assoziiert und an der Lehre in verschiedenen Studiengängen beteiligt. Direktor des Instituts ist Prof. Peer Pasternack.

Programm

Das HoF-Tätigkeitsprofil wird durch fünf Aspekte bestimmt:

- HoF betreibt primär Forschung über Hochschulen und ist, damit verknüpft, in Teilbereichen der Wissenschaftsforschung, Zeitgeschichte, Bildungs- und Regionalforschung tätig. Hochschulforschung ist keine Disziplin, sondern ein Forschungsfeld. Dieses wird mit öffentlichen Mitteln unterhalten, weil ein Handlungsfeld – das Hochschulwesen – aktiv zu gestalten ist: Um die Rationalität der entsprechenden Entscheidungsprozesse zu steigern, wird handlungsrelevantes Wissen benötigt. In diesem Sinne ist HoF bewusst im Feld zwischen Forschung und Anwendung tätig. Dabei setzt die Anwendung Forschung voraus – nicht umgekehrt.

- Das Hochschulsystem bildet einerseits den Adapter zwischen Bildungs- und Wissenschaftssystem. Andererseits trägt es zur Kopplung von kultureller und ökonomischer Reproduktion der Gesellschaft bei. Mithin ist die Integration von vier Systemlogiken zu bewerkstelligen: gesellschaftlich unterstützte individuelle Selbstermächtigung (Bildung), wissensgeleitete Erzeugung von Deutungen, Erklärungen und daraus konstruierten Handlungsoptionen (Wissenschaft), sinngebundene Orientierung (Kultur) sowie ressourcengebundene Bedürfnisbefriedigung (Ökonomie). Die Hochschulforschung muss dies systematisch abbilden.

- Daher ist Hochschulforschung ein fortwährendes interdisziplinäres Kopplungsmanöver. Sie empfängt ihre wesentlichen methodischen und theoretischen Anregungen aus der Soziologie, Politikwissenschaft und Pädagogik/Erziehungswissenschaft. Systematisch ist sie zwischen den z.T. inhaltlich überlappenden Forschungsfeldern Bildungs- und Wissenschaftsforschung angesiedelt. Schnittstellen weist sie insbesondere zur Verwaltungs-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaft auf, daneben aber auch zu vergleichbar interdisziplinär angelegten Bereichen wie der Schul- sowie der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

- Die Interdisziplinarität der Hochschulforschung macht eigene Nachwuchsentwicklung nötig. HoF stellt sich dieser Aufgabe, indem es Promotionsprojekte unterstützt. Alle Promovierenden am Institut sind zugleich in die Bearbeitung von Forschungsprojekten einbezogen, um auf diese Weise einen sukzessiven Einstieg in Methoden, theoretische Ansätze und Themen des Forschungsfeldes zu erlangen.

- HoF ist das einzige Institut, welches in den ostdeutschen Bundesländern systematisch Forschung über Hochschulen betreibt. Daraus ergeben sich besondere Projekt- und Anwendungsbezüge. Sie werden unter dem Titel „Raumbezüge der Hochschulentwicklung im demografischen Wandel“ integriert.

Im Mittelpunkt der Arbeit stehen handlungsfeldnahe Analysen der aktuellen Hochschulentwicklung:

- Eine besondere Aufmerksamkeit gilt Untersuchungen zu Raumbezügen der Hochschulentwicklung („Hochschule in der Region“), Third Mission und Wissenschaftskommunikation.

- Intensiv bearbeitet HoF Fragen der Hochschulgovernance und Hochschulorganisation, des Wissenschaftsmanagements, der Qualitätsentwicklung an Hochschulen, akademischer Personalentwicklung incl. Gleichstellung, der Hochschulbildung, Studienreform und Nachwuchsförderung. Damit wird nahezu komplett das Spektrum der Hochschulentwicklung und -forschung abgedeckt.

- Ein Alleinstellungsmerkmal ist, dass HoF als einzige unter den deutschen Hochschulforschungseinrichtungen kontinuierlich auch (zeit-)historische Themen bearbeitet.

Wissenschaftsinformation

HoF publiziert die Fachzeitschrift „die hochschule“ und gibt beim BWV Berliner Wissenschafts-Verlag die Reihe „Hochschul- und Wissenschaftsforschung Halle-Wittenberg“ heraus. Forschungsreports werden in den „HoF-Arbeitsberichten“ veröffentlicht. Dem Wissenstransfer in die praktische Hochschulentwicklung widmen sich die „HoF-Handreichungen“. Das Erstellen von thematischen Handbüchern und Überblicksdarstellungen ist eine langjährige Spezialität des Instituts.

HoF verfügt über einen Fachinformationsservice mit Spezialbibliothek. Die öffentlich zugängliche Bibliothek verfügt über ca. 60.000 Bände und etwa 180 Zeitschriften. Als Besonderheit existiert eine umfangreiche Sammlung zum DDR-Hochschulwesen und zu den Hochschulsystemen der osteuropäischen Staaten. Alle Titel der Spezialbibliothek sind über Literaturlieferanten recherchierbar.

Der Fachinformationsservice übernimmt nicht nur Rechercheleistungen für die Forschung des Instituts. Er speist auch überregionale Informationsangebote (FIS Bildung, Deutscher Bildungsserver, FID Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung). Davon profitiert wiederum die Forschung am HoF.

Der Print-Newsletter „HoF-Berichterstatte“ informiert zweimal im Jahr und der HoF-eMail-Newsletter dreimal jährlich über die Arbeit des Instituts. Ein Großteil der Informationsangebote steht auf der Website des Instituts zum Download zur Verfügung (<http://www.hof.uni-halle.de>).

Standort

Lutherstadt Wittenberg liegt im Osten Sachsen-Anhalts, zwischen Leipzig, Halle und Berlin. Die Ansiedlung des Instituts in Wittenberg stand im Kontext der Neubelebung des historischen Universitätsstandorts. 1502 war die Wittenberger Universität Leucorea gegründet worden und wurde nach mehr als 300 Jahren, 1817, durch die Vereinigung mit der Universität in Halle aufgegeben. In Anknüpfung an die historische Leucorea ist 1994 eine gleichnamige Stiftung errichtet worden, in deren Räumlichkeiten das Institut ansässig ist. Unter den Wittenberger Instituten ist HoF seit langem das drittmittelstärkste, größte und produktivste. Neben Forschung und Lehre nimmt es auch seine eigene Third Mission sehr ernst: Ausdruck dessen ist insbesondere, dass die lokale und regionale Bildungsgeschichte bearbeitet wird, z.B. mit der Website zur historischen Universität Wittenberg (www.uni-wittenberg.de).

Bislang erschienene HoF-Arbeitsberichte

Online-Fassungen unter

https://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm

123: Rocío Ramirez / Olivia Laska / Arne Böker: *Studienvorbereitung für internationale Studieninteressierte in Deutschland. Eine Momentaufnahme eines dynamischen Feldes*, unt. Mitarb. von Ricarda Abendroth, Sophie Korthase, Roxana Schwitala, 2023, 82 S.

122: Justus Henke: *Hochschulkommunikation im Zeitalter der KI: Erste Einblicke in die Nutzung und Perspektiven generativer KI-Tools*, 2023, 53 S.

121: Peer Pasternack (Hg.): *Weit verbreitet und kaum erforscht: Wissenschaftliche Beiräte in der Wissenschaft*, 2022, 86 S.

120: Peer Pasternack: *Nicht nur Resteverwertung. Die Verwendungen der Wittenberger Universitätsfondation nach 1817*, 2022, 143 S.

119: Sebastian Schneider / Sylvi Mauermeister / Robert Aust / Justus Henke: *Paralleluniversen des Wissenschaftsmanagements: Ein Vergleich zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen*, 2022, 114 S.

118: Peer Pasternack / Andreas Beer: *Die externe Kommunikation der Wissenschaft in der bisherigen Corona-Krise (2020/2021). Eine kommentierte Rekonstruktion*, unt. Mitarb. v. Justus Henke, Sophie Korthase und Philipp Rediger, 2022, 79 S.

117: Cristina Raffaele / Philipp Rediger: *Die Partizipation Studierender als Kriterium der Qualitätssicherung in Studium und Lehre*, unt. Mitarb. v. Sebastian Schneider, 2021, 51 S.

116: Daniel Hechler / Theresa Hykel / Peer Pasternack: *Zum Stand der Disziplinentwicklung der Kindheitspädagogik. Materialband zum WiFF-Report*, 2021, 126 S.

115: Peer Pasternack: *Das fünfte Jahrfünft. Forschung, Wissenstransfer und Nachwuchsförderung am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) 2016–2020*, 2021, 97 S.

114: Claudia Göbel / Justus Henke / Sylvi Mauermeister / Verena Plümpe: *Citizen Science jenseits von MINT. Bürgerforschung in den Geistes- und Sozialwissenschaften*, unter Mitarbeit von Nicola Gabriel, 2020, 105 S.

113: Sascha Alexander Blaszcyk / Peer Pasternack: *Input- und Leistungsdaten der Hochschulen in den ostdeutschen Flächenländern unter besonderer Berücksichtigung der Universitäten*, 2020, 69 S.

112: Andreas Beer / Justus Henke / Peer Pasternack: *Kommunikation organisieren. Die koordinierende Begleitung von Forschungsförderprogrammen, verhandelt an Beispielen aus der Bildungs-, Wissenschafts- und Hochschulforschung*, unter Mitarbeit von Jennifer Jacob und Steffen Zierold, 2019, 148 S.

111: Peer Pasternack / Sebastian Schneider: *Kooperationsplattformen: Situation und Potenziale in der Wissenschaft Sachsen-Anhalts*, unter Mitarbeit von Carolin Seifert, 2019, 129 S.

110: Anke Burkhardt / Florian Harlandt / Jens-Heinrich Schäfer: *„Wie auf einem Basar“. Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen*, unter Mitarbeit von Judit Anacker, Aaron Philipp, Sven Preußner, Philipp Rediger, 2019, 142 S.

109: Justus Henke / Norman Richter / Sebastian Schneider / Susen Seidel: *Disruption oder Evolution? Systemische Rahmenbedingungen der Digitalisierung in der Hochschulbildung*, 2019, 158 S.

108: Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Lebensbegleitend: Konfessionell gebundene religiöse, politische und kulturelle Allgemeinbildungsaktivitäten incl. Medienarbeit in der DDR. Dokumentation der Einrichtungen, Bildungs- und Kommunikationsformen*, 2018, 143 S.

107: Anke Burkhardt / Florian Harlandt: *Dem Kulturwandel auf der Spur. Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen. Im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft*

und Kunst, unter Mitarbeit von Zozan Dikkat und Charlotte Hansen, 2018, 124 S.

106: Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Konfessionelle Fort- und Weiterbildungen für Beruf und nebenberufliche Tätigkeiten in der DDR. Dokumentation der Einrichtungen und Bildungsformen*, 2018, 107 S.

105: Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Das kirchliche Berufsbildungswesen in der DDR*, 2018, 176 S.

104: Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Konfessionelles Bildungswesen in der DDR: Elementarbereich, schulische und neben schulische Bildung*, 2017, 104 S.

103: Peer Pasternack / Sebastian Schneider / Peggy Trautwein / Steffen Zierold: *Ausleuchtung einer Blackbox. Die organisatorischen Kontexte der Lehrqualität an Hochschulen*, 2017, 103 S.

102: Anke Burkhardt / Gunter Quaißer / Barbara Schnalzger / Christoph Schubert: *Förderlandschaft und Promotionsformen. Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017*, 2016, 103 S.

101: Peer Pasternack: *25 Jahre Wissenschaftspolitik in Sachsen-Anhalt: 1990–2015*, 2016, 92 S.

100: Justus Henke / Peer Pasternack / Sarah Schmid / Sebastian Schneider: *Third Mission Sachsen-Anhalt. Fallbeispiele OvGU Magdeburg und Hochschule Merseburg*, 2016, 92 S.

1'16: Peer Pasternack: *Konsolidierte Neuaufstellung. Forschung, Wissenstransfer und Nachwuchsförderung am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) 2011–2015*, 124 S.

3'15: Peggy Trautwein: *Lehrpersonal und Lehrqualität. Personalstruktur und Weiterbildungschancen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts*, unter Mitarbeit von Thomas Berg, Sabine Gabriel, Peer Pasternack, Annika Rathmann und Claudia Wendt, 44 S.

2'15: Justus Henke / Peer Pasternack / Sarah Schmid: *Viele Stimmen, kein Kanon. Konzept und Kommunikation der Third Mission von Hochschulen*, 107 S.

1'15: Peggy Trautwein: *Heterogenität als Qualitäts herausforderung für Studium und Lehre. Ergebnisse der Studierendenbefragung 2013 an den Hochschulen Sachsen-Anhalts*, unter Mitarbeit von Jens Gillessen, Christoph Schubert, Peer Pasternack und Sebastian Bonk, 116 S.

5'13: Christin Fischer / Peer Pasternack / Henning Schulze / Steffen Zierold: *Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Dokumentation zum Zeitraum 1945 – 1991*, 56 S.

4'13: Gunter Quaißer / Anke Burkhardt: *Beschäftigungsbedingungen als Gegenstand von Hochschulsteuerung. Studie im Auftrag der Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung*, 89 S.

3'13: Jens Gillessen / Peer Pasternack: *Zweckfrei nützlich: Wie die Geistes- und Sozialwissenschaften regional wirksam werden. Fallstudie Sachsen-Anhalt*, 124 S.

2'13: Thomas Erdmenger / Peer Pasternack: *Eingänge und Ausgänge. Die Schnittstellen der Hochschulbildung in Sachsen-Anhalt*, 99 S.

1'13: Sarah Schmid / Justus Henke / Peer Pasternack: *Studieren mit und ohne Abschluss. Studienerfolg und Studienabbruch in Sachsen-Anhalt*, 77 S.

8'12: Justus Henke / Peer Pasternack: *Die An-Institutslandschaft in Sachsen-Anhalt*, 36 S.

7'12: Martin Winter / Annika Rathmann / Doreen Trümpler / Teresa Falkenhagen: *Entwicklungen im deutschen Studiensystem. Analysen zu Studienangebot, Studienplatzvergabe, Studienwerbung und Studienkapazität*, 177 S.

- 6'12: Karin Zimmermann: *Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“*, 53 S.
- 5'12: Romy Höhne / Peer Pasternack / Steffen Zierold: *Ein Jahrzehnt Hochschule-und-Region-Gutachten für den Aufbau Ost (2000-2010), Erträge einer Meta-Analyse*, 91 S.
- 4'12: Peer Pasternack (Hg.): *Hochschul- und Wissensgeschichte in zeithistorischer Perspektive. 15 Jahre zeitgeschichtliche Forschung am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF)*, 135 S.
- 3'12: Karsten König / Gesa Koglin / Jens Preische / Gunter Quaißer: *Transfer steuern – Eine Analyse wissenschaftspolitischer Instrumente in sechzehn Bundesländern*, 107 S.
- 2'12: Johannes Keil / Peer Pasternack / Nurdin Thielemann: *Männer und Frauen in der Frühpädagogik. Genderbezogene Bestandsaufnahme*, 50 S.
- 1'12: Steffen Zierold: *Stadtentwicklung durch geplante Kreativität? Kreativwirtschaftliche Entwicklung in ostdeutschen Stadtquartieren*, 63 S.
- 7'11: Peer Pasternack / Henning Schulze: *Wissenschaftliche Wissenschaftspolitikberatung. Fallstudie Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (SWTR)*, 64 S.
- 6'11: Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Wandel der Hochschulbildung in Deutschland und Professionalisierung*, 64 S.
- 5'11: Peer Pasternack: *HoF-Report 2006 – 2010. Forschung, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg*, 90 S.
- 4'11: Anja Franz / Monique Lathan / Robert Schuster: *Skalenhandbuch für Untersuchungen der Lehrpraxis und der Lehrbedingungen an deutschen Hochschulen. Dokumentation des Erhebungsinstrumentes*, 79 S.
- 3'11: Anja Franz / Claudia Kieslich / Robert Schuster / Doreen Trümpler: *Entwicklung der universitären Personalstruktur im Kontext der Föderalismusreform*, 81 S.
- 2'11: Johannes Keil / Peer Pasternack: *Frühpädagogisch kompetent. Kompetenzorientierung in Qualifikationsrahmen und Ausbildungsprogrammen der Frühpädagogik*, 139 S.
- 1'11: Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Deutungskompetenz in der Selbstanwendung. Der Umgang der ostdeutschen Hochschulen mit ihrer Zeitgeschichte*, 225 S.
- 4'10: Peer Pasternack: *Wissenschaft und Politik in der DDR. Rekonstruktion und Literaturbericht*, 79 S.
- 3'10: Irene Lischka / Annika Rathmann / Robert D. Reisz: *Studierendenmobilität – ost- und westdeutsche Bundesländer. Studie im Rahmen des Projekts „Föderalismus und Hochschulen“*, 69 S.
- 2'10: Peer Pasternack / Henning Schulze: *Die frühpädagogische Ausbildungslandschaft. Strukturen, Qualifikationsrahmen und Curricula. Gutachten für die Robert Bosch Stiftung*, 76 S.
- 1'10: Martin Winter / Yvonne Anger: *Studiengänge vor und nach der Bologna-Reform. Vergleich von Studienangebot und Studiencurricula in den Fächern Chemie, Maschinenbau und Soziologie*, 310 S.
- 5'09: Robert Schuster: *Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens*, 70 S.
- 4'09: Manfred Stock unter Mitarbeit von Robert D. Reisz und Karsten König: *Politische Steuerung und Hochschulentwicklung unter föderalen Bedingungen. Stand der Forschung und theoretisch-methodologische Vorüberlegungen für eine empirische Untersuchung*, 41 S.
- 3'09: Enrique Fernández Darráz / Gero Lenhardt / Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Private Hochschulen in Chile, Deutschland, Rumänien und den USA – Struktur und Entwicklung*, 116 S.
- 2'09: Viola Herrmann / Martin Winter: *Studienwahl Ost. Befragung von westdeutschen Studierenden an ostdeutschen Hochschulen*, 44 S.
- 1'09: Martin Winter: *Das neue Studieren. Chancen, Risiken, Nebenwirkungen der Studienstrukturreform: Zwischenbilanz zum Bologna-Prozess in Deutschland*, 91 S.
- 5'08: Karsten König / Peer Pasternack: *elementar + professionell. Die Akademisierung der elementarpädagogischen Ausbildung in Deutschland. Mit einer Fallstudie: Studiengang „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ an der Alice Salomon Hochschule Berlin*, 159 S.
- 4'08: Peer Pasternack / Roland Bloch / Daniel Hechler / Henning Schulze: *Fachkräfte bilden und binden. Lehre und Studium im Kontakt zur beruflichen Praxis in den ostdeutschen Ländern*, 137 S.
- 3'08: Teresa Falkenhagen: *Stärken und Schwächen der Nachwuchsförderung. Meinungsbild von Promovierenden und Promovierten an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 123 S.
- 2'08: Heike Kahlert / Anke Burkhardt / Ramona Myrrhe: *Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven*, 120 S.
- 1'08: Peer Pasternack / Ursula Rabe-Kleberg: *Bildungsforschung in Sachsen-Anhalt. Eine Bestandsaufnahme*, 81 S.
- 4'07: Uta Schlegel / Anke Burkhardt: *Auftrieb und Nachhaltigkeit für die wissenschaftliche Laufbahn. Akademikerinnen nach ihrer Förderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt*, 46 S.
- 3'07: Michael Hölscher / Peer Pasternack: *Internes Qualitätsmanagement im österreichischen Fachhochschulsektor*, 188 S.
- 2'07: Martin Winter: *PISA, Bologna, Quedlinburg – wohin treibt die Lehrerbildung? Die Debatte um die Struktur des Lehramtsstudiums und das Studienmodell Sachsen-Anhalts*, 58 S.
- 1'07: Karsten König: *Kooperation wagen. 10 Jahre Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen*, 116 S.
- 7'06: Anke Burkhardt / Karsten König / Peer Pasternack: *Fachgutachten zur Neufassung des Sächsischen Hochschulgesetzes (SächsHG) – Gesetzentwurf der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Sächsischen Landtag – unter den Aspekten der Autonomieregelung und Weiterentwicklung der partizipativen Binnenorganisation der Hochschule im Vergleich zu den Regelungen des bisherigen SächsHG*, 36 S.
- 6'06: Roland Bloch: *Wissenschaftliche Weiterbildung im neuen Studiensystem – Chancen und Anforderungen. Eine explorative Studie und Bestandsaufnahme*, 64 S.
- 5'06: Rene Krempkow / Karsten König / Lea Ellwardt: *Studienqualität und Studienerfolg an sächsischen Hochschulen. Dokumentation zum „Hochschul-TÜV“ der Sächsischen Zeitung 2006*, 79 S.
- 4'06: Andrea Scheuring / Anke Burkhardt: *Schullaufbahn und Geschlecht. Beschäftigungssituation und Karriereverlauf an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht*, 93 S.
- 3'06: Irene Lischka: *Entwicklung der Studierwilligkeit*, 116 S.
- 2'06: Irene Lischka: *Zur künftigen Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt. Prognosen und Handlungsoptionen. Expertise im Auftrag der Landesrektorenkonferenz von Sachsen-Anhalt*, unt. Mitarb. v. Reinhard Kreckel, 52 S.
- 1'06: Anke Burkhardt / Reinhard Kreckel / Peer Pasternack: *HoF Wittenberg 2001 – 2005. Ergebnisreport des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 107 S.
- 7'05: Peer Pasternack / Axel Müller: *Wittenberg als Bildungsstandort. Eine exemplarische Untersuchung zur Wissensgesellschaft in geografischen Randlagen. Gutachten zum IBA-„Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“-Prozess*, 156 S.
- 6'05: Uta Schlegel / Anke Burkhardt: *Frauenkarrieren und –barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext*, 156 S.
- 5'05: Jens Hüttmann / Peer Pasternack: *Studiengebühren nach dem Urteil*, 67 S.
- 4'05: Klaudia Erhardt (Hrsg.): *ids hochschule. Fachinformation für Hochschulforschung und Hochschulpraxis*, 71 S.

- 3'05: Juliana Körnert / Arne Schildberg / Manfred Stock: *Hochschulentwicklung in Europa 1950-2000. Ein Datenkompendium*, 166 S.
- 2'05: Peer Pasternack: *Wissenschaft und Hochschule in Osteuropa: Geschichte und Transformation. Bibliografische Dokumentation 1990-2005*, 132 S.
- 1b'05: Uta Schlegel / Anke Burkhardt / Peggy Trautwein: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Fachhochschule Merseburg*, 51 S.
- 1a'05: Uta Schlegel / Anke Burkhardt / Peggy Trautwein: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz*, 51 S.
- 6'04: Dirk Lewin / Irene Lischka: *Passfähigkeit beim Hochschulzugang als Voraussetzung für Qualität und Effizienz von Hochschulbildung*, 106 S.
- 5'04: Peer Pasternack: *Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente*, 138 S.
- 4'04: Jens Hüttmann: *Die „Gelehrte DDR“ und ihre Akteure. Inhalte, Motivationen, Strategien: Die DDR als Gegenstand von Lehre und Forschung an deutschen Universitäten*. Unt. Mitarb. v. Peer Pasternack, 100 S.
- 3'04: Martin Winter: *Ausbildung zum Lehrberuf. Zur Diskussion über bestehende und neue Konzepte der Lehrerbildung für Gymnasium bzw. Sekundarstufe II*, 60 S.
- 2'04: Roland Bloch / Peer Pasternack: *Die Ost-Berliner Wissenschaft im vereinigten Berlin. Eine Transformationsfolgenanalyse*, 124 S.
- 1'04: Christine Teichmann: *Nachfrageorientierte Hochschulfinanzierung in Russland. Ein innovatives Modell zur Modernisierung der Hochschulbildung*, 40 S.
- 5'03: Hansgünter Meyer (Hg.): *Hochschulen in Deutschland: Wissenschaft in Einsamkeit und Freiheit? Kolloquium-Reden am 2. Juli 2003*, 79 S.
- 4'03: Roland Bloch / Jens Hüttmann: *Evaluation des Kompetenzzentrums „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns*, 48 S.
- 3'03: Irene Lischka: *Studierwilligkeit und die Hintergründe – neue und einzelne alte Bundesländer – Juni 2003*, 148 S.
- 2'03: Robert D. Reisz: *Public Policy for Private Higher Education in Central and Eastern Europe. Conceptual clarifications, statistical evidence, open questions*, 34 S.
- 1'03: Robert D. Reisz: *Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung in Rumänien zwischen 1990 und 2000*, 42 S.
- 5'02: Christine Teichmann: *Forschung zur Transformation der Hochschulen in Mittel- und Osteuropa: Innen- und Außenansichten*, 42 S.
- 4'02: Hans Rainer Friedrich: *Neuere Entwicklungen und Perspektiven des Bologna-Prozesses*, 22 S.
- 3'02: Irene Lischka: *Erwartungen an den Übergang in den Beruf und hochschulische Erfahrungen. Studierende der BWL an zwei Fachhochschulen in alten/neuen Bundesländern*, 93 S.
- 2'02: Reinhard Kreckel / Dirk Lewin: *Künftige Entwicklungsmöglichkeiten des Europäischen Fernstudienzentrums Sachsen-Anhalt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme zur wissenschaftlichen Weiterbildung und zu Fernstudienangeboten in Sachsen-Anhalt*, 42 S.
- 1'02: Reinhard Kreckel / Peer Pasternack: *Fünf Jahre HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ergebnisreport 1996-2001*, 79 S.
- 5'01: Peer Pasternack: *Gelehrte DDR. Die DDR als Gegenstand der Lehre an deutschen Universitäten 1990-2000*. Unt. Mitarb. v. Anne Glück, Jens Hüttmann, Dirk Lewin, Simone Schmid und Katja Schulze, 131 S.
- 4'01: Christine Teichmann: *Die Entwicklung der russischen Hochschulen zwischen Krisenmanagement und Reformen. Aktuelle Trends einer Hochschulreform unter den Bedingungen der Transformation*, 51 S.
- 3'01: Heidrun Jahn: *Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 58 S.
- 2'01: Jan-Hendrik Olbertz / Hans-Uwe Otto (Hg.): *Qualität von Bildung. Vier Perspektiven*, 127 S.
- 1'01: Peer Pasternack: *Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1945 – 1994*, 45 S.
- 5'00: Irene Lischka: *Lebenslanges Lernen und Hochschulbildung. Zur Situation an ausgewählten Universitäten*, 75 S.
- 4'00: Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt / HoF Wittenberg (Hg.): *Ingenieurausbildung der Zukunft unter Berücksichtigung der Länderbeziehungen zu den Staaten Mittel- und Osteuropas. Dokumentation eines Workshops am 09./10. Mai 2000 in Lutherstadt Wittenberg*, 83 S.
- 3'00: Dirk Lewin: *Studieren in Stendal. Untersuchung eines innovativen Konzepts. Zweiter Zwischenbericht*, 127 S.
- 2'00: Anke Burkhardt: *Militär- und Polizeihochschulen in der DDR. Wissenschaftliche Dokumentation*, 182 S.
- 1'00: Heidrun Jahn: *Bachelor und Master in der Erprobungsphase. Chancen, Probleme, fachspezifische Lösungen*, 65 S.
- 7'99: Bettina Alesi: *Lebenslanges Lernen und Hochschulen in Deutschland. Literaturbericht und annotierte Bibliographie (1990-1999) zur Entwicklung und aktuellen Situation*. In Kooperation mit Barbara M. Kehm und Irene Lischka, 67 S.
- 6'99: Heidrun Jahn / Reinhard Kreckel: *Bachelor- und Masterstudiengänge in Geschichte, Politikwissenschaft und Soziologie. International vergleichende Studie*, 72 S.
- 5'99: Irene Lischka: *Studierwilligkeit und Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer Befragung von Gymnasiasten in Sachsen-Anhalt*, 104 S.
- 4'99: Heidrun Jahn: *Berufsrelevanter Qualifikationserwerb in Hochschule und Betrieb. Zweiter Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung dualer Studiengangsentwicklung*, 35 S.
- 3'99: Dirk Lewin: *Auswahlgespräche an der Fachhochschule Altmark. Empirische Untersuchung eines innovativen Gestaltungselements*, 61 S.
- 2'99: Peer Pasternack: *Hochschule & Wissenschaft in Osteuropa. Annotierte Bibliographie der deutsch- und englischsprachigen selbständigen Veröffentlichungen 1990-1998*, 81 S.
- 1'99: Gertraude Buck-Bechler: *Hochschule und Region. Königskinder oder Partner?*, 65 S.
- 5'98: Irene Lischka: *Entscheidung für höhere Bildung in Sachsen-Anhalt. Gutachten*, 43 S.
- 4'98: Peer Pasternack: *Effizienz, Effektivität & Legitimität. Die deutsche Hochschulreformdebatte am Ende der 90er Jahre*, 30 S.
- 3'98: Heidrun Jahn: *Zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in Deutschland. Sachstands- und Problemanalyse*, 38 S.
- 2'98: Dirk Lewin: *Die Fachhochschule der anderen Art. Konzeptrealisierung am Standort Stendal. Zustandsanalyse*, 44 S.
- 1'98: Heidrun Jahn: *Dualität curricular umsetzen. Erster Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 40 S.
- 5'97: Anke Burkhardt: *Stellen und Personalbestand an ost-deutschen Hochschulen 1995. Datenreport*, 49 S.
- 4'97: Irene Lischka: *Verbesserung der Voraussetzungen für die Studienwahl. Situation in der Bundesrepublik Deutschland*, 15 S.
- 3'97: Gertraude Buck-Bechler: *Zur Arbeit mit Lehrberichten*, 17 S.
- 2'97: Irene Lischka: *Gymnasiasten der neuen Bundesländer. Bildungsabsichten*, 33 S.
- 1'97: Heidrun Jahn: *Duale Fachhochschulstudiengänge. Wissenschaftliche Begleitung eines Modellversuchs*, 22 S.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben für das Institut für Hochschulforschung (HoF) von Peer Pasternack.
Redaktion: Daniel Watermann

Themenhefte 2013–2023:

- Justus Henke / Annika Felix / Katja Knuth-Herzig (Hg.): *Vermittelnde Expertise. Schnittstellen von Management und Kommunikation im Wissenschaftssystem* (2023, 240 S., 20,-)
- Peer Pasternack / Daniel Watermann (Hg.): *Studieren mit und ohne Corona* (2022, 254 S.; € 20,-)
- Rocio Ramirez / Andreas Beer / Peer Pasternack: *WiHoTop – Elemente einer Topografie der deutschen Wissenschafts- und Hochschulforschung*, unt. Mitarb. v. Sophie Korthase (2021, 153 S.; € 17,50)
- Annemarie Matthies / Bettina Radeiski (Hg.): *Wissenstransfer (in) der Sozialen Arbeit. Zur Produktivität wissenschaftlicher Vermittlungs- und Transfervorstellungen* (2020, 180 S.; € 17,50)
- Sandra Beaufays / Anja Franz / Svea Korff (Hg.): *Ausstieg aus der Wissenschaft* (2020, 175 S.; € 17,50)
- Annett Maiwald / Annemarie Matthies / Christoph Schubert (Hg.): *Prozesse der Akademisierung. Zu Gegenständen, Wirkmechanismen und Folgen hochschulischer Bildung* (2019, 189 S.; € 17,50)
- Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hg.): *Arbeit an den Grenzen. Internes und externes Schnittstellenmanagement an Hochschulen* (2018, 279 S.; € 20,-)
- Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hg.): *Einszwevierpunktnull. Digitalisierung von Hochschule als Organisationsproblem. Folge 2* (2017, 176 S.; € 17,50)

- Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hg.): *Einszwevierpunktnull. Digitalisierung von Hochschule als Organisationsproblem* (2017, 193 S.; € 17,50)
- Peter Tremp / Sarah Tresch (Hg.): *Akademische Freiheit. ‚Core Value‘ in Forschung, Lehre und Studium* (2016, 181 S.; € 17,50)
- Cort-Denis Hachmeister / Justus Henke / Isabel Roessler / Sarah Schmid (Hg.): *Gestaltende Hochschulen. Beiträge und Entwicklungen der Third Mission* (2016, 170 S.; € 17,50)
- Marion Kamphans / Sigrid Metz-Göckel / Margret Bülow-Schramm (Hg.): *Tabus und Tabuverletzungen an Hochschulen* (2015, 214 S.; € 17,50)
- Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hrsg.): *Ein Vierteljahrhundert später. Zur politischen Geschichte der DDR-Wissenschaft* (2015, 185 S.; € 17,50)
- Susen Seidel / Franziska Wielepp (Hg.): *Diverses. Heterogenität an der Hochschule* (2014, 216 S.; € 17,50)
- Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulforschung von innen und seitwärts. Sichtachsen durch ein Forschungsfeld* (2014, 226 S.; € 17,50)
- Jens Gillessen / Johannes Keil / Peer Pasternack (Hg.): *Berufsfelder im Professionalisierungsprozess. Geschlechtsspezifische Chancen und Risiken* (2013, 198 S.; € 17,50)

<http://www.die-hochschule.de> – Bestellungen unter: institut@hof.uni-halle.de

HoF-Handreichungen. Beihefte zu „die hochschule“

Volltexte auch unter <https://www.hof.uni-halle.de/journal/handreichungen.htm>

Handreichungen 2013–2021:

- 15: Peer Pasternack / Philipp Rediger / Sebastian Schneider: *Instrumente der Entbürokratisierung an Hochschulen*, Halle-Wittenberg 2021, 119 S.
- 14: Claudia Göbel / Justus Henke / Sylvi Mauermeister: *Kultur und Gesellschaft gemeinsam erforschen. Überblick und Handlungsoptionen zu Citizen Science in den Geistes- und Sozialwissenschaften*, unt. Mitarb. v. Susann Hippler, Nicola Gabriel und Steffen Zierold, Halle-Wittenberg 2020, 128 S.
- 13: Andreas Beer / Justus Henke / Peer Pasternack: *Integrieren und kommunizieren. Leitfaden und Toolboxen zur koordinativen Begleitung von Forschungsverbünden und Förderprogrammen*, Halle-Wittenberg 2020, 140 S.
- 12: Peer Pasternack: *Partizipation an Hochschulen. Zwischen Legitimität und Hochschulrecht*, Halle-Wittenberg 2020, 92 S.
- 11: Sascha Alexander Blasczyk / Peer Pasternack: *Exzellenzstrategie und die Universitäten in den ostdeutschen Flächenländern. Input- und Leistungsdaten – Schlussfolgerungen*, Halle-Wittenberg 2020, 52 S.
- 10: Peer Pasternack / Sebastian Schneider / Sven Preußner: *Administrationslasten. Die Zunahme organisatorischer Anforderungen an den Hochschulen: Ursachen und Auswege*, Halle-Wittenberg 2019, 146 S.

- 9: Justus Henke / Peer Pasternack: *Hochschulsystemfinanzierung. Wegweiser durch die Mittelströme*, Halle-Wittenberg 2017, 93 S.
- 8: Justus Henke / Peer Pasternack / Sarah Schmid: *Third Mission bilanzieren. Die dritte Aufgabe der Hochschulen und ihre öffentliche Kommunikation*, Halle-Wittenberg 2016, 109 S.
- 7: Martina Dömling / Peer Pasternack: *Studieren und bleiben. Berufseinstieg internationaler HochschulabsolventInnen in Deutschland*, Halle-Wittenberg 2015, 98 S.
- 6: Justus Henke / Romy Höhne / Peer Pasternack / Sebastian Schneider: *Mission possible. Gesellschaftliche Verantwortung ostdeutscher Hochschulen: Entwicklungschance im demografischen Wandel*, Halle-Wittenberg 2014, 118 S.
- 5: Jens Gillessen / Isabell Maue (Hg.): *Knowledge Europe. EU-Strukturfondsfinanzierung für wissenschaftliche Einrichtungen*, unt. Mitarb. v. Peer Pasternack und Bernhard von Wendland, Halle-Wittenberg 2014, 127 S.
- 4: Peer Pasternack / Steffen Zierold: *Überregional basierte Regionalität. Hochschulbeiträge zur Entwicklung demografisch herausgeforderter Regionen. Kommentierte Thesen*, unt. Mitarb. v. Thomas Erdmenger, Jens Gillessen, Daniel Hechler, Justus Henke und Romy Höhne, Halle-Wittenberg 2014, 120 S.
- 3: Peer Pasternack / Johannes Keil: *Vom ‚mütterlichen‘ Beruf zur differenzierten Professionalisierung. Ausbildungen für die frühkindliche Pädagogik*, Halle-Wittenberg 2013, 107 S.

Bestellungen unter: institut@hof.uni-halle.de

Schriftenreihe „Hochschul- und Wissenschaftsforschung Halle-Wittenberg“ 2016–2023

Andreas Beer / Daniel Hechler / Peer Pasternack / Rocio Ramirez: *Der Wissenschaftliche Beirat. Das letzte bislang unaufgeklärte Qualitätsinstrument in der Wissenschaft*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2023, 227 S.

Uwe Grelak / Peer Pasternack: *150.000 Seiten konfessionelles Bildungswesen in der DDR. Bibliografische Dokumentation der seit 1990 publizierten Literatur*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2022, 327 S.

Sylvi Mauermeister: *Eingeschrieben und Geblieben? Herkunftsgruppenspezifische Bedingungen des Studienverbleibs nach der Studieneingangsphase an Universitäten*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2022, 390 S.

Peer Pasternack: *MINT und Med. in der DDR. Die DDR-Natur-, Ingenieur- und medizinischen Wissenschaften im Spiegel ihrer dreißigjährigen Aufarbeitung und Erforschung seit 1990*, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2021, 678 S.

Justus Henke: *Third Mission als Organisationsherausforderung. Neuausrichtung der Machtstrukturen in der Hochschule durch Professionalisierungstendenzen im Wissenschaftsmanagement*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2019, 296 S.

Peer Pasternack: *Fünf Jahrzehnte, vier Institute, zwei Systeme. Das Zentralinstitut für Hochschulbildung Berlin (ZHB) und seine Kontexte 1964–2014*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2019, 497 S.

Rui Wu: *Zur Promotion ins Ausland. Erwerb von implizitem Wissen in der Doktorandenausbildung. Am Beispiel der wissenschaftlichen Qualifikationsprozesse chinesischer Doktoranden in Deutschland*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2019, 383 S.

Daniel Hechler / Peer Pasternack / Steffen Zierold: *Wissenschancen der Nichtmetropolen. Wissenschaft und Stadtentwicklung in mittelgroßen Städten*, unt. Mitw. v. Uwe Grelak und Justus Henke, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2018, 359 S.

Peer Pasternack / Sebastian Schneider / Peggy Trautwein / Steffen Zierold: *Die verwaltete Hochschulwelt. Reformen, Organisation, Digitalisierung und das wissenschaftliche Personal*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2018, 361 S.

Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Hochschulen und Stadtentwicklung in Sachsen-Anhalt*, unt. Mitw. v. Jens Gillissen, Uwe Grelak, Justus Henke, Sebastian Schneider, Peggy Trautwein und Steffen Zierold, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2018, 347 S.

Justus Henke / Peer Pasternack / Sarah Schmid: *Mission, die dritte. Die Vielfalt jenseits hochschulischer Forschung und Lehre: Konzept und Kommunikation der Third Mission*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2017, 274 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Kurz vor der Gegenwart. 20 Jahre zeitgeschichtliche Aktivitäten am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) 1996–2016*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2017, 291 S.

Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Theologie im Sozialismus. Konfessionell gebundene Institutionen akademischer Bildung und Forschung in der DDR. Eine Gesamtübersicht*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2016, 341 S.

Peer Pasternack: *20 Jahre HoF. Das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg 1996–2016: Vorgeschichte – Entwicklung – Resultate*, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2016, 273 S.

Weitere Veröffentlichungen aus dem Institut für Hochschulforschung (HoF) 2020–2024

Peer Pasternack: *Lose gekoppelt. Die Universität Halle-Wittenberg und die Stadt Wittenberg seit 1817: eine Beziehungsgeschichte*, unt. Mitarb. v. Daniel Watermann, Mitteldeutscher Verlag, Halle (Saale) 2024, 332 S.

Robert Aust / Sebastian Schneider / Justus Henke / Alexander Hönsch: *Auf der Hinterbühne des Erfolgs. Wirksame Kriterien für Entbürokratisierung im hochschulischen Transfer*, WiKET-Lessons-Learned-Paper Nr. 1, Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg 2023, 18 S.

Peer Pasternack: *Die Spuren der LEUCOREA (1502–1817). Ein universitätshistorischer Stadtrundgang durch das heutige Wittenberg*, Drei Kastanien Verlag, Lutherstadt Wittenberg 2023, 92 S.

Christiane Arndt / Anne Mielke: *Stand und Perspektiven der Implementierung von Hochschuldidaktik in der Governance der öffentlichen Universitäten in Österreich*, Projektbericht, unt. Mitarb. von Peer Pasternack, Österreichisches Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung/ Institut für Hochschulforschung (HoF), Wien/Halle-Wittenberg 2023, 145 S.

Pasternack, Peer (Hg.): *Wissenschaftskommunikation, neu sortiert*, Springer Fachmedien Wiesbaden, Wiesbaden 2022, 378 S.

Peer Pasternack: *Das Sachsen-Anhalt-Wissen aus Wittenberg. Die HoF-Beiträge des letzten Jahrzehnts (2013–2022)*, Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg 2022, 206 S.

Uwe Grelak / Peer Pasternack: *Toleriert und kontrolliert. Konfessionelles Bildungswesen auf dem Gebiet Sachsens-Anhalts 1945–1989*, Mitteldeutscher Verlag, Halle (Saale) 2021, 364 S.

Daniel Hechler / Theresa Hykel / Peer Pasternack: *Disziplinentwicklung der Kindheitspädagogik. Eine empirische Bestandsaufnahme anderthalb Jahrzehnte nach Einrichtung der neuen Studiengänge*, Deutsches Jugendinstitut (DJI), München 2021, 100 S.

Karsten König: *Macht und Verständigung in der externen Hochschulsteuerung. Verhandlungsmodi in Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschule*, Universitätsverlag Webler, Bielefeld 2021, 209 S.

Anke Burkhardt / Aaron Philipp / Philipp Rediger / Jens-Heinrich Schäfer: *Personalstrukturentwicklung und Personalentwicklung. Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021*, Wittenberg 2020, 265 S.