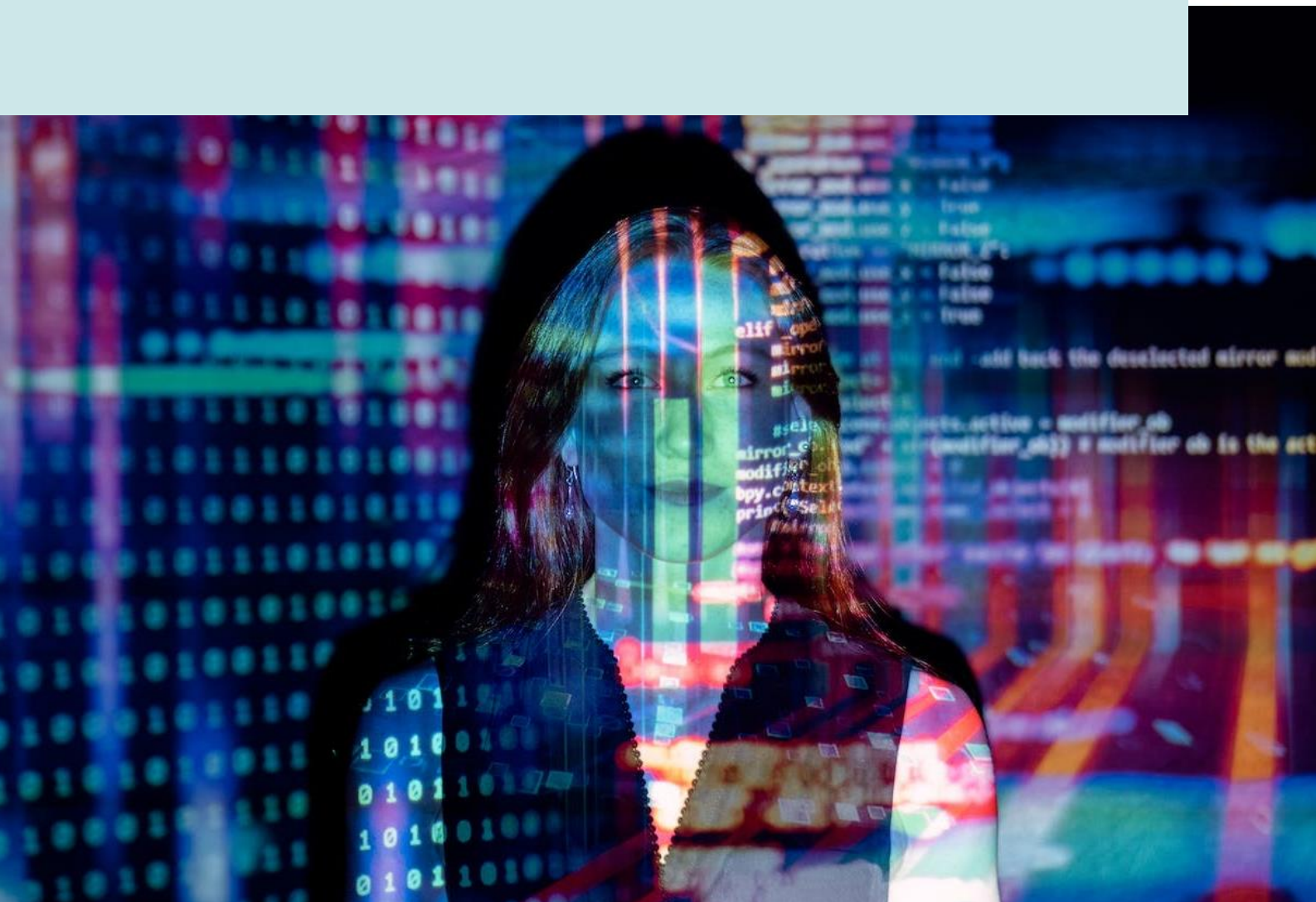
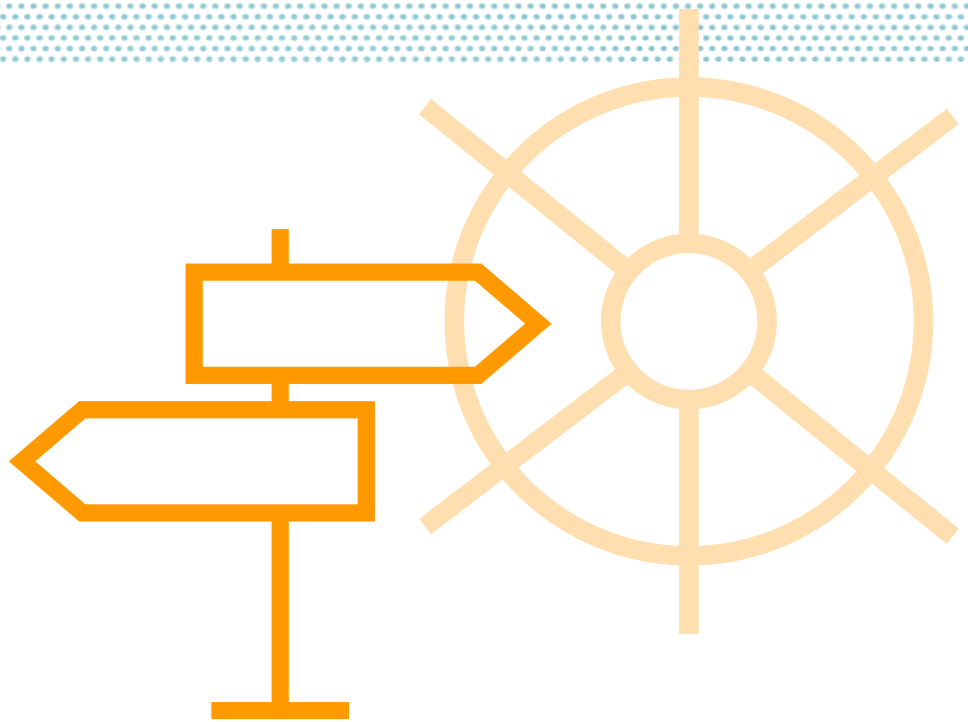


Digitalisierung der Hochschulen aus Gender- und Gleichstellungsperspektive

Projektbericht der Gleichstellungsstelle



GANZ NAH DRAN.



Entstehungskontext

Das Projekt „Digitalisierung unter Gender- und Gleichstellungsaspekten“ (im Folgenden *DGG*) war eine gleichstellungsfördernde Maßnahme im Rahmen der Bund-/Länder-finanzierten Förderlinie *Professorinnenprogramm III*. In deren Fokus steht die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren inklusive der Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Stärkung von Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen.¹

Im Zentrum stand die Frage, inwiefern der digitale Wandel an Hochschulen Gleichstellungsaspekte berührt und damit verbunden wie ein geschlechtergerechter Auf- bzw. Ausbau von digitalen Kompetenzen aussehen kann. Hierfür griff das Projekt auf verschiedene Diskursfelder im Kontext von Digitalisierung und Gleichstellung zurück und führte diese im vorliegenden Projektbericht zusammen. Der Bericht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern möchte verschiedene Entwicklungslinien als Basis für mögliche weitergehende Forschung und Maßnahmen im Themenfeld Digitalisierung unter Gender- und Gleichstellungsaspekten aufzeigen. Das zusammengetragene Material ist interdisziplinär und divergent und beruft sich nicht nur auf Forschungsliteratur, sondern auch auf Graue Literatur wie Strategiepapiere und Statements einzelner Hochschulen zu verschiedenen Aspekten der Digitalisierung – dementsprechend erscheint der Begriff eines Forschungsberichts für den vorliegenden Text nicht präzise.

Weiterhin erfolgte im Rahmen des Projektes spezifisch für die Situation der Hochschule Emden/Leer eine Sichtung von Strategiepapieren der Hochschule zu Digitalisierung und zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI). Basierend darauf wurden Ergänzungsvorschläge zu gleichstellungsrelevanten Aspekten gemacht. Begleitend dazu wurden Qualifikationsangebote zu geschlechtsspezifischen Aspekten digitaler Kompetenz in verschiedenen Handlungsfeldern der Gleichstellung durchgeführt (siehe 5.). Die durchgeführten Aktivitäten sind nicht Gegenstand des Projektberichts, werden aber in Abschnitt C teilweise erwähnt und zu ihren (theoretischen Hintergründen) in Bezug gesetzt.

¹ Der im Grundgesetz verankerte Auftrag der Gleichstellung der Geschlechter ist binär formuliert, weitere Optionen finden keine Erwähnung. Dementsprechend sind die gleichstellungsfördernden Maßnahmen an Hochschulen ausgerichtet. Die Daten zum Digital Gender Gap wurden ebenfalls binär erhoben.

Das Projekt *DGG* kann diese statistische Leerstelle nicht ausgleichen. Auf Ebene des Kompetenzerwerbs schließt das Projekt an die binäre Argumentation an, sieht aber die Notwendigkeit einer weiteren Differenzierung. Auf Ebene der Beschreibung von Diskriminierung bemüht sich der Bericht um eine Erweiterung der Perspektive auf intersektionale Aspekte.

Einleitung

Die Digitalisierung wird als fundamentaler Transformationsprozess der Gesellschaft beschrieben. Sie erhält Einzug in alle öffentlichen und privaten Bereiche des Lebens. Vielfach wird dabei der Ruf laut, den technologischen Wandel nicht nur geschehen zu lassen, sondern aktiv zu gestalten. Hierfür müssen Gleichstellungsakteur*innen ihre Stimme einbringen.

Im 3. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2021 wird die Sorge geäußert, dass die digitale Transformation der Gesellschaft neben vielen Chancen auch Risiken für die im Grundgesetz verankerte Gleichstellung von Frauen und Männern beinhaltet (vgl. BT-Drucksache 19/30750: 5). Diesem Gutachten liegt eine soziotechnische Perspektive zugrunde, die „Technik in ihrem jeweiligen gesellschaftlichen Kontext unter Berücksichtigung herrschender Geschlechterverhältnisse betrachtet“ (ebd.: 6).

Die Arbeit des Projekts *DGG* schließt an diese Perspektive an. Unter dem Aspekt „Digitalisierung aus Genderperspektive“ befasste sich das Projekt mit soziotechnischen Perspektiven im Kontext der Gender in Science and Technology Studies (GSTS) (in Kapitel 2 dargestellt). Diese sind zwar nicht unmittelbar relevant für die praktische Umsetzung in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, bilden aber den theoretischen Hintergrund, vor dem gleichstellungsorientierte Handlungsentwürfe denk- und formulierbar werden.

Ergänzend zu den durch das Projekt *DGG* angebotenen Veranstaltungen erfolgt in Abschnitt B eine wissenschaftliche Kontextualisierung der durchgeführten Aktivitäten.

Eingebettet in die Thematisierung verschiedener Aspekte geschlechtergerechter Digitalisierung werden **farblich hervorgehoben** Impulse für eine Umsetzung an Hochschulen genannt.

Die digitale Transformation der Arbeitswelt ist ein zentrales Thema des 3. Gleichstellungsberichts. Er beruft sich in diesem Punkt unter anderem auf das Schwerpunktthema „Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit“ des European Institute for Gender Equality (EIGE) und auf nationaler Ebene auf die von der Initiative D21 festgestellten „Geschlechterunterschiede in digitalen Kompetenzen [und] der Nutzung digitaler Technologien“ (vgl. Initiative D21 2020: 11). Mit diesem Digital Gender Gap befasst sich Kapitel 3. als Grundlage des Aspektes „Digitalisierung aus Gleichstellungsperspektive“. Weitere relevante Themenfelder aus dem 3. Gleichstellungsbericht sind die Teilhabe von Frauen in der Digitalbranche, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, (soziale Medien) und geschlechtsspezifische digitale Gewalt (vgl. BT-Drucksache 19/30750: 11 f.).

Während der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung Geschlechteraspekte in der digitalen Wirtschaft, auf dem weiteren Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft allgemein in den Blick nimmt, wird die Situation an Hochschulen nicht explizit angesprochen – diese steht aber im Fokus des vorliegenden Berichts. Die in Abschnitt C behandelten Leitfragen lauten: Welche Rolle spielen Hochschulen als Lernorte für digitale Kompetenzen? Wie werden diese definiert und vermittelt und wie können dabei Gleichstellungsaspekte berücksichtigt werden? Dabei werden die Hochschulen einerseits in der Rolle gesehen, ihre Studierenden angemessen auf einen digitalisierten Arbeitsmarkt vorzubereiten, andererseits in ihrer Rolle als Arbeitgeberinnen für Mitarbeitende aus Forschung und Lehre sowie Technik und Verwaltung.

Inhalt

Entstehungskontext.....	3
Einleitung	4
Inhalt.....	5
A Theoretischer Rahmen und Begriffserklärungen	6
1. Hochschuldigitalisierung aus Gleichstellungsperspektive.....	6
2. Künstliche Intelligenz	7
2.1 Begrifflichkeiten	7
3. Digitalisierung aus Perspektive der Gender in Science and Technology Studies.....	10
3.1 Geschlechtsspezifische und intersektionale Diskriminierung durch KI.....	11
4. Digital Gender Gap.....	14
B Handlungsfelder aus dem Projekt.....	16
5. Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen	16
5.1 Fachcommunity.....	17
5.2 Öffentliche Sichtbarkeit	17
5.3 Sichtbarkeit innerhalb der Hochschule.....	19
6. Digitale Kompetenzen.....	20
6.1 Definitionen.....	20
7. Digitale Gewalt.....	22
7.1 Digitale Gewalt im Hochschulkontext.....	23
C Digitale Kompetenzen an Hochschulen	25
8. Studium	25
8.1 Zugang.....	25
8.3 Nutzung.....	26
8.4 Gestaltung	26
9. Lehre	27
9.1 Zugang	27
9.2 Nutzung.....	27
9.3 Gestaltung	27
10. Forschung.....	28
11. Hochschulverwaltung	29
11.1 Zugang.....	29
11.2 Nutzung.....	30
11.3 Gestaltung	30
Ausblick	31
Quellenverzeichnis.....	32
Impressum	i

A Theoretischer Rahmen und Begriffserklärungen

1. Hochschuldigitalisierung aus Gleichstellungsperspektive

Für eine geschlechtergerechte Digitalisierung der Hochschulen sollten soziotechnische Perspektiven (vgl. 3) stärker berücksichtigt werden.

Genderforschung und Gleichstellung sollten (feldübergreifende) Dialogstrukturen für das Themenfeld Künstliche Intelligenz/Hochschuldigitalisierung aufbauen, um den Transfer von der Theorie in die Praxis zu stärken.

Die Flexibilisierung des Arbeitsortes wird häufig als eine Chance zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Care-Tätigkeiten genannt. Während in der Sonderauswertung der Initiative D21 nur eine „nachgeordnete“ (Initiative D21 2020: 20) Bedeutung digitaler Arbeitsformate verzeichnet wird, hat die Corona-Pandemie diese Entwicklung dynamisiert (vgl. Prill 2025: 15). Trotz der Sorge, dass das Arbeiten von Müttern im Homeoffice eine traditionelle Rollenverteilung sogar verstärken kann (vgl. Initiative D21 2020: 23), werden Möglichkeiten der mobilen/Tele-Arbeit sehr häufig als Kriterium für Vereinbarkeit am Arbeitsplatz genannt. Geschlechtergerechtigkeit auch hinsichtlich der Aufstiegschancen kann jedoch nur erreicht werden, wenn die Flexibilisierung von Arbeit mit einem veränderten, auf Vertrauen basierenden Führungsverständnis einhergeht (vgl. Weiß et.al. 2020: 27). Dem entgegen steht die Beobachtung, dass Frauen „eher als Männer negative Erfahrungen (z.B. Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung, Überforderung und Arbeitsintensivierung) mit neuen Technologien am Arbeitsplatz“ (Lott 2023: 3) machen.

Unter dem Stichwort „New Work“ wird ein „Sinnbild für zukunftsorientierte Veränderung“ von Erwerbsarbeit verstanden, das „eng mit der digitalen Transformation [...] verbunden“ (Prill 2025: 4) ist. Charakteristika sind neben der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeit, dezentrale Führungsstrukturen, wertebasierte Arbeit und neue Organisationsformen (vgl. ebd.: 9). Ein Versprechen von New Work ist die Förderung von Diversität und Inklusion (vgl. ebd.: 17). Angesprochen werden aber auch problematische Aspekte wie die Entgrenzung des Arbeitslebens, eine Mehrbelastung durch selbstorganisiertes Arbeiten, soziale Isolation und ein fehlender tatsächlicher Kulturwandel im Hinblick auf Hierarchien (vgl. ebd.: 34). Um die positiven Aspekte von New Work voll ausschöpfen zu können, müsse Digitalisierung als Querschnittsthema verstanden werden und es müsse ein „Zusammendenken der Strategiethemen New Work, Diversity und Digitalisierung“ erfolgen.

2. Künstliche Intelligenz

Mit dem Aufkommen generativer KI dynamisierte sich der Diskurs um Digitalisierung an Hochschulen während der Projektlaufzeit um ein Vielfaches. Durch den Einsatz von KI werden etablierte Lehr-, Lern- und Prüfungsmethoden fundamental in Frage gestellt. Viele der in diesem Bericht genannten Beispiele beziehen sich daher auf den Umgang und den Einsatz mit KI an Hochschulen. KI dominiert die Debatte um Digitalisierung gegenwärtig so stark, dass sie nahezu zu deren Synonym geworden ist. Dies mag an der allgemeinen Rhetorik über KI liegen und daran, dass ihr, wie bereits erwähnt, ein hohes disruptives Potenzial zugeschrieben wird. Zudem sind diskriminierende Effekte beim Einsatz von generativer KI offensichtlich und werden in Form des AI Acts auf EU-Ebene auch adressiert.

Die aktuell starke Fokussierung auf dieses Spezialfeld der Digitalisierung kann eine grundlegende Perspektive auf den breiter angelegten Digitalisierungsprozess an Hochschulen nicht ersetzen, doch insbesondere die Diskussion und die Vermittlung digitaler Kompetenzen gewinnt dadurch an Dringlichkeit.

2.1 Begrifflichkeiten

Im Kontext der Hochschulen werden das Reden über KI, der Erfahrungsaustausch und eine mögliche Folgenabschätzung für den Lehr- und Forschungsbetrieb als ein elementarer Bestandteil der Annäherung an eine neue Technologie benannt. Hierfür ist auch auf den gesellschaftlichen Diskurs über KI Bezug zu nehmen.

Das disruptive Potenzial ist ein zentrales Merkmal bei der Rede über KI. Weitere Charakteristika sind ein akuter Handlungsdruck und die Feststellung, den technischen Entwicklungen hinterherzulaufen. Dadurch bleibt scheinbar „keine Zeit, um über die Weichenstellungen zu debattieren, mit denen die Gesellschaft auf die digitale Welt ausgerichtet werden kann“ (Deimann et.al. 2020: 110).

Zum Begriff der „künstlicher Intelligenz“ (KI) selbst weisen Stimmen aus der Wissenschaftskommunikation darauf hin, dass dieser irreführend sei und diese Einschätzung von vielen Forschenden aus dem Feld geteilt werde. Bei dem Begriff KI handele es sich um eine in der journalistischen Berichterstattung häufig verwendete vermenschlichende Metapher, die es der Öffentlichkeit zwar erleichtere, sich der neuen Technologien zu nähern, die aber nicht unbedingt geeignet sei, ein tieferes Verständnis von deren Funktionsweisen zu entwickeln. Zugleich präge die Metapher, welche Zuschreibungen und Erwartungshaltungen Menschen an generative Systeme richten (vgl. Henschel 2025).

Alternative Umschreibungen wie statistische Textvorhersage, Large Language Model, maschinelles Lernen, automatisiertes Entscheidungssystem oder die Beschreibung von ChatGPT als „unscharfes JPG des Webs“ (ebd.) bilden häufig nur Ausschnitte und Teilfunktionen aus der Vielfalt der eingesetzten Systeme ab (vgl. zu einer differenzierteren Übersicht Guest et.al. 2025: 5 (fig. 1)).² Aus Mangel an präzisen Alternativen wird daher im folgenden Text die allgemein etablierte Be-

² Der Historiker Yuval Noah Harari verwendet für die Abkürzung AI die Bezeichnung ‚Alien Intelligence‘, um auf die Gefahr der Verselbständigung automatisierter Entscheidungssysteme aufmerksam zu machen. Vgl. Harari 2024.

zeichnung der Künstlichen Intelligenz (KI) weiter verwendet – als ein „Sammelbegriff für Computerprogramme, die menschliches Entscheidungsverhalten simulieren, welche als kognitiv anspruchsvoll angesehen werden“ (Siggener Kreis 2019: 3).

Ein Exkurs über Begrifflichkeiten erscheint auch deshalb notwendig, um zwischen vor allem in den Medien entworfenen extremen Szenarien, in denen KI als „Zerstörung der Menschheit“ oder als „magische[r] Feenstaub, der alles lösen wird“ (Henschel 2023), eine realistischere Perspektive zu gewinnen. **Insbesondere für den an Hochschulen anstehenden Aufbau allgemeiner KI-Kompetenz fachfremder Akteur*innen mit Fokus auf die „kritische Reflexion der zugrundeliegenden Technologien“** (Filipović et.al. 2025: 31) **erscheint ein differenziertes Verständnis von Begrifflichkeiten als Gesprächsgrundlage unerlässlich und sollte Eingang in den Erfahrungsaustausch finden.** Eine technikhistorische Perspektive offenbart, dass auch bestimmte Rhetoriken, Ängste und Zukunftsverheißungen mit dem Aufkommen disruptiver Technologien wie dem Buchdruck oder der Dampfmaschine wiederkehren (vgl. Onusseit 2023). Beide Haltungen können zu mehr Gelassenheit in Bezug auf den Aufbau von Handlungsdruck beitragen, ohne dass damit zum Ignorieren der gegenwärtigen Entwicklungen aufgerufen werden soll.

Der Deutsche Ethikrat benennt Bias und algorithmische Diskriminierung als ein Risiko beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (Ethikrat 2023: 375 f.), so dass dessen Einfluss auf gleichstellungspolitische Zielsetzungen mit Bedenken zu betrachten sind. Aus diesem Grund kommt der Berücksichtigung von Gender- und Gleichstellungswissen große Bedeutung zu.

Als eine Rhetorik der Anpassung charakterisiert der Soziologe Stefan Selke die Annahme, „dass KI bereits unwiderruflich einen Platz mitten in der Gesellschaft gefunden hat und dass Menschen nach und nach lernen sollten, die Vorteile algorithmischer Systeme zielgerichtet zu nutzen“ (Selke 2023: 28). Die Möglichkeit einer Ablehnung des Einsatzes von KI existiert in diesem Szenario nicht (ebd.: 30). Für die Hochschulen und auch für die rahmengebende Politik postuliert Selke eine solche Haltung der Anpassung, der er eine emphatische Haltung der ‚Zukunfts-Euphorie‘ (ebd.: 227) als wünschenswert gegenüberstellt. Diese sei als ein „*Middle Ground* zwischen blinder Hoffnung und naiver Technik-Gläubigkeit“ (ebd.: 262) zu verstehen.

Kritische Perspektiven wenden ein, dass es sich bei KI um eine aktuell gehypte Technologie handelt (vgl. Züger et.al. 2023). Häufig werde deren konkreter Nutzen überschätzt: Bei dem Versprechen von Tech-Konzernen, mithilfe von KI Lösungen für gegenwärtige Probleme und Krisen zu finden, handele es sich nicht zuletzt um Marketingstrategien (vgl. Geuter 2025: 4’22-4’35).³ Im Kern handele es sich um einen Verkauf von „Erzählungen über die Zukunft“ (ebd.: 4’31-4’34). Solche Zukunftsvisionen lassen sich mit Bourdieu als „symbolisches Kapital“ von Tech-Konzernen verstehen (Selke 2023: 231). Diese Erzählungen seien

nicht interessant, weil sie zeigen, was KI tatsächlich *leistet*. Sie sind interessant, weil zukünftige Lösungen *versprochen* werden und weil diese Zukunftserzählungen etwas über gegenwärtige Erwartungen aussagen“ (ebd.: 21).

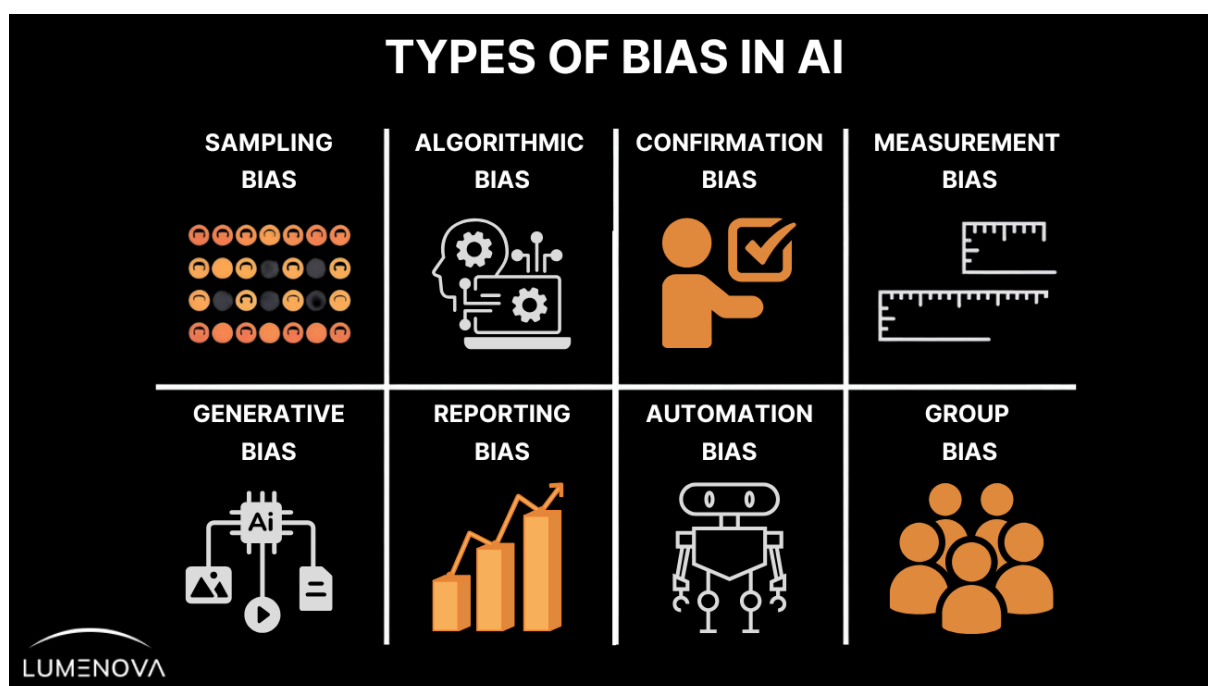
Zu diskutieren wäre in diesem Zusammenhang auch, inwiefern die Hochschulen als ein Absatzmarkt für proprietäre Software zu betrachten sind (vgl. Kalz 2023: 349 und AG „Digitale Souveränität“ 2024: 20 ff.) und zu wessen Konditionen und Vorteil entsprechende Verträge geschlossen werden.⁴ Nach dieser Sichtweise muss es „zum Selbstverständnis der Hochschulen zählen, ihre

³ Aus historischer Perspektive zeigt sich, dass es sich bereits bei dem Begriff der Künstlichen Intelligenz um eine Wortschöpfung handelt, die von einer Gruppe Computerwissenschaftler verwendet wurde, um besser Forschungsgelder einwerben zu können (vgl. Guest et.al. 2025: 2 f.).

⁴ Für kommerzielle Unternehmen ist eine Partnerschaft im Bildungsbereich attraktiv, weil auf diese Weise hochwertige Daten zum Bildungsprozess gesammelt werden können. Die Technikphilosophin Amrei Bahr warnt

Angehörigen im Vollzug des Hochschulbetriebs [vor Datenhandel] zu schützen“ (AG „Digitale Souveränität“ 2024: 21).

Durch Geuters Fokussierung auf die Funktionsweisen von Hypes wird die Möglichkeit einer Nicht-Nutzung von KI als Option überhaupt denkbar. **Das eigentliche Potenzial der Hochschulen liege** – unabhängig vom Einsatz verschiedener Technologien – **in der Befähigung zum kritischen Denken** (Geuter 2025: 2'26). In diesem Zusammenhang gewinne „die klassische akademische Kompetenz der Quellenkritik [...] nochmals an Bedeutung“ (Filipović et.al. 2025: 32). Als ein Risiko bei der umfassenden Nutzung von KI im Lernprozess wird das Deskilling genannt – **KI-Kompetenz aufzubauen bedeutet auch, den Einsatz entsprechender Tools mit kritischer Reflektion zu begleiten bzw. auszuloten, in welchen Fällen ein Einsatz geboten erscheint und in welchen nicht.** Diese Haltung ist nicht mit einer grundsätzlichen Technikverweigerung gleichzusetzen: Aus technikhistorischer Perspektive wird die Sorge um Risiken von Technologien vielmehr als ein rationaler Umgang mit diesen aufgefasst (vgl. Onusseit 2023). Dass die Diskussion um grundsätzliche Fragestellungen zum Einsatz von KI auch in der Wissenschaft angekommen ist, zeigt ein Blick in die Beneluxstaaten: Dort wird in einem Positionspapier vor einer unkritischen Übernahme von KI-Tools gewarnt (vgl. Guest et.al.: 2025).⁵



Quelle: <https://bias-and-fairness-in-ai-systems.de/en/basics/>

davor, dass eine vertragliche Abhängigkeit der Hochschulen von Privatunternehmen zu digitalem Autonomieverlust führen kann (vgl. Bahr 2024: 494 f. Vgl. auch AG „Digitale Souveränität“ 2024: 19). Beispiele aus der Vergangenheit sind die Nutzung von Microsoft-Produkten oder veränderte Geschäftsmodelle von Wissenschaftsverlagen, bei dem das Tracking der Nutzenden von Informationsdiensten zur Hauptquelle der Wertschöpfung wird (vgl. DFG 2021).

⁵ Vgl. zu Resistenz gegen KI als Forschungsgegenstand Şimşek et.al. 2025.

3. Digitalisierung aus Perspektive der Gender in Science and Technology Studies

Einer der Ursprünge soziotechnischer Perspektiven sind die Gender in Science and Technology Studies (GSTS). Als eine wichtige Vordenkerin gilt die US-amerikanische Naturwissenschaftshistorikerin Donna Haraway, die mit dem Begriff ‚Technoscience‘ eine „bemerkenswerte Verbindung von technologischen, wissenschaftlichen und ökonomischen Praktiken“ (Weber 2014: 159) beschrieb. Technik wird in diesem Kontext „weniger als Werkzeug, Artefakt, Know-how oder System verstanden, denn als Medium, das [...] nicht nur Artefakte, sondern auch Bedeutungen hervorbringt“ (ebd.: 163). Eine soziotechnische Perspektive auf den Digitalisierungsprozess rückt dementsprechend „Bedeutungszuschreibungen in den Mittelpunkt“ (Selke 2023: 17).

Aus dieser Perspektive werden im Sinne einer Foucaultschen Machtanalytik die Bedingungen und Vorannahmen der Produktion von Wissen in den Fokus gerückt. Vor diesem Hintergrund erscheinen aufstrebende Technologien wie KI als eine „neue Wissensordnung“ mit spezifischen „Weltzugänge[n], Erkenntnismöglichkeiten und politische[n] Gestaltungsoptionen“ (Prietl 2019: 307). Erkenntnismodelle, die auf der Erhebung und Verarbeitung so vieler Daten wie möglich basieren, bezeichnet der Soziologe Andrew Pickering als einen Wechsel der Wissenserzeugung von der Epistemologie hin zur Ontologie (zitiert nach Weber 2021: 61). Dieser wird auch beschrieben als ein Abrücken von dem Bemühen, ein Phänomen zu verstehen, hin zu dem Bestreben, dessen bloßes Erscheinen in der Zukunft vorherzusagen (vgl. Weber et.al. 2021: 66). Dieser „datafizierende Weltzugriff“ ermögliche es nicht, „Komplexität, Variabilität oder auch Disparität zu erfassen“ (Prietl 2019: 311 f.). So würden aus „*deskriptiven*“ Daten schleichend *normative* Daten, die Menschen zu unfreiwilligen Anpassungsleistungen [...] zwingen“ (Selke 2023: 57).

Mit Deleuze beschreibt die Mediensoziologin Jutta Weber Technologien als Ausdruck eines Zeitgeistes, der Rückschlüsse auf den Zustand der Gesellschaft zulässt. Dabei stellt sie die Frage, warum die durch KI realisierte Fähigkeit der statistischen Vorhersage gegenwärtig so attraktiv erscheint – sie sieht darin eine gesellschaftliche Reaktion auf multiple (politische, ökologische und ökonomische) Krisen (vgl. Weber et.al. 2021: 69 f.). KI als ‚Allheilmittel‘ gegen diese Krisen zu framen, wird als Technik-Solutionismus bezeichnet (ebd.: 68). Mit diesem Begriff wird die Auffassung in Frage gestellt, „man könne komplexe gesellschaftliche und zivilisatorische Herausforderungen ausschließlich auf technische Fragen reduzieren“ (Selke 2023: 147). Aus einer kritischen Perspektive erscheint die verheißungsvolle Rede über KI als ein genereller „Akzeptanztest für Disruptionen“ (ebd.: 68).

Feministische Kritik benennt in diesem Kontext geschlechtsspezifische Asymmetrien und deren intersektionale Verschränkungen mit weiteren Kategorien gesellschaftlicher Ungleichheit.

Kritisiert werden etwa Definitionen von Erkenntnis und Intelligenz, die Universalitätsanspruch erheben, aber implizit hegemoniale Perspektiven (westlich, männlich, weiß, able-bodied, hoher Bildungsabschluss) übernehmen und die Situiertheit von Wissensproduktion außer Acht lassen (Weber 2021: 61). Den Begriff der *situated knowledge* hat Donna Haraway geprägt für das „Verständnis einer Wissensproduktion, die in bestimmten historischen, kulturellen und politischen Kontexten verankert ist“ (Amsler 2023: 198). Damit wird eine Perspektivverschiebung auf die Produktion von Wissen vorgenommen von der männlich konnotierten Vorstellung eines einzelnen Forschers mit genialen Eingebungen (Geniekult) hin zu einer Auffassung von Erkenntnisgewinn als der Kollaboration vieler Beteiligter.

Bei der Standardisierung menschlicher Verhaltensweisen für Computermodelle würden „Normen implementiert“, deren Verbindung zu „sexistischen, rassistischen, klassistischen und ableistischen Struk-

turen und Symbolsystemen“ nicht reflektiert würde (ebd.: 63). Die Folge seien diskriminierende Outputs wie beispielsweise starke Stereotypisierungen bei der Bilderzeugung mit generativer KI und der deutlichen Unterrepräsentation etwa von People of Color, Menschen mit Behinderung oder nichtbinären Personen (vgl. 2.1).

Die Mathematikerin Cathy O’Neil bezeichnet Algorithmen als strukturell konservativ (vgl. O’Neil 2016: 204), da sie auf in der Vergangenheit erhobenen Daten mit allen bestehenden Biases und sozialen Ungleichheiten basieren und diese aufgrund statistischer Häufigkeiten als erwünscht interpretieren (beispielweise, dass Männer mit dem Vornamen Thomas besonders geeignet für Führungspositionen seien, da diese in der Vergangenheit besonders häufig vertreten waren). Die Ursache für diskriminierende Outputs von KI wird häufig in der Verzerrung der Daten gesehen, mit denen die Modelle trainiert wurden. Bereits in diesem Prozess können Biases auf verschiedenen Stufen wirksam werden. Darüber hinaus gesellen sich in jedem Schritt der Entwicklung, Implementierung und Nutzung von Systemen weitere mögliche ‚Einfallstore‘ für Bias hinzu – diese bezeichnet der Wirtschaftsinformatiker Mathias Klier als „eleven types of bias in the ML life cycle“ (vgl. Klier 2025).

Bei der Bewertung von Sozialstrukturen werden KI-Systeme zu einem „sociomaterial apparatus of self-fulfilling prophecies“ (Weber et.al. 2021: 66). **Für die Bestimmung von Realfaktoren mag Künstliche Intelligenz geeignet sein, nicht aber für die Bestimmung von Idealfaktoren** (vgl. Selke 2023: 40) – wie jene, die zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft beitragen könnten. **Gleichstellungsakteur*innen an Hochschule sollten herausstellen, welche möglichen Entwürfe von Technik-Utopien (oder schlichter von positiven Szenarien der Nutzung und des Einsatzes) es aus Gender- und Gleichstellungsperspektive geben könnte.**

Um Biases in Daten benennen und vermeiden zu können, werden in *Data Feminism* sieben Prinzipien genannt (vgl. D’Ignazio et.al 2020: 17 f. und Juen 2021: 4 f.). Unter 1) *Examine power* wird die Frage gestellt, wer Daten erhebt, wessen Daten erhoben werden (und wessen nicht) und wie diese erhoben werden. Unter 2) *Challenge Power* können Ungleichheiten benannt und analysiert werden. Prinzip 3) *Elevate emotion and embodiment* zieht die Auffassung einer objektiven und neutralen Visualisierung von Daten in Zweifel und macht sich für die Aussagekraft gelebter Erfahrung stark. Prinzip 4) *Rethink binaries and hierarchies* verweist auf Leerstellen und Begrenzungen bestehender Klassifikationssysteme. In 5) *Embrace pluralism* wird für eine Berücksichtigung vielfältiger Bevölkerungsgruppen plädiert – sowohl, was die Erhebung von Daten betrifft als auch deren Erforschung. Das Prinzip 6) *Consider context* stellt heraus, dass Daten nicht für sich stehen und der Kontext ihrer Entstehung berücksichtigt werden sollte. Dass ein Produkt oder eine Studie die Arbeit vieler ist und dass deren Beteiligung sichtbar gemacht werden sollte, wird in 7) *Make labor visible* hervorgehoben.

3.1 Geschlechtsspezifische und intersektionale Diskriminierung durch KI

Der durch die GSTS herausgearbeitete Entstehungskontext von KI führt zu diskriminierenden Outputs, die mittlerweile vielfach dokumentiert sind. Einige Beispiele algorithmischer Diskriminierung sollen hier noch einmal stichpunktartig aufgeführt werden.

Gender Data Gap: Die Journalistin Caroline Criado-Perez hat eine große Anzahl an Beispielen unter anderem aus den Bereichen Medizin, Technologie und Mobilität zusammengetragen, bei denen Produkte oder Lösungsvorschläge für Frauen schlechter funktionieren, ihre Wirkung verfehlen oder gar Schaden verursachen (Criado-Perez 2020). Als Ursache dafür macht sie die implizite Annahme eines männlichen Standards aus, bei dem weitere Perspektiven nicht mitgedacht werden. In der Konsequenz werden geschlechtsspezifische Bedürfnisse und Interessen z.B. bei Sprachassistenzsystemen unterschiedlich berücksichtigt:

Beim Start von Apples KI Siri war diese (ironischerweise) in der Lage, Prostituierte und Anbieter von Viagra zu finden, nicht aber Abtreibungskliniken [...]. Siri konnte bei einer Herzattacke helfen, aber die Information, man sei vergewaltigt worden, beantwortete sie mit: ‚Ich weiß nicht, was du [damit] meinst.‘ (Criado-Perez 2020: 240 f.).

Als Gender Data Gap bezeichnet die Autorin das Phänomen, dass trotz einer umfangreichen Datenerhebung in allen Lebensbereichen diese häufig nicht geschlechtsspezifisch erhoben bzw. auf entsprechende Bedarfe hin analysiert werden – zum Nachteil der *Unsichtbaren Frauen*, die sie im Titel des Buches benennt. Dieses Phänomen wird bei algorithmischer Diskriminierung teilweise besonders augenscheinlich.

Sichtbarkeit: Weibliche Vorbilder werden als notwendig erachtet, um Mädchen und junge Frauen für eine Karriere in der Wissenschaft generell, oder, um diversere Perspektiven in die Entwicklung von Technologie zu tragen, im MINT-Bereich zu interessieren. Versuche mit generativer Bild-KI zeigen, dass die Ausgaben häufig sehr stereotyp sind (vgl. z.B. Wimmer 2023) und dass bei Eingaben mit historisch männlich konnotierten Berufsfeldern (wie „professor“/„scientist“, „doctor“, „politician“ oder „pilot“⁶) in großer Mehrheit Darstellungen von Männern erzeugt werden. Darstellungen von Frauen sind unterrepräsentiert, vor allem im mittleren Lebensalter. Das Phänomen betrifft ebenso People of Colour oder Menschen mit Beeinträchtigung.

Arbeitsmarkt: Geschlechtsspezifische Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt können sich durch Automatisierung verfestigen. Das zeigt prominent das algorithmische Auswahlverfahren, welches Amazon vor einigen Jahren zur Vorsortierung von Lebensläufen einsetzte und das Bewerberinnen systematisch benachteiligte. Gender war als Kategorie für die Bewertung der CVs nicht enthalten, dennoch zog das System aufgrund anderer Informationen (z.B. die Mitgliedschaft in einem Frauenteam) Rückschlüsse über das Geschlecht der Bewerbenden (zit. nach Franken et.al. 2021: 8). Die Datenanalytikerin Mina Saidze sieht bei KI-gestützten Auswahlprozessen eine Verlagerung des Problems der Diskriminierung auf Technologie, das eine persönliche Auseinandersetzung mit Voreingenommenheiten nicht ersetzen könne (vgl. Saidze 2023: 122 f.).

Bei der Anzeige von Stellenangeboten auf Plattformen zeigt sich, dass diese gemäß dem angenommenen Geschlecht einer Person ausgespielt werden. In männlich dominierten Berufssparten wie dem IT-Bereich werden Frauen seltener Stellenanzeigen vorschlagen (vgl. Franken et.al. 2021: 8). Bei Recherchen mit Large Language Models (LLMs) wie ChatGPT zu Gehaltsvorstellungen werden Frauen niedrigere Gehälter vorgeschlagen (vgl. Sorokovikova et.al. 2025: 212 f.). Als Arbeitgeberinnen müssen sich Hochschulen damit auseinandersetzen, wie sie unter diesen Voraussetzungen eine geschlechtergerechte Personalauswahl gestalten können.

Finanzen: Der Einsatz automatisierter Entscheidungssysteme ist in der Finanzbranche (Versicherungen, Kredite) weit verbreitet. Auch hier bilden Algorithmen bestehende Ungleichheiten wie den Gender Pay Gap bzw. Gender Lifetime Earnings Gap ab und schreiben sie fort bzw. fest.

Intersektionalität: Geschlecht ist nur eine von vielen Kategorien, anhand derer sich soziale Ungleichheit manifestiert. Intersektionale Gleichstellungsarbeit richtet ihren Blick auf die vielfältigen Überschneidungen und Durch-Kreuzungen dieser Kategorien. Mehrfach marginalisierte Personen haben eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung durch KI betroffen zu sein.

Dies wird etwa deutlich am Beispiel von automatisierter Gesichtserkennung: Die Informatikerinnen Joy Boulamwini und Timnit Gebru konnten nachweisen, dass Systeme eine deutlich schlechtere Trefferquote bei Schwarzen Personen hatten. Am niedrigsten fiel die Quote für Schwarze Frauen aus (vgl. Boulamwini et.al. 2018). Gleichzeitig werden solche Systeme trotz bekannter Biases immer häufiger zur Kriminalitätsprävention (*predictive policing*) eingesetzt.

⁶ Da englische Prompts präzisere Ergebnisse erzielen, ist dies im vorliegenden Beispiel die Ausgangssprache. Die Verzerrungen bleiben im Deutschen auch bei Eingaben wie „Professor:in“ oder „Politiker:in“ erhalten.

Dieser aus Grundrechtsperspektive problematische Aspekt der Überwachung kann zu Verfolgung führen: In Ländern, die LGBTQIA+-Rechte bekämpfen, besteht die Gefahr, dass entsprechende Systeme als ‚Detektoren‘ für queere Personen eingesetzt werden (vgl. AlgorithmWatch 2025).

3.2 Opposition vs. Adaption – Feministische Umgänge mit KI

Hinsichtlich der Frage, welche Konsequenzen im Umgang mit KI zu ziehen seien, zeichnen sich zwei unterschiedliche Linien ab. Die erste Linie warnt auf Basis der zuvor geschilderten Macht-/Wissenssysteme grundsätzlich vor dem Einsatz von KI. Es wird bezweifelt, ob diskriminierende Datensätze ‚verbessert‘ werden können, da bei diesem Ansatz der soziokulturelle Entstehungskontext von Technologie außer Acht gelassen werde (vgl. Weber et.al. 2021: 71). Insbesondere bei der intersektionalen Verschränkung von Benachteiligung sei eine Optimierung fraglich, da deren vielfältige Überschneidungen kaum standardisierbar im Sinne von regelhaften Abfolgen seien (vgl. Bath et.al. 2023: 129). Auch die intendierte konzeptionelle Unschärfe und Mehrdeutigkeit von Intersektionalität erschwere eine „präzise Operationalisierung im Kontext von Algorithmischer Fairness“ (Decker et.al 2024: 94).

Die Bereinigung von Bias in den Datensätzen von KI-Produkten weist einen weiteren problematischen Aspekt auf: Das Herausfiltern von als schädigend identifizierten Inhalten wird häufig an Clickworker*innen aus dem globalen Süden übertragen. Diese arbeiten ohne faire Arbeitsbedingungen oder Schutz vor der Konfrontation mit traumatisierenden Inhalten. Dies geschah z.B. bei der Entwicklung von ChatGPT4, unter anderem damit es weniger sexistische Ausgaben lieferte als das Vorgängermodell, und wird auch im Bereich der Content Moderation (etwa für das Herausfiltern von Hate Speech praktiziert (vgl. Stenzel et.al. 2025). Diese Praxis folgt einer „logic of historical exploitation of global economic inequality“ (ebd.: 3).

Diese erste Linie lässt Intervention im Sinne einer Foucaultschen Haltung, „nicht dermaßen regiert zu werden“ (zit. nach Maurer et.al. 2006: 13) denkbar werden. Sie liefert aber (und das ist auch nicht ihr Anspruch) keine unmittelbaren Antworten auf die faktische Situation an Hochschulen und auf den praktischen Umgang beim Einsatz von KI-Systemen in diesem Umfeld. Hier bleibt nur, in die Abwägung, an welcher Stelle der Einsatz von auf generativer KI basierenden Tools sinnvoll bzw. zu riskant erscheint, mögliche Diskriminierungsrisiken einzubringen. Für die Diskussion zum Einsatz von KI an Hochschulen kann eine Verlagerung „hin zu einer Analyse des Zwecks, Kontexts und der gesellschaftlichen Wirkung von Algorithmen [...] neue Wege zur Förderung sozialer Gerechtigkeit eröffnen“ (Decker et.al. 2024: 96). Dezidiert gegen den Einsatz von KI eingestellte Stimmen bezeichnen dieses Vorgehen allerdings als „critical washing“ (Suarez zit. nach Guest et.al. 2025: 7), das zur Rationalisierung und Normalisierung von als schädigend aufgefassten Tools beitragen kann.

Bei der Diskussion um den Einsatz von generativer KI an Hochschulen werden ethische Aspekte (teilweise) angesprochen. Gleichstellungsakteur*innen sollten überprüfen, ob genderrelevante Fragestellungen dabei ausreichend berücksichtigt werden, und ggf. Wissen zu Diskriminierungseffekten bereitstellen.

Die zweite Linie hebt die möglichen Vorteile von KI-Nutzung für die Verwirklichung von Chancengleichheit hervor. Der Auf- bzw. Ausbau digitaler Kompetenzen generell wird als ein wichtiges Kriterium erachtet, um die Teilhabe von Frauen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt generell und spezifischer in Berufsfeldern der Technologieentwicklung zu ermöglichen.

Stimmen innerhalb dieser Linie plädieren zudem für eine diversere und inklusivere Gestaltung von KI. Diese läuft unter Labels wie Feminist, Fair, Inclusive, Trustworthy, Public Interest oder Human-Centered AI, auf Deutsch unter Stichworten wie ethische oder gemeinwohlorientierte KI. Die in diesem Kontext eingesetzten Methoden werden u.a. als Erklärbare KI, Fairness-Metriken oder Human in the Loop bezeichnet (vgl. Gumz 2025). Eine weitere Methode, um Bias in KI entgegenzuwirken, besteht im

Einsatz von synthetischen Daten beim Training von KI: Diese sind, obwohl an realen Daten orientiert, selbst KI-generiert und sollen einen Ausgleich zu Verzerrungen herstellen (vgl. Saidze 2023: 287).

In diesem Kontext finden sich Unternehmen und Initiativen, die geschlechtsspezifische Diskriminierung mittels KI zu beheben beabsichtigen – als Beispiele seien hier eine App zur Beratung von Gründerinnen⁷ genannt, eine weitere für eine Risikoanalyse zur Betroffenheit von häuslicher Gewalt⁸ und eine Initiative, die gemeinwohlorientierte Ziele durch Datenerhebung unterstützt.⁹ An dem durch die GSTS kritisierten grundsätzlichen Erkenntnismodell über die Generierung von Daten ändert sich durch dieses Vorgehen nichts – aber hier finden sich Beispiele für die (Mit-) Gestaltung von Technologie durch Frauen oder für deren Belange und für mögliche Versionen einer ethisch vertretbaren KI. **Diese können für positive Szenarien von Technologienutzung herangezogen werden.**

Mit dem EU AI Act wird auf europäischer Ebene der Versuch vorgestellt, ein Konzept einer ‚verantwortungsvollen KI‘ zu entwerfen, das als Gegenmodell zum US-amerikanischen und chinesischen Vorgehen fungieren soll. Aktuell befinden sich die Hochschulen in der Auseinandersetzung damit, wie die im Mai 2024 verabschiedete Verordnung umzusetzen ist.

Der Ansatz, bei der Entwicklung und beim Einsatz KI-betriebener Systeme die Wahrung europäischer Grundrechte zu integrieren, ist grundsätzlich begrüßenswert. Aus Gleichstellungsperspektive wird jedoch zu bedenken gegeben, dass die Vorgaben zur Angabe von Diskriminierungsrisiken zu allgemein gehalten sind, um auf der Ebene individueller Fälle wirksam zu werden (vgl. Rönnecke 2024: 67). Zu dem Schluss, dass Betroffene von Diskriminierung ihr Recht mithilfe des AI Acts schwer durchsetzen können, kommt auch ein Gutachten für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (vgl. Döhmman et.al. 2023: 66 f.).

Häufig werde geschlechtsspezifische Diskriminierung im AI Act nicht explizit adressiert. Dies sei aber unabdingbar, um entsprechende Benachteiligungen etwa bei der Gesichtserkennung, bei Gewalt in sozialen Nahbeziehungen oder bei der Content-Moderation abbilden zu können (vgl. Caragianni 2025). Bei der durch den AI Act angestrebten Vereinheitlichung rechtlicher Grundlagen auf EU-Ebene („Harmonisierung“) sei es essenziell, intersektionale Aspekte zu berücksichtigen, um Homogenisierung zu vermeiden (ebd.: 7).

Gleichstellungsakteur*innen sollten die Umsetzung des EU AI Acts an Hochschulen dementsprechend kritisch begleiten. Ein gleichstellungspolitisches Vorhaben bestünde darin, gemeinsam mit anderen Interessengruppen auf Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung des Antidiskriminierungsschutzes hinarbeiten.

Ethikkommissionen an Hochschulen sind für geschlechtsspezifische und intersektionale Fragestellungen etwa bei der Risikofolgeabschätzung zu sensibilisieren – beispielsweise, wenn es um die Beurteilung von KI-gestützter Datenerfassung geht.

Für die Personalauswahl an Hochschulen sollte transparent gemacht werden, in welchen Stadien des Bewerbungsprozesses ggf. Algorithmen zum Einsatz kommen. Über mögliche diskriminierende Effekte sollte ein Austausch zwischen Personalabteilung und Gleichstellungsstelle stattfinden.

4. Digital Gender Gap

Mit dem Digital Gender Gap werden geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Umgang mit digitalen Technologien beschrieben. Im 3. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wird die Sorge geäußert, dass Frauen unter anderem aufgrund niedrigerer digitaler Kompetenzen weniger Chancen haben, den digitalen Wandel zu gestalten und zu ihrem Vorteil zu nutzen. Dabei beruft sich der Bericht auf

⁷ Siehe <https://www.kite-bga.de/home/>.

⁸ Siehe <https://de.frontline100.com/product>.

⁹ Siehe <https://civic-data.de/>.

eine Sonderauswertung zum Digital Gender Gap von 2018/19, die das Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit im Auftrag der Initiative D21 vorgenommen hat.

Diese basiert auf den Kategorien des D21-Digitalindexes, der jährlich für Deutschland erhebt, „wie gut die Gesellschaft mit der Entwicklung der Digitalisierung Schritt hält“ (Initiative D21 2020: 6). Die Sonderauswertung zeigt, dass Frauen in den vier Subindizes Zugang, Nutzungsverhalten, digitale Kompetenz und Offenheit gegenüber Digitalisierung niedrigere Werte als Männer erreichen. Die Kategorie der digitalen Kompetenz wird bei der Auswertung am stärksten gewichtet. Neben Gender als Kategorie werden „weitere soziodemografische Aspekte wie Bildung, Beruf, Alter, Stadt und Land“ (ebd.: 8) mit einbezogen, so dass sich ein differenziertes Bild der Verteilung von digitalen Kompetenzen ergibt. Der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung benennt drei Voraussetzungen für eine geschlechtergerechte Digitalisierung: 1) Zugang zu Ressourcen, 2) Nutzung von Technologien und 3) Gestaltung des Transformationsprozesses (vgl. BT-Drucksache 19/30750: 6). Die Kategorie 1) Ressourcen bezieht sich nicht nur auf die materielle Ausstattung, sondern auch auf „Zeit[-/] Raumsouveränität und informationelle Selbstbestimmung. Dass diese Kategorie eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für Verwirklichungschancen darstellt, wird in Kategorie 2) Nutzung ausgeführt. Diese könne zudem durch „strukturelle Benachteiligungen, Geschlechterstereotype und Gewalterfahrungen“ (ebd.) beeinträchtigt sein. Die Kategorie 3) Gestaltung weist auf die Notwendigkeit einer Beteiligungskultur in „Politik, Wirtschaft und Gesellschaft [und] in der Technikentwicklung selbst“ (ebd.) hin.

Anhand der im Gleichstellungsbericht genannten Voraussetzungen sollen Bedingungen des Erwerbs digitaler Kompetenzen an Hochschulen zugrunde gelegt werden. Die von der Initiative D21 ausdifferenzierten Felder digitaler Kompetenz werden dabei anteilig der Kategorie 1) Ressourcen (Zugang, Kompetenz) und 2) Nutzung (Nutzungsverhalten, Offenheit) zugerechnet.

In diesem Zusammenhang spielen verschiedene Formate des Wissenserwerbs eine wichtige Rolle. Der Erwerb digitaler Kompetenzen erfolgt (mehrheitlich) über informelle Lernformen – etwa, indem Programme selbstständig ausprobiert werden oder durch Nachfragen im sozialen Umfeld (vgl. Initiative D21 2020: 27). Der Arbeitsplatz wird als ein zentraler Lernort für digitale Kompetenzen benannt. Zugleich werden insbesondere im Kontext von KI-Kompetenz an Hochschulen auch zahlreiche formale Lernszenarien angeboten, von Plattformen zum Selbststudium¹⁰ bis hin zu themenspezifischen Kursen. Mit dem EU AI Act werden Schulungen zu KI-Kompetenz verpflichtend, so dass ein Ausbau der bestehenden Angebote in den kommenden Jahren zu erwarten ist.

Auch beim Wissenserwerb werden geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar: Laut der D21-Sonderauswertung erweisen sich Männer in der Kategorie „Offenheit“ als experimentierfreudiger und aufgeschlossener gegenüber neuen Technologien (vgl. Initiative D21 2020: 15 f.) und sie erlangen Wissen häufiger durch informellen Austausch in beruflichen oder privaten Netzwerken (vgl. Franken et.al. 2021: 24). Laut einer (allerdings bereits einige Jahre alten) Umfrage ist die Zahl der Frauen, die sich nicht zum Thema KI weiterbildet, deutlich höher als die der Männer (vgl. ebd.). **Um Frauen weiterzubilden und eine chancengerechte Digitalisierung zu ermöglichen, braucht es „zielgruppenorientierte Bildungskonzepte“** (Initiative D21 2020: 15). Als Zielgruppen mit hohem Frauenanteil werden „Personen in Familie- und Sorgetätigkeiten, [...] Beschäftigte in scheinbar wenig technikaffinen Berufsfeldern und in Teilzeit“ genannt (ebd.: 17).

¹⁰ Vgl. z.B. der vom Stifterverband betriebene *KI-Campus*.

B Handlungsfelder aus dem Projekt

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen ist es, auf die Durchsetzung des im Grundgesetz verankerten Gleichstellungsauftrags von Frauen und Männern hinzuwirken. In der praktischen Arbeit gibt es Bemühungen, intersektionale Verschränkungen zu anderen Dimensionen sozialer Ungleichheit wahrzunehmen und zu adressieren. Zentrale Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen sind die Förderung weiblicher akademischer Karrieren, die familiengerechte Gestaltung des Arbeits- oder Studienortes Hochschule sowie die Bekämpfung von geschlechtsbezogener Gewalt und Machtmissbrauch.

An diesen Feldern orientierten sich die in der Maßnahme *DGG* durchgeführten Aktivitäten. Mit Blick auf die Thematik des Projekts ergaben sich die Handlungsfelder (digitale) Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen, digitale Kompetenzen und digitale Gewalt.¹¹ Die Hintergründe und theoretischen Bezugspunkte zu jedem dieser Felder werden im Folgenden skizziert.

5. Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen

Bekanntermaßen gelingt es Frauen bis heute deutlich seltener, eine wissenschaftliche Karriere bis zur Professur zu verfolgen. Die vielschichtigen Gründe hierfür werden von der Hochschulforschung in den Blick genommen. Aus diesem Grund liegt ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen auf der Gestaltung chancengerechter Berufungsverfahren bzw. der Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.

Es gibt eine Vielzahl von Maßnahmen zur Förderung der akademischen Laufbahn von Frauen auf allen Karrierestufen. Im Hinblick auf das Thema Digitalisierung und Wissenschaft rückt der Aspekt der geringeren Sichtbarkeit (Gender Visibility Gap) von Forscherinnen in den Fokus, die sich nachteilig auf die akademische Karriere auswirkt. In diesem Punkt konnte das Projekt *DGG* auf Erkenntnisse aus verschiedenen Forschungsprojekten der BMBF/BMFTR-Förderlinie „Innovative Frauen im Fokus“ (IFiF)¹² zurückgreifen: Das Projekt *EXENKO* („Exzellenz entdecken und kommunizieren“) nimmt eine kritische Revision des Exzellenzbegriffs aus Genderperspektive vor, das Projekt *Prof:in Sicht* widmet sich der Frage der Sichtbarkeit von HAW-Professorinnen und das Projekt *WiM* („Wissenschaftlerinnen in die Medien“) ermittelt, wie die Medienpräsenz von Forscherinnen erhöht werden kann.

Alle genannten Projekte sowie durch das Metavorhaben bereitgestellte Informationen lieferten Anregungen für die Ausgestaltung der Maßnahmen zu Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen an der Hochschule Emden/Leer. Diese umfassten Informationsangebote zum Gender Visibility Gap und zu Formaten der Wissenschaftskommunikation, Qualifikationsangebote und Austauschformate zur Sichtbarkeit auf digitalen Plattformen und zum Umgang mit Presseanfragen. Forscherinnen auf frühen Karrierestufen sollten ermutigt werden, sich frühzeitig mit der „Übersetzungsleistung“ (vgl. Wissenschaftsrat 2021: 41) von der eigenen Fach- in Alltagssprache vertraut zu machen.

Das Projekt *EXENKO* benennt drei Aspekte von Sichtbarkeit in der Wissenschaft: Jene der eigenen Forschung und Person innerhalb der eigenen Fachcommunity, [...] in der breiten Öffentlichkeit über verschiedene mediale Kanäle und universitätseigene Pressestellen sowie [...] innerhalb der eigenen Hochschule, die relevant für mögliche

¹¹ Alle durchgeführten Aktivitäten lassen sich auf der Webseite des Projekts einsehen: <https://www.hs-emden-leer.de/hochschule/organisation/einrichtungen/gleichstellungsstelle/digitalisierung/qualifizierungsangebote>.

¹² Alle Projekte sind einsehbar unter: <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/projekte/>.

Beförderungen, berufliche Weiterentwicklung sowie die frühe Förderung von Personen ist (Braunisch et.al. 2024: 34).

Das Projekt *DGG* ermittelte durch Maßnahmen im Bereich der digitalen Sichtbarkeit Einflussmöglichkeiten auf die genannten Bereiche, welche in Wechselbeziehung zueinanderstehen. Für die Analyse der Situation an der Hochschule Emden/Leer war von besonderer Bedeutung, dass die Karrierewege und Forschungsbedingungen sich an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) von denen an Universitäten unterscheiden. Das Projekt *Prof:in Sicht* stellt heraus, dass sich für Forscherinnen an HAW die Thematik mangelnder Sichtbarkeit erheblich dadurch verschärft, da dieser Hochschultyp in den Medien weniger Aufmerksamkeit erfährt (vgl. Spagert et.al. 2024: 25). Dass auch Professorinnen mehr Care-Aufgaben übernehmen als ihre männlichen Kollegen (vgl. Spagert et.al. 2025: 5), ist ein zusätzlicher Belastungsfaktor. Zudem erfordert die mehr auf Transfer fokussierte Forschung dieser Form der Hochschule ein erweitertes Sichtbarkeitskonzept (vgl. Spagert et.al. 2024: 24). Dies sei Voraussetzung, „um ‚unentdeckte‘ Expertise der Öffentlichkeit sichtbar zu machen“ (ebd.: 27).

5.1 Fachcommunity

Im Hinblick auf die Sichtbarkeit in der Fachcommunity konstatieren die Forscher*innen des *EXENKO*-Projekts „in der Zitationshäufigkeit“ den „Ausdruck einer geringeren Sichtbarkeit in der Wissenschaft (Gender Citation Gap)“ (Wegrzyn et.al. 2025: 89). In diesem Zusammenhang weist das Projekt auf die problematischen Aspekte von der Gewichtung von Messwerten wie der Zitationsrate hin: Diese ließe nicht immer Rückschlüsse auf „den Inhalt, den Grad der Innovation, Originalität oder Kreativität der Publikationen“ (Altenstädter et.al. 2024: 7) zu, sondern verstärke besonders die Sichtbarkeit bereits etablierter und renommierter Autor*innen. Die vermeintlich neutrale und objektive Aussagekraft von Zahlenwerten benachteilige Frauen, wenn übersehen werde, dass „die dahinterstehenden Leistungen in ihrer Genese an soziale Bedingungen geknüpft waren“ (ebd.: 7 f.). Insbesondere in Berufungsprozessen ist die Anzahl von Publikationen ein maßgebliches Kriterium der Bewertung von Forschungsleistung, häufig zum Nachteil von Bewerberinnen (vgl. Kabaj 2018: 10).

Mit dem Einsatz generativer KI bei der wissenschaftlichen Recherche und im Schreibprozess wird von anderer Seite die Befürchtung geäußert, dass das gegenwärtig bereits in der Kritik stehende Prinzip des beständigen Publizierens (*publish or perish*) weiter auf die Spitze getrieben wird. Damit verbunden ist die Frage, wer eine dergestalt ausufernde Forschungsliteratur noch zu lesen in der Lage sein soll (vgl. Bahr 2024: 491 und zum AI Slop in der Wissenschaft C 10.). Der hier angesprochene Aspekt hat zwar keinen unmittelbaren Gleichstellungsbezug, führt aber ein vorwiegend quantitatives System an die Grenzen des Absurden, das Forscherinnen häufig zum Nachteil gereicht. Insofern lässt diese Entwicklung an die gleichstellungspolitische Forderung anknüpfen, im Bewertungsprozess mehr Fokus auf die Qualität und Innovativität von Forschungsleistung zu legen.

Als gravierenderer Faktor erweist sich auch, dass Forscherinnen durch den Gender Citation Gap „statistisch gesehen weniger oft in Datensätzen vertreten sind, die z.B. zum Training von KI-gestützten Systemen verwendet werden.“ (Gengler et.al. 2025: 165). Dies hat negative Auswirkungen, wenn entsprechende Systeme eingesetzt werden, um „Informationen zu Forschungsergebnissen zu finden oder Entscheidungen [...] im wissenschaftlichen Publikationsprozess vorzubereiten“ (ebd.). Auch in diesem Fall erweist sich Diskriminierung durch KI als selbstverstärkend.

5.2 Öffentliche Sichtbarkeit

Der zweite genannte Aspekt bezieht sich auf die Sichtbarkeit von Forscherinnen in einer breiteren Öffentlichkeit. In diesem Zusammenhang spielt die externe Wissenschaftskommunikation als Darstellung von Forschungsergebnissen und -methoden für ein fachfremdes Publikum eine bedeutende

Rolle. Da Aktivitäten der Wissenschaftskommunikation zunehmend Bestandteile des Anforderungsprofils bei Drittmittelanträgen darstellen (vgl. BMFTR 2025), erscheint die frühzeitige Auseinandersetzung mit dieser Thematik karrierefördernd. Gleichzeitig wird eine „[s]trukturelle Ressourcenknappheit – finanziell, personell und zeitlich – in der Wissenschaftskommunikation“ (TransferUnit 2024: 22) konstatiert. Ähnliche Aspekte werden auch als strukturelle Hürde für eine vermehrte mediale Präsenz von Wissenschaftlerinnen genannt: „Fehlende Trainings, unterbesetzte Pressestellen und unklare Zuständigkeit transformieren Sichtbarkeit von einem Möglichkeitsraum in ein Ressourcenproblem.“ (Gerlieb et.al. 2025: 202) Aus den genannten Gründen schien es geboten, die in dem Projekt bereitstehenden Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen für die Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen einzusetzen.

Bei Expert*inneninterviews in den klassischen Medien liegt der Männeranteil bei 75% (vgl. Spagert et.al. 2025: 2). Die Ursachen für diese wenig paritätische Geschlechterverteilung werden unter anderem in der Arbeitsweise (wissenschafts-)journalistischer Redaktionen gesehen und im Umgang von Wissenschaftlerinnen mit journalistischen Anfragen, die häufig zurückhaltender sind als die männlichen Kollegen (vgl. ebd.: 13 f. und vgl. Wegrzyn et.al. 2025: 93).

Im Rahmen einer Interviewstudie des Projekts *WiM* zur Interaktion zwischen Journalist*innen und Wissenschaftlerinnen zeigte sich, dass die unterschiedliche Arbeitsweise in beiden Feldern, kommunikative Hürden und teilweise die grundsätzliche Einstellung der Forscherinnen zu Medienanfragen ihre öffentliche Sichtbarkeit negativ beeinflussen kann (vgl. Gerlieb et.al. 2025). So kann der journalistische Anspruch auf Neutralität/Objektivität dazu führen, dass „bestehende Machtverhältnisse [...] reproduzier[t]“ werden, wenn diese nicht reflektiert werden (Gerlieb et.al. 2025: 196). Umgekehrt kann der Journalismus durch „gezielte Auswahl, Vorbilder und Kontextualisierung diverser Biografien strukturelle Inklusion fördern“ (ebd.: 197). Auf Seiten der Forscherinnen zeigte sich ein unterschiedlich offensiver Umgang mit Medienanfragen, wobei Zurückhaltung häufig durch „Erfahrungen struktureller Exklusion“ bedingt war (ebd.: 202).

Das Sichtbarwerden auf digitalen Plattformen kann eine Möglichkeit darstellen, das journalistische Gatekeeping und die damit verbundenen Effekte zu umgehen – der Aufbau einer Online-Präsenz ist niedrigschwellig (vgl. Spagert et.al. 2025: 4) und wird im Gegensatz zum Kontakt mit klassischen Medien als selbstbestimmt erlebt (vgl. Huber et.al. 2025: 127). Ferner gibt es Hinweise darauf, dass die Sichtbarkeit auf digitalen Plattformen auch einen Einfluss auf die Sichtbarkeit in der akademischen Community haben kann (vgl. Spagert et.al. 2025: 4).

Trotz des Plädoyers für eine Auseinandersetzung von Wissenschaftlerinnen mit dem eigenen Online-Auftritt ist dieser kein ‚Allheilmittel‘ und bringt zudem eigene Herausforderungen mit sich. Die Sorge von Forscherinnen, Hate Speech oder wissenschaftsfeindliche Angriffe (vgl. dazu ausführlich C 10.1) zu erfahren, wird an verschiedener Stelle genannt.

Auch findet ein Auftritt auf kommerziellen Plattformen zu den Bedingungen der Betreiber*innen statt – mit möglichen Bedenken z.B. hinsichtlich des Datenschutzes. Der „Druck, für Algorithmus und Community ständig präsent zu bleiben“ (Huber et.al. 2025: 131), kollidiert mit den zeitlichen Ressourcen von Forscherinnen.

Die Optimierung der eigenen Reichweite erfordert eine Anpassung an die Verbreitungslogiken der jeweiligen Plattform, etwa eine Tendenz zu emotionalisierender statt sachlicher Sprache und die Einbindung einer persönlichen bis privaten Perspektive.¹³ Diese Art der Kommunikation steht im Widerspruch zum Selbstverständnis einer Wissenschaftskommunikation, die Forschungsergebnisse in den Mittelpunkt stellt und die Forschungsperspektiven differenziert und abwägend wiedergeben und auch offene Fragen benennen soll. **Kommunizierende Wissenschaftler*innen sollten verstärkt Unterstützung finden, um diesen divergierenden Anforderungen gerecht zu werden.**

¹³ Die Linguistin Maja Linthe sieht in der Social Media-Kommunikation eine „Veränderung kommunikativer Grundmuster in der Schriftlichkeit“ und benennt die oben genannten Merkmale als zentral – inhaltliche Relevanz spiele für klassische Influencer*innen hingegen eine untergeordnete Rolle (Linthe 2020: 129; 134).

Bei der Nutzung von Plattformen ist zudem zu bedenken, dass das journalistische Gatekeeping durch ein algorithmisches ersetzt wird, dessen Kriterien sich für die Nutzenden noch weniger nachvollziehen lässt als redaktionelle Entscheidungen. Da die Plattformen keine Daten zu diesem Phänomen herausgeben, kann nur gemutmaßt werden, ob und durch welche Parameter anderen User*innen die eigenen Inhalte angezeigt werden. Herangezogen werden können Erfahrungswerte (*algorithmic imaginary*, vgl. Amsler 2023: 195), Experimente mit Reaktionen auf verschiedenen Content (z.B. Porträtbild statt Text), dem Feedback durch Follower*innen oder Kontakte, dem Einsatz männlich codierter Sprache oder dem probeweisen Ändern des Geschlechtseintrags der Profile von Frauen auf männlich.¹⁴ Wie bei anderen Formen algorithmischer Diskriminierung auch erschwert fehlende Transparenz die Nachweisbarkeit und Vergleichbarkeit entsprechender Phänomene.

5.3 Sichtbarkeit innerhalb der Hochschule

Für die Sichtbarkeit von Forscherinnen innerhalb der eigenen Hochschule hat sich das Projekt *ENKO* mit der Rolle der Hochschulkommunikation befasst. Deren Mitarbeiter*innen wird eine „Handlungsmacht hinsichtlich der Sichtbarmachung von Wissenschaftler*innen“ (vgl. Wegrzyn et.al. 2025: 92) zugeschrieben. Eine Voraussetzung hierfür sei die kritische Reflektion von Geschlechterstereotypen (vgl. ebd.: 97 f.).

Seitens der Kommunikationsverantwortlichen wird der Hochschulleitung eine „Agenda-Setting-Funktion“ (ebd.: 95) hinsichtlich des disziplinären Profils und der strategischen Ziele der Hochschule zugeschrieben. Damit wird eine weitere wichtige Ebene angesprochen, die Einfluss auf die geschlechtergerechte Repräsentation von Forschenden nehmen kann – beispielsweise, indem entsprechende Aspekte bei der Verteilung von Ressourcen berücksichtigt werden (vgl. Altenstädter et.al. 2024: 5).

Hinsichtlich der Frage, wie verschiedene Akteur*innen an Hochschulen zu einer Erhöhung der Sichtbarkeit von Forscherinnen beitragen können, hat das Projekt eine Handreichung vorgelegt. Kommunikationsverantwortliche werden darin für den Handlungsspielraum sensibilisiert, den sie für eine gendersensible Gestaltung von Medieninhalten haben (vgl. ebd.: 4). Gleichstellungsverantwortliche werden dazu aufgerufen, Genderkompetenz zu vermitteln und anzuregen, „Gleichstellungsaspekte in die Kommunikationsstrategie der Hochschule“ (ebd.: 5) zu integrieren. Eine besondere Rolle spielen im Konzept des Projekts Dialogveranstaltungen beider Akteursgruppen (vgl. ebd.: 10-13) und regelmäßige Anlässe zum Austausch (vgl. ebd.: 23 f.). Für Wissenschaftlerinnen bietet die Handreichung Anregungen zur Steigerung der eigenen Sichtbarkeit. Für sie werden zudem spezifische Weiterbildungsangebote empfohlen (ebd.: 19-22; 26) und für den Austausch mit Kommunikationsverantwortlichen werden Sichtbarkeitssprechstunden vorgeschlagen (vgl. ebd.: 25).

Hochschulen können die genannten Anregungen umsetzen bzw. an die Gegebenheiten der eigenen Organisation anpassen, um eine angemessene Sichtbarkeit von Forscherinnen herzustellen. Zugleich sollten sie diese im Falle des Vorkommens von „verletzenden, verleumderischen und rechtswidrigen Angriffen“ (bukof et.al. 2023: 2) verteidigen und ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen.¹⁵

¹⁴ Zu diesem Experiment läuft aktuell [Stand: Dezember 2025] eine Petition unter dem Motto „Fair Visibility for All on LinkedIn“: <https://www.fairnessinthefeed.com/>.

¹⁵ Für die USA legt das Researcher Support Consortium eine umfangreiche Anleitung zum Umgang mit wissenschaftsfeindlichen Angriffen vor. Diese enthält neben Vorschlägen für präventive Maßnahmen eine Auflistung akademischer Abteilungen, die zu Schutzmaßnahmen beitragen können, und deren Zuständigkeiten für verschiedene Aufgaben in diesem Prozess. Neben den Handreichungen der deutschsprachigen Hochschulkommunikation kann die genannte Anleitung ggf. mit Anpassungen an das deutsche Hochschulsystem Anregungen für einen proaktiven Umgang mit Angriffen bieten. Vgl. Researcher Support Consortium 2024.

6. Digitale Kompetenzen

In dem Projekt *DGG* wurde eine Bestandsaufnahme verschiedener Referenzrahmen zur Beschreibung digitaler Kompetenzen (vorwiegend im Bildungsbereich) vorgenommen, um sich der Frage anzunähern, welche Genderaspekte bei den jeweiligen Modellen erkennbar werden.

Aktivitäten bildeten die Vorstellung verschiedener Kompetenzmodelle in Projektpräsentationen und die Lerngruppe „KI-Kompetenz für Frauen“, die einen Raum eröffnete, um die Anwendungsmöglichkeiten der hochschuleigenen KI-Tools kennenzulernen, auszuprobieren und einen niedrigschwelligen Erfahrungsaustausch zu initiieren.

6.1 Definitionen

Die Ausbildung digitaler Kompetenzen verspricht neben vielen bereits genannten Aspekten digitale Souveränität auf individueller Ebene (vgl. Wissenschaftsrat 2022: 69). Für deren Vermittlung wird jedoch nicht immer deutlich, ob es einen bestimmten Referenzrahmen gibt und falls ja, welchen. Doch **Transparenz hinsichtlich der zugrunde gelegten Modelle** ist hilfreich, um mögliche geschlechtsspezifische Verzerrungen oder Lernbedarfe artikulieren zu können. Aus diesem Grund erfolgte im Rahmen des Projekts *DGG* eine Sichtung einiger gängiger Definitionen.

Spezifisch die im EU AI Act geforderte Ausbildung von KI-Kompetenzen an Hochschulen befindet sich derzeit im Aufbau und ist auch Gegenstand wissenschaftspolitischer Debatten (vgl. z.B. BT-Drucksache 21/2975). Hier wäre eine Analyse geschlechtsspezifischer Aspekte von Interesse.

Im Hinblick auf den Digital Gender Gap (s. Kap. A 3.) wurden bereits das Kompetenzmodell der Initiative D21 und die im 3. Gleichstellungsbericht verwendeten Begriffe erläutert. Nach den Empfehlungen der Sonderauswertung sind gendergerechte Qualitätsstandards zu berücksichtigen (vgl. Initiative D21 2020: 31), auch um eine Restereotypisierung bei der Formulierung von Kompetenzanforderungen (vgl. ebd.: 14) zu vermeiden. Für eine geschlechtergerechte Vermittlung digitaler Kompetenzen ist die bereits angesprochene Bestimmung von Zielgruppen notwendig und basierend darauf eine geeignete Gestaltung des Lehrmaterials.

Auf EU-Ebene beschreibt der *Digital Framework For Educators* (DigCompEdu) sechs Kompetenzfelder für Lehrende (Berufliches Engagement, Digitale Ressourcen, Lehren und Lernen, Evaluation, Lerner*innenorientierung und Förderung der Digitalen Kompetenz der Lernenden). Diesen legte die Kultusministerkonferenz [sic] ihren Empfehlungen zum digitalen Lehren und Lernen zugrunde (vgl. KMK 2021). Ein aus dem Jahr 2015 stammender Kompetenzrahmen für Schulen (DigCompOrg) wurde nicht weiter aktualisiert. Für Lernende bietet der *Digital Framework for Citizens* (aktuell DigComp 2.2¹⁶) eine Referenz (vgl. Vuorikari et.al. 2022). Dieser umfasst die fünf Kernkomponenten Informations- und Datenkompetenz, Kommunikation und Zusammenarbeit, Content Creation, Sicherheit und Problemlösung. In der Interaktion mit KI-Systemen wird Gender Bias explizit als Risiko benannt (vgl. ebd.: 77). Davon abgesehen sind Genderaspekte nicht unmittelbar enthalten, lassen sich aber an einigen Stellen ableiten. Im Kompetenzfeld „4. Safety“ wird das Wissen um die Ambivalenz zwischen Partizipation und Angreifbarkeit im digitalen Raum für vulnerable Gruppen berücksichtigt (vgl. ebd.: 115). Die Fähigkeit, digitale Kompetenzunterschiede zu erkennen, ist eine Dimension des Kompetenzfeldes „5. Problem Solving“ (vgl. ebd.: 125 f.). Ein Projekt auf EU-Ebene aus dem Jahr 2022 befasste sich mit dem Aspekt von *Gender equality in digital competences*,¹⁷ allerdings sind nach Kenntnisstand der Verfasserin keine Ergebnisse dazu abrufbar.

¹⁶ Eine aktualisierte Version ist für Ende 2025 angekündigt.

¹⁷ Einsehbar unter: <https://genderproject.eu/>.

Die *International Computer and Information Literacy Study* (ICILS) nimmt einen internationalen Vergleich von computer- und informationsbezogenen Kompetenzen von Jugendlichen vor (aktuell: Eickelmann et.al. 2023). Deutsche Schüler*innen nehmen dabei seit Jahren einen Platz im Mittelfeld ein, zwischen 2018 und 2023 ist ein „deutlicher und signifikanter Kompetenzrückgang“ (Eickelmann 2024: 291) zu verzeichnen. Dabei zeigt sich eine Diskrepanz von über- bzw. unterdurchschnittlichen Leistungen zwischen Gymnasien und anderen Schulformen (vgl. ebd.: 292). Bei Letzteren sei bei 40% der Schüler*innen die Fähigkeit „im kompetenten und reflektierten Umgang mit digitalen Medien und Informationen“ kaum ausgeprägt (ebd.: 291 f.). Die Studie zeigt, dass vor allem in Deutschland die soziale Herkunft einen entscheidenden Einfluss auf die Ausbildung digitaler Kompetenzen hat und es den Schulen nicht genügend gelingt, Bildungsteilhabe in einer digitalisierten Welt zu ermöglichen (vgl. Gerick 2021).

Im Mittelwert liegen Mädchen bei der Kompetenzerhebung etwas vor den Jungen, sie bilden aber auch die Mehrheit der niedrigsten Kompetenzstufe (vgl. Eickelmann 2024: 292). Daraus ziehen die Autor*innen der Studie das Fazit, dass „in Deutschland in den nächsten Jahren nicht nur mehr, sondern spezifischere Bemühungen benötigt werden, um bessere digitalisierungsbezogene Bildungschancen zu ermöglichen“ (ebd.). Dies kann besonders für bereits bestehende Angebote zur Förderung von weiblichem Nachwuchs im MINT-Bereich geltend gemacht werden.

Insbesondere für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften bedeutet der Befund der ICILS-Studie, dass eine heterogene Verteilung der digitalen Kompetenzen bei Studienanfänger*innen adressiert werden muss. Über Aspekte der Geschlechtergleichstellung hinaus wären weitere Zielgruppen mit besonderen Bedarfen zu ermitteln und Konzepte von Digital Equity (vgl. Gerick 2021) in das Lehrdesign zu integrieren.

Einen Unteraspekt bilden digitale Kompetenzen bei den ‚Future Skills‘. Diese haben der Stifterverband und die Unternehmensberatung McKinsey 2021 als branchenübergreifendes Anforderungsprofil an zukünftige Fachkräfte verfasst. Während technologische Kompetenzen eher IT-Fachkräften zugeordnet werden, zielen digitale Schlüsselkompetenzen auf das Arbeiten mit Informations- und Kommunikationstechnologie ab (vgl. Stifterverband 2021: 5). Unter dem Aspekt „Digital Ethics“ wird ein reflektierter Umgang mit Medien und Informationen integriert. Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit ließen sich in der Kategorie „Transformative Kompetenzen“ der Veränderungskompetenz zuordnen (vgl. ebd.: 6). Für Weiterbildungsmaßnahmen wird eine Kooperation mit Hochschulen und privaten Bildungsanbietern angestrebt.

Dieser Ansatz zielt in erster Linie auf die Employability gegenwärtig Studierender ab. Kritisiert wird eine fehlende „forschungsbasierte Operationalisierung“, die im Gegensatz zu einer systematischen „Forschung oder [...] Entwicklung von Bildungsangeboten zu diesen Fähigkeiten“ stünde (Kalz 2023: 342). Vermisst wird der empirische Nachweis von „Effekte[n] von Zukunftskompetenzen auf Variablen wie z.B. Bildungserfolg, Jobchancen[,] Jobzufriedenheit oder gesellschaftliches Engagement“ (ebd.).

Für die Vermittlung digitaler Kompetenzen an Hochschulen gibt es unterschiedliche Positionen dazu, ob diese fachspezifisch und curricular verankert vermittelt oder ob bestimmte Aspekte (und falls ja, welche) auch fachübergreifend gelehrt werden sollen. Zumindest von Studierendenseite scheinen entsprechende Kurse eher den außercurricularen Angeboten zugeordnet zu werden (vgl. Budde et.al. 2024: 51). Der Wissenschaftsrat empfiehlt eine Orientierung innerhalb des jeweiligen Fachgebiets (vgl. Wissenschaftsrat 2022: 69), wohingegen ein durch monodisziplinäre Lösungswege charakterisiertes „Silodenken“ von anderer Seite als „dysfunktional“ erachtet wird, „wenn es darum geht, gesellschaftliche Megatrends zu erforschen und zu steuern“ (Schlegel et.al. 2024: 8). Je nach Wahl des Vermittlungsweges unterscheidet sich, auf welcher Ebene Gleichstellungsakteur*innen (z.B. dezentral/zentral) ihre Perspektive in mögliche Lehrkonzeptionen einbringen können.

7. Digitale Gewalt

Die Reduktion geschlechtsbezogener Gewalt ist ein zentrales Handlungsfeld von Gleichstellungspolitik. Aktuelle Studien zeugen davon, dass die Wissenschaft trotz gegenteiliger Selbstbilder nicht frei davon ist.¹⁸ Als digitale oder technikbasierte Gewalt bezeichnet man alle Formen von Übergriffen mithilfe digitaler Technologien (z.B. Tracking, Spyware) sowie Übergriffe im digitalen Raum wie in Messenger-Apps oder Hate Speech auf Online-Plattformen. Allerdings zeigt sich, dass „eine Trennung digitaler und analoger Gewalt vielen Gewaltdynamiken nicht gerecht wird“ und dass in beiden Fällen „Phänomene wie [...] Grenzüberschreitungen [...] Kernelemente geschlechtsspezifischer Gewalt sind“ (vgl. Prasad 2021: 25; 26). **Digitale Gewalt muss daher in Beratungsangeboten zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) Berücksichtigung finden.**

Digitale Gewalt hat viele verschiedene Erscheinungsformen, die sich teilweise überschneiden.¹⁹ Häufig werden die gleichen Begriffe für unterschiedliche Sachverhalte verwendet, z.B. bei Hate Speech. Differenzieren lässt sich, dass bei Online Hate Speech die Täter*innen häufig fremd sind und die Anonymität des Internets für abwertende Äußerungen nutzen. Von Gewalt im sozialen Nahraum ist hingegen die Rede, wenn die Täter*innen aus dem direkten Umfeld der Betroffenen stammen.

Im schlimmsten Fall bleibt bei Hate Speech von außen der Hass nicht nur online, sondern führt zu Kontaktaufnahme oder Übergriffen in der analogen Welt. Frauen des öffentlichen Lebens, beispielsweise Politikerinnen, Journalistinnen oder Wissenschaftlerinnen, werden häufig durch Hate Speech diskreditiert. Mit erhöhter Wahrscheinlichkeit erfahren zudem jüngere Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit homo-/bisexueller Orientierung Hass im Netz (vgl. Das NETTZ 2024: 37). So genannte Shitstorms erfolgen häufig nicht ‚spontan‘, sondern koordiniert mit der Absicht, politische Gegenpositionen zum Schweigen zu bringen (vgl. ebd.: 11 f.). An Hochschulen sind unter anderem Gleichstellungsakteur*innen antifeministischen Anfeindungen ausgesetzt (vgl. bukof et.al. 2023: 1). In der Folge ziehen sich besonders marginalisierte und benachteiligte Gruppen aus dem öffentlichen Diskurs zurück – dies gefährdet „die Meinungsvielfalt im öffentlichen Raum und bedroht [den] demokratischen Diskurs“ (vgl. Das NETTZ 2024: 12).

Gewalt im sozialen Nahraum wird häufig mit einer (Ex-) Partner*innenschaft oder einem nicht erwiderten Beziehungsinteresse in Verbindung gebracht (vgl. Prasad 2021: 19). Letzteres kann auch im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz stattfinden. Auch in diesem Fall können Attacken auf Plattformen erfolgen, teilweise mit dem Ziel der Rufschädigung der Betroffenen.

Neben dem bereits vielfach genutzten Erfahrungswissen von externen Beratungsstellen kann für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen auch eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der Cybersecurity neue Perspektiven bringen. Diese wird den Feminist Security Studies zufolge üblicherweise als eine Abwehr gegen Angriffe von außen verstanden. Solche sind jedoch im Kontext geschlechtsspezifischer digitaler Gewalt häufig jedoch nicht gegeben – darauf verweist der Slogan „Security for whom, from what, and by what means?“ (zit. nach Bernading et.al. 2023: 5). Frauen und Angehörige weiterer marginalisierter Gruppen stellen daher häufig „unsichtbare Ziele von Cybersecurity“ (Klappheck 2024) dar – für diese geschlechtsspezifische Gewalt braucht es an angepasste Konzepte. **Datenschutz stellt in diesem Zusammenhang vor allem Schutz für vulnerable Gruppen dar. Die Wissensvermittlung über Datensicherheit und Privatsphäre kann eine Präventivmaßnahme gegen bestimmte Erscheinungsformen digitaler Gewalt und Teil einer geschlechtergerechten Cybersecurity darstellen.**

Für die eigene Sicherheit im digitalen Raum zu sorgen, wird häufig auf eine individuelle Ebene verlagert. Die Ahndung auf rechtlicher Ebene, beispielsweise in Form eines digitalen Gewaltschutzgesetzes, bezieht geschlechtsspezifische Aspekte nicht in ausreichendem Umfang mit ein (vgl. Deutscher Juris-

¹⁸ Vgl. auf EU-Ebene Lipinsky et.al. 2023.

¹⁹ Vgl. zu einem umfassend Überblick Bundesverband Frauenberatungsstellen (bff) 2024.

tinnenbund 2025). Vorkehrungen für die eigene digitale Sicherheit zu treffen, ggf. Strafanzeige mit ungewisser Aussicht auf Erfolg zu stellen oder Grundrechte gegenüber Plattformen einzufordern, die freiwillig keine Verantwortungsübernahme zeigen, bindet Zeit und Fokus von den eigentlichen Arbeitsinhalten. In diesem Sinne ließe sich im Anschluss an das Konzept des Mental Load als einer Belastung durch die Übernahme wenig beachteter Aufgaben von einem **Digital Load** als einer Form von (Self-) Care-Arbeit von marginalisierten Gruppen sprechen. Auch längeres Prompten, etwa um Bias bei den Ergebnissen zu vermeiden, kann als unsichtbare Zusatzarbeit bezeichnet werden. Dieser hat einen erheblichen negativen Einfluss nicht nur auf die digitale Teilhabe.

Trotz einer gestiegenen Sensibilität für die Thematik wird digitale Gewalt immer noch unterschätzt, auch was die Auswirkungen auf die Betroffenen angeht (vgl. Prasad 2021: 31 f.). Aus diesem Grund wurden durch das Projekt *DGC* Aktivitäten zur Aufklärung und Sensibilisierung durchgeführt. Dazu zählten Vorträge zu Erscheinungsformen und zum Ausmaß von digitaler Gewalt durch die zivilgesellschaftliche Organisation HateAid, die Bearbeitung des Themas für die von der Hochschule Emden/Leer genutzte Plattform für ein diskriminierungsarmes Studien- und Arbeitsumfeld (Evermood), für den Moodle-Kurs „Genderkompetenz“ und in Vorträgen der Projektkoordinatorin. Als eine Qualifikationsmaßnahme „im Sinne einer effektiven Prävention“ (ebd.: 35) wurde ein Workshop zur digitalen Selbstbestimmung auf individueller Ebene durchgeführt: Eine externe Referentin gab Hilfestellung zu Privatsphäre-Einstellungen an digitalen Endgeräten. In dem regelmäßig stattfindenden Kurs „Genderkompetenz“ im Studium Generale wurde das Thema ebenfalls behandelt.

Spezifisch zu wissenschaftsfeindlichen Angriffen fand ein Workshop mit einer Referentin der Beratungsstelle Scicomm-Support statt, die auf ihr Angebot hinweisen, wissenschaftsfeindliche Angriffe einordnen und Präventionsmaßnahmen auf individueller Ebene aufzeigen konnte. Ein Vortrag zur Nutzung von Social Media durch Kinder und Jugendliche zeigte, dass diese mit Beginn der Nutzung von Plattformen mit stereotypisierenden und diskriminierenden Inhalten und digitaler Gewalt konfrontiert werden, so dass entsprechende Inhalte schon frühzeitig eine Normalisierung erfahren.

7.1 Digitale Gewalt im Hochschulkontext

Auch an Hochschulen können verschiedene Erscheinungsformen digitaler Gewalt eine Rolle spielen. Nicht selten fühlen sich die Betroffenen in ihrer Situation allein gelassen. Ein vertieftes Wissen um die Funktionsweisen und die Hintergründe von digitaler Gewalt und deren geschlechtsspezifischer Dynamiken ist daher unerlässlich. **Hochschulen müssen als Arbeitgeberinnen ihrer Fürsorgepflicht den Betroffenen gegenüber nachkommen.** Hier empfiehlt es sich, Präventions- und Schutzmaßnahmen zu ergreifen. In der Debatte um die digitale Souveränität der Hochschulen ist die individuelle Ebene, speziell Übergriffe gegen Frauen und Angehörige weiterer marginalisierter Gruppen, häufig eine Lücke in Sicherheitsmaßnahmen, deren Schließung den Gleichstellungsakteur*innen zufallen wird.

Studentische Initiativen haben darauf aufmerksam gemacht, dass es bei der Online-Lehre zu grenzüberschreitendem Verhalten kommen kann und dass sich diese Problematik im Zuge der Coronapandemie verschärft hat. Auch wird bemängelt, dass an vielen Hochschulen Ansprechpersonen im Bereich Antidiskriminierung fehlen bzw. bei Vorhandensein wenig Erfahrung im Umgang mit digitaler Gewalt haben (vgl. Basner et.al. 2023). Aus diesem Grund fordern die Studierenden unter anderem einen **Wissensaufbau zum Thema (digitaler) sexualisierter Gewalt für Beratungsstellen, Lehrende und die Hochschulleitung** (vgl. ebd.). Für Lehrende haben sie Handlungsempfehlungen für digitale Lehrformate verfasst (vgl. Bachus et.al. 2023). **Hilfreich können auch Leitlinien für einen respektvollen Umgang aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule auf sozialen Medien und auf informellen Kommunikationskanälen (z.B. Messenger) sein.**

Im Hinblick auf Gewalt im sozialen Nahraum herrscht häufig die Auffassung vor, dass digitale Übergriffe durch (Ex-) Partner*innen ‚Privatsache‘ sind. Dies ist aber z.B. nicht der Fall, wenn Betroffene am Arbeitsplatz verleumdet oder im Internet bloßgestellt werden. Auch sollte bedacht werden, dass „die

verpflichtende Veröffentlichung von E-Mailadressen“ (Prasad 2021: 33) im beruflichen Kontext problematisch sein kann.

Zu den Risiken der Digitalisierung gehören zudem die technischen Möglichkeiten zur Überwachung auch am Arbeitsplatz. Es ist zu bedenken, dass entsprechende Aktivitäten auch im Kontext von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt stattfinden können. IT-Fachkräfte müssen für diese Thematik sensibilisiert werden.

Wie bereits ausgeführt, ist digitale Sichtbarkeit unerlässlich für die akademische Karriere. Aus Gleichstellungsperspektive können Sichtbarkeitsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen jedoch schwerlich guten Gewissens durchgeführt werden, wenn dabei nicht auch die negativen Effekte berücksichtigt und thematisiert werden: So haben unsachliche und wissenschaftsfeindliche Angriffe in den letzten Jahren online und offline stark zugenommen. Diese halten viele Frauen davon ab, im Netz sichtbar(er) zu werden. Wissenschaftlerinnen werden nach bisherigen Erhebungen nicht wesentlich häufiger, dafür aber geschlechtsspezifisch und in Teilen massiver (z.B. durch Stalking) angegriffen (vgl. Küter 2024). Wie in B 5.3) erwähnt, **müssen Organisationen sich für dementsprechende Angriffe wappnen** (vgl. Frey 2025) **und sollten in der Öffentlichkeit Haltung zeigen. Hochschulen sollten Informationen zu wissenschaftsfeindlichen Angriffen bereitstellen sowie zu Handlungsoptionen und Präventionsmaßnahmen. Gleichstellungsakteur*innen können ihre Expertise gleichermaßen einbringen wie die Abteilungen für Öffentlichkeitsarbeit, idealerweise im Austausch miteinander.**

Mit generativer KI können Deepfakes (verfälschte Bild- oder Tonaufnahmen) in kürzester Zeit anhand von öffentlich zugänglichem Bildmaterial erzeugt werden. Häufig werden in der Öffentlichkeit stehende Personen zur Zielscheibe – denkbar ist bspw. auch die Diskreditierung des (Führungs-) Personals von Hochschulen auf diesem Wege.

Von Deepnudes spricht man, wenn die verfälschten Inhalte einen sexualisierten Kontext haben. Betroffen sind fast ausschließlich Frauen – auch in diesem Fall besteht die Gefahr einer nachhaltigen Rufschädigung. Ein eigener Straftatbestand für Deepfake-Pornografie fehlt in Deutschland bis heute (vgl. Messer 2025). Für Hochschulmitglieder bedeutet dies, dass mit dem Veröffentlichen von Fotos die Gefahr eines Missbrauchs dieses Bildmaterials einhergeht. **Es ist zu diskutieren, welchen Einfluss diese Entwicklung auf die Außendarstellung von Hochschulangehörigen hat bzw. wie wirksame Gegenmaßnahmen ergriffen werden können.**

In didaktischen Konzepten zu individueller digitaler Souveränität finden geschlechtsspezifische Aspekte nach Kenntnisstand der Autorin keine Erwähnung (vgl. AG „Digitale Souveränität 2024: 25-28), eher ist von allgemeinen Verweisen auf die ethische/gesellschaftliche Dimension der Digitalisierung die Rede. Diese gilt es jedoch (neben weiteren Aspekten von Marginalisierung) auszuformulieren.

Als ein Mittel, um gegen Hate Speech und Desinformation vorzugehen, wird immer wieder die Vermittlung von **Medienkompetenz** genannt (vgl. z.B. Das NETTZ 2024: 65). Mit dem massiven Aufkommen KI-generierter Inhalte wird dieser Aspekt noch bedeutsamer – die in Kapitel 10.1 erwähnte ICLIS-Studie benennt hingegen große Defizite junger Menschen bei der kritischen Einordnung von Informationen (vgl. Eickelmann 2023: 291 f.), während soziale Medien für sie eine wichtige Nachrichtenquelle darstellen (vgl. Alatassi et.al. 2025: 7). **Im Diskurs um die Kompetenzvermittlung an Hochschulen findet dieser spezifische Aspekt wenig Beachtung – er ist aber bedeutsam zur Stärkung der demokratischen Resilienz der Hochschulen.** So wird unter anderem der „kompetente [...] Umgang mit algorithmischen Empfehlungssystemen“ als eine Voraussetzung erachtet, „um an demokratisch-digitalen Öffentlichkeiten teilzuhaben“ (vgl. ebd.: 10).

Beratungsstellen sollten Informationsangebote für (potentiell) Betroffene bereitstellen, z.B. über Formen digitaler Gewalt und zu Handlungsmöglichkeiten wie dem Erstellen rechtssicherer Screenshots. Auch sollte auf die Möglichkeit hingewiesen werden, dass es Meldestellen für mögliche Fälle von algorithmischer Diskriminierung gibt, um diese sichtbar zu machen.

Fälle könnten für die jeweilige Hochschule niedrigschwellig über ein Meldetool erfasst werden, so dass Zahlen zu deren Vorkommen vorliegen. Zu überprüfen wäre, wie bestehende Angebote von Beratungsstellen zu digitaler Gewalt spezifisch für den Hochschulkontext ausformuliert werden können.

C Digitale Kompetenzen an Hochschulen

Wie eingangs erwähnt konzentriert sich das vorliegende Kapitel auf die Vermittlung von digitalen Kompetenzen für verschiedene Bereiche an der Hochschule. Dies bezieht sich einerseits auf die Ausbildung der Studierenden als Arbeitskräfte von morgen, andererseits auf die Hochschule als Arbeitsort von Lehrenden und Verwaltungsmitarbeitenden. Laut dem Bildungswissenschaftler Markus Deimann kommt der Digitalisierung der Bildung „eine Schlüsselposition zu, wenn es darum geht, Menschen in die Position zu versetzen, Digitalisierung als sinnstiftend für ihren Lebens- und Arbeitsbereich einzusetzen“ (Deimann 2020: 102).

Im Fokus stehen digitale Kompetenzen häufig als ein Wettbewerbsvorteil in der (zukünftigen) Arbeitswelt. Über diese „rein marktorientierte“ Perspektive hinaus sind insbesondere im Kontext von KI-Kompetenz gesamtgesellschaftliche Aspekte zu adressieren, um durch die „Befähigung einer kritische[n] Gewissenshaftigkeit“ eine aktive Gestaltung des digitalen Wandels zu ermöglichen (Schlegel et.al. 2024). Dieses Vorgehen entspricht auch dem Ideal der Persönlichkeitsbildung, die ein wichtiges Bildungsziel der Hochschulen darstellt (vgl. Filipović et.al. 2025: 8). Vor diesem Hintergrund können Hochschulen, die für sich postulieren, dass sie „für die wissenschaftliche, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung Deutschlands von entscheidender Bedeutung sind“ (HRK 2018: 1), eine Vorbildrolle im kompetenten und reflektierten Umgang mit digitalen Technologien einnehmen.

Weiterbildungsangebote sollten nicht nach einem „One size for all“-Modell konzipiert werden. Stattdessen sollten spezifische Bedarfe ermittelt und adressiert werden (z.B. monoedukative oder thematisch zugeschnittene Angebote – vgl. Initiative D21 2020: 17). **Dabei sollten didaktische Konzepte und Methoden berücksichtigt werden, „die analoges Wissen über gendersensible und zielgruppengeeignete Inhalte nutzen“** (ebd.: 14). Die Vermittlung kann in hochschulübergreifender Kooperation erfolgen. **Zeit ist eine unterschätzte Ressource im Umgang mit dem digitalen Wandel an Hochschulen.** Häufig fehlt im verdichteten Studien-, Lehr- und Verwaltungsbetrieb die Gelegenheit, sich ausführlicher mit genutzten digitalen Diensten und deren Implikationen auseinander zu setzen. Für einen verantwortungsvollen Umgang mit diesen ist jedoch notwendig, Freiräume hierfür zu schaffen.

8. Studium

Für die Studierenden werden digitale Kompetenzen (insbesondere im Hinblick auf KI-Tools) als unabdingbar für den Eintritt ins Berufsleben erachtet.

8.1 Zugang

Der Zugang zu digitalen Arbeitsmitteln ist Voraussetzung für die Durchführung eines Studiums. Nach Kenntnisstand der Verfasserin gibt es keine Daten zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im Hinblick auf die Ausstattung mit digitalen Arbeitsmitteln von Studierenden. Diese würden jedoch benötigt, um gezielte Förder- und Unterstützungsangebote zur Herstellung von Chancengerechtigkeit zu entwickeln.

Hochschulen müssen Arbeitsplätze, WLAN-Zugang und den Zugang zu Software (z.B. KI-Tools) bereitstellen – hier variiert das Ausmaß der Versorgung und die finanziellen Mittel für die digitale Transformation von Studium und Lehre werden häufig als nicht ausreichend erachtet (vgl. Budde et.al. 2024: 14).

Digitale Lehrformate versprechen einen chancengerechteren Zugang zu Bildung für eine „Studierendenschaft, die in unterschiedlichen Lebensphasen und unter ganz verschiedenen beruflichen und persönlichen Bedingungen ein Studium absolviert“ (Basner 2024: 259). Diese Flexibilisierung gilt als eines der wichtigsten Ziele der Strategieentwicklung (vgl. Budde et.al. 2024: 13). Neben Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen und körperlicher Einschränkung werden von den Studierenden mangelnde finanzielle Ressourcen und Wohnungsnot als Gründe für eine Abwesenheit vom Studienstandort genannt (vgl. ebd.: 44).

8.3 Nutzung

Auch für geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Nutzung digitaler Arbeitsmittel liegen nach Kenntnisstand der Verfasserin keine Daten vor. Der Einsatz digitaler Lehrformate sowie die Organisation des (Studien-)Alltags über Messenger und andere digitale Kommunikationsmittel kann zu neuen Formen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt führen (vgl. Basner et.al. 2023). Studierende erweisen sich in diesem Zusammenhang als besonders vulnerable Gruppe, weil Übergriffe auch im Kontext von Abhängigkeitsverhältnissen stattfinden und sie anders als Mitarbeitende nicht unmittelbar durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt sind, wenn auch mittelbar durch hochschulinterne Regelungen. Zudem fehlen „Richtlinien und Vorgaben für die Nutzung und Interaktion im digitalen Raum der Hochschulen“ (ebd.). Entsprechende Erfahrungen können das Studium erheblich beeinträchtigen. [Die Hochschulen müssen Schutzkonzepte um den Aspekt der Nutzung digitaler Kommunikationsmittel erweitern.](#)

8.4 Gestaltung

Häufig kommen studentische Perspektiven auf die Digitalisierung der Hochschulen zu kurz – das bestätigt bei dem Thema KI auch ein aktuelles Monitoring des Hochschulforums Digitalisierung (vgl. Budde et.al. 2025: 14). Um dem entgegenzuwirken, wird den Hochschulleitungen eine „Kultur der Partizipation“ empfohlen, die durch Formate ermöglicht werden soll, „an denen möglichst viele und vielfältige Studierende“ (Budde et.al. 2024: 67) teilnehmen können.

Auf Ebene der jeweiligen Hochschule ist die studentische Selbstverwaltung ein Forum, über das die Studierenden ihre Erfahrungen und Wünsche für die Digitalisierungsstrategie ihrer Hochschule einbringen können. [Zur Gestaltung einer geschlechtergerechten Digitalisierung empfiehlt sich eine Zusammenarbeit thematischer Referate \(z.B. Gender, Queer, Digitalisierung, IT\).](#)

Der Think Tank „Digital Change Maker“ der Initiative soll studentische Perspektiven zur Digitalisierung auf Bundesebene einbringen. Deren Forderungen zum Umgang mit KI an Hochschulen enthalten zwar einen chancengerechten Zugang zu KI-Tools (vgl. Gostmann et.al. 2024), deren barrieregerechte Gestaltung und die partizipative Gestaltung von KI, benennen aber keine geschlechtsspezifischen Aspekte. Aktuell erheben 18% der Hochschulen Feedback zu KI-Nutzung in Studium und Lehre (vgl. Budde et.al. 2025: 16) – [bei der \(Neu-\) Konzeption entsprechender Analysen sollten Aspekte von Chancengleichheit direkt integriert werden.](#)

Der Kompetenzerwerb bildet in diesem Katalog ein eigenes Themenfeld und die Forderung nach Qualifizierungsangeboten schließt die „Wirkungsweise und die Limitationen von KI“ (Gostmann et.al. 2024) mit ein. Zudem wird die Versorgung mit Qualifikationsmöglichkeiten gegenwärtig als unzureichend bezeichnet.

9. Lehre

Zur Vermittlung des digitalen Lernens wird Lehrpersonen empfohlen, ihre Lehrkonzepte anzupassen bzw. zu erweitern. Spezifisch für den Umgang mit KI lautet ein Vorschlag von studentischer Seite, gemeinsam Formate zu entwickeln.

9.1 Zugang

Die Weiterbildung von Lehrenden erfolgt über Veranstaltungen der hochschuldidaktischen Abteilungen sowie über ein Angebot an Selbstlernformaten.

Auch in diesem Kontext schränkt das höhere Lehrdeputat an HAW die zeitlichen Ressourcen ein, die für die Entwicklung von neuen Lehrformaten zur Verfügung stehen. Zugleich können Lehrende an HAW vom direkten Praxisbezug profitieren.

9.2 Nutzung

Bei Programmierkenntnissen ist der Gender Gap besonders deutlich (vgl. Initiative D21 2020: 12). Die schulische Bildung hat einen wichtigen Einfluss auf den Frauenanteil in MINT-Fächern (vgl. ebd.: 14). Die Informatikerin Olivia Guest argumentiert, dass mangelndes Interesse der Schülerinnen von Lehrkräften häufig als individuelles Problem interpretiert werde statt als pädagogisches (vgl. Guest et.al. 2024: 200). Lehrende hätten jedoch die Verantwortung, inklusive Lehrkonzepte bereitzustellen. Diese können beinhalten, dass Coding Skills vor allem an die Lernenden vermittelt werden, die keine bis wenig Erfahrung damit haben; Studierende mit fortgeschrittenen Kenntnissen können gleichzeitig bislang unterrepräsentierte Diversity-, Inklusions- und Gleichstellungs-Aspekte des Programmierens vermittelt werden (vgl. ebd.: 206-208). Diese Integration ethischer Aspekte in die Technikentwicklung gilt ebenfalls als ein wichtiger Bestandteil einer geschlechtergerechten Digitalisierung (vgl. BT-Drucksache 19/30750: 16 f.).

9.3 Gestaltung

Spezifisch für die Vermittlung von KI-Kompetenz an Hochschulen stellt das Projekt *IKID (Interdisziplinäre KI-Lehre)* ein kompetenzorientiertes Lehrkonzept vor, das neben technischen und anwendungsorientierten Aspekten auch ethische, rechtliche und ökonomische Fragestellungen mit einbezieht (vgl. Schlegel et.al. 2024). Sowohl für **die Integration von Genderaspekten in die Hochschullehre allgemein als auch für eine geschlechtersensible Didaktik in MINT-Fächern** liegt bereits eine Vielfalt an Vorschlägen und Konzepten vor. Eine Orientierung an beiden **Themenfeldern empfiehlt sich für eine gendergerechte KI-Didaktik**. Um diese zu realisieren, scheint es weniger an den Komponenten eines bereitgestellten ‚Wissens‘ zu geschlechtsspezifischen Strukturen und des ‚Könnens‘ als einer Form der methodischen Umsetzungskompetenz zu fehlen als an der Komponente des ‚Wollens‘ als einer „Motivation, sich für Gleichstellung zu engagieren“ (Budde et.al. 2010: 23). Spezifisch für die Hochschule Emden/Leer kann auf Handreichungen aus dem Projekt *Gender in Lehre und Forschung* (2016-2021) verwiesen werden.²⁰ Für Genderthemen in den Natur- und Technikwissenschaften stellt das Lernportal *Gendering MINT digital* (ZfG 2025) eine OER (Open Educational Resource) dar und für die Gewinnung von Mädchen und Frauen spezifisch für das Fach Informatik liegen eigene Handlungsempfehlungen vor (vgl. z.B. Kompetenzzentrum 2023; BMSFSJ 2021: 13-17).

²⁰ Siehe <https://www.hs-emden-leer.de/einrichtungen/gleichstellungsstelle/gender-in-lehre-und-forschung/veroeffentlichungen-aus-dem-projekt>.

Für die gender- und diversitätssensible Gestaltung von Online-/Hybrid-Lehrveranstaltungen liegen Leitfäden aus der Corona-Pandemie vor (vgl. Garske et.al. 2020 und Spahn et.al. 2020). Das EU+-Projekt *EQUALDIGITAL* hat OER-Lernmaterialien für IT-Trainer*innen entwickelt, um gender- und diversitätssensible Weiterbildungen zu ermöglichen (vgl. Equaldigital 2024).

Um der insbesondere beim Einsatz von KI verzeichneten Diskriminierung anhand von Kategorien gesellschaftlicher Ungleichheit entgegenzuwirken, ist die Forderung nach einer Diversifizierung von Entwicklungsteams allgegenwärtig. Für den im IT-Sektor beklagten Fachkräftemangel werden (u.a.) Frauen als vernachlässigtes Potenzial genannt (Kompetenzzentrum 2023: 3). In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass Beschäftigungsverhältnisse in der Tech-Branche Potenzial für die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben haben (vgl. Saidze 2023: 231). Um die Voraussetzungen für den Berufseinstieg in diesem Feld zu schaffen, wird ein „erheblicher Handlungsbedarf“ attestiert, „um die Frauenanteile in den Informatikstudiengängen zu erhöhen“ (Kompetenzzentrum 2023: 14). Auch eine gezielte Weiterbildung von Frauen für den Quereinstieg kann zur Lösung dieses Problems beitragen (vgl. Saidze 2023: 259).

Die HFD-AG *Künstliche Intelligenz* benennt die Auseinandersetzung mit KI in der Lehre als eine Chance dafür, zu einer generellen „wertorientierten Gestaltung von KI-Systemen“ (Filipović et.al. 2025: 18 f.) beizutragen. Mit Verweis auf den bereits angesprochenen hohen Handlungsdruck durch das enorme Tempo bei der Weiterentwicklung von KI erweise sich „das Warten auf das Vorliegen empirischer Evidenz“ (Filipović et.al. 2025: 22) als nicht praktikabel. Stattdessen wird das Durchspielen von Gedankenexperimenten in verschiedenen Szenarien empfohlen (vgl. ebd.). Dieses Vorgehen wäre auch im Hinblick auf die Darstellung möglicher Verzerrungen und Diskriminierungsfälle anwendbar.

10. Forschung

Die Veränderungen, die KI in der wissenschaftlichen Forschung auslöst (de facto oder in Form von möglichen Zukunftsszenarien), sind nicht Gegenstand dieses Projektberichts. Verwiesen sei hier nur in aller Kürze auf einige Aspekte, die sich gegenwärtig durch die vermehrte Verbreitung von KI-Tools abzeichnen: Die Frage danach, welche Bedeutung der Einsatz von KI für die gute wissenschaftliche Praxis hat,²¹ das Design von Forschungsprojekten (vgl. beispielhaft Filipović et.al. 2025: 25 ff.) oder die generelle Infragestellung wissenschaftlicher Glaubwürdigkeit durch einen massiven Anstieg von Fake-Publikationen.²²

Ein im Hinblick auf die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen relevanter Aspekt ist die Tendenz einer Verstärkung von Metriken, d.h., dass durch KI-gestützte Recherche besonders jene Forschende und Themen sichtbar werden, die bereits eine hohe Präsenz haben. Mit dem Wissen um den Gender Visibility Gap (s. B 5.) erweist sich dies aus Gleichstellungsperspektive als problematisch – nicht nur was die forschenden Personen angeht, sondern auch hinsichtlich von Themen, mit denen sich unter anderem die Genderforschung befasst.

Was die Entwicklung einer wie auch immer definierten ‚ethischen‘ KI betrifft, so sind in den letzten Jahren bereits vielfach Empfehlungen ausgesprochen worden, Entwicklungsteams diverser zu besetzen (vgl. z.B. BT-Drucksache 19/30750: 16). Da jedoch die Beteiligung von Frauen nicht zwangsläufig zur Integration einer Genderperspektive in der Softwareentwicklung führt, ist diese auch übergeordnet zu berücksichtigen (vgl. Marsden 2014). Insbesondere um weitere Fragestellungen von Chancengleichheit zu integrieren, ist dabei auch immer wieder die Rede von einer interdisziplinären Ausrichtung.

²¹ Vgl. für eine Übersicht Ombudsgremium für die wissenschaftliche Integrität in Deutschland, <https://ombudsgremium.de/12365/gute-wissenschaftliche-praxis-und-kuenstliche-intelligenz/>.

²² Mit der *Stockholm Declaration* lenkte eine Gruppe von Forschenden im November 2025 die Aufmerksamkeit auf organisierten Wissenschaftsbetrug in Form von KI-betriebenen ‚Paper Mills‘ und deren Folgen für den Wissenschaftsbetrieb (vgl. Sabel et.al. 2025).

Über die Besetzung von Teams hinaus erfolgt der Aufruf, die Entwicklung von Systemen partizipativer, d.h. orientiert an den vielfältigen Bedürfnissen verschiedener Nutzungsgruppen unter Berücksichtigung von deren Erfahrungswissen, zu gestalten.

Spezifisch mit Blick auf die Frage der Vermittlung von KI-Kompetenzen für die verschiedenen Statusgruppen der Hochschulen spielt die Bildungsforschung eine zentrale Rolle bei der Erarbeitung passender didaktischer Konzepte. Aus der Genderforschung liegen bereits viele Ansätze für geschlechtersensible Lehrkonzepte vor. Diese gilt es im Hinblick auf die breitere Vermittlung von KI-Kompetenzen für verschiedene Statusgruppen zu erweitern.

Nicht zuletzt ist auch die Forschungsförderung dazu aufgerufen, die Rahmenbedingungen für eine gemeinwohlorientierte Technikgestaltung zu schaffen und entsprechende Forschungsvorhaben vermehrt zu unterstützen. Diese einzufordern ist ein Aspekt der hochschulpolitischen Arbeit im Bereich der Digitalisierung.²³

11. Hochschulverwaltung

Die Nutzung von KI erfordert einen kompetenten Umgang aller Hochschulangehörigen (vgl. Filipović et. Al. 2025: 6) und ist, wie bereits erwähnt, im EU AI Act rechtlich verankert. Im Gegensatz zu Lehrenden und Studierenden stellen jedoch die Beschäftigten in der Verwaltung der Hochschulen eine weniger beachtete Zielgruppe für digitale Kompetenzen dar und es scheint bisher weniger Weiterbildungsangebote für sie zu geben.

11.1 Zugang

Für die Ausstattung zum digitalen Arbeiten bei Bürotätigkeiten hat die Sonderauswertung der Initiative D21 einen Gender Gap hinsichtlich der Versorgung mit Endgeräten, Videokonferenz- und Kollaborationstools festgestellt (vgl. Initiative D21 2020: 18 f.). Spezifisch für Mitarbeitende von Hochschulen wird der Zugang zu technischer Ausstattung in einer anderen Studie als „überdurchschnittlich gut“ bewertet, ein Digital Gender Gap beim Zugang zu digitalen Arbeitsmitteln sei nicht erkennbar (vgl. Weiß et.al. 2020: 7). Allerdings könnten Frauen trotzdem die „Vorteile der Digitalisierung nur in geringem Maße für sich nutzbar machen“ (ebd.), da eine geschlechtsspezifische Differenz bei der Nutzung flexibler Arbeitsmodelle erkennbar sei: Vor allem Frauen nutzen diese zur Vereinbarkeit mit Familienaufgaben, während Männer sie einsetzen, um Mehrarbeit zu leisten.

Digitale Kompetenzen werden insbesondere im Kontext von KI als unabdingbar erachtet, um mit dem Wandel der Arbeitswelt Schritt zu halten. Statt Substituierung erscheint dieser als ein Wettbewerb zwischen den Qualifikationen der Arbeitnehmenden: „Nicht die KI wird den Menschen ersetzen, sondern die Menschen, die wissen, wie sie KI nutzen können.“ (zit. nach Saidze 2023: 225 f.). Beschäftigte werden zum Umgang mit KI-Tools innerhalb der hochschuleigenen Infrastruktur (z.B. HAWKI) ermutigt. Oftmals fehlt jedoch im verdichteten Arbeitsalltag die Zeit für eine eingehende Auseinandersetzung mit Anwendungsmöglichkeiten, Arbeitsweisen und den ethischen Aspekten dieser Tools. Dies gilt insbesondere für Teilzeitbeschäftigte, bei denen der Frauenanteil wesentlich höher ist. **Wenn Hochschulen das informelle Lernen zu KI-Tools fördern wollen, könnte ein fest eingeplantes Zeitguthaben dieses Vorgehen unterstützen.**

²³ Der 3. Gleichstellungsbericht identifiziert vielfache genderbezogene „Forschungs- und Erkenntnisbedarfe“ (BT-Drucksache 19/30750: 12) für verschiedene Felder der Digitalisierung.

11.2 Nutzung

Das bereits angesprochene disruptive Potenzial von KI bezieht sich in erster Linie auf einen prognostizierten Wegfall von Arbeitsplätzen. Die Ersetzbarkeit von Tätigkeitsfeldern durch Automatisierung wird als Substituierung bezeichnet. Aus Genderperspektive wurde darauf hingewiesen, dass entsprechende Branchenstudien vornehmlich für männlich dominierten Tätigkeitsfelder durchgeführt werden, während ‚weibliche‘ Berufssparten im administrativen oder kaufmännischen Bereich, trotz eines hohen Substituierungsrisikos, kaum in den Blick genommen werden (vgl. Oliveira 2017: 26). Mittlerweile wird das Thema Geschlechtergerechtigkeit und KI-Einsatz am Arbeitsplatz in Strategiepapieren berücksichtigt (vgl. z.B. OECD 2024). Dennoch ist zum aktuellen Stand die Frage nach „mögliche[n] Auswirkungen auf geschlechtsspezifische Arbeitsfelder [...] oft nicht wissenschaftlich abgesichert und spekulativ“ (Carstensen et.al. 2024: 31). Innerhalb des Arbeitsortes Hochschule weist die Verwaltungs- und Sachbearbeitung, die mehrheitlich mit Frauen besetzt ist, eine erhöhte Substituierbarkeit auf (vgl. Weiß et.al. 2020: 11), so dass für diesen Bereich zielgruppenspezifische Angebote zu erarbeiten sind.

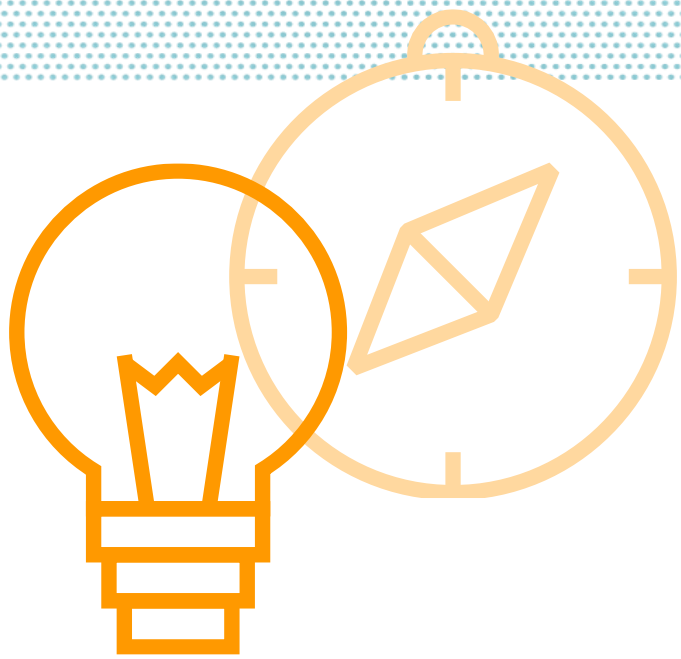
11.3 Gestaltung

Mehr als je zuvor erfordert die Digitalisierung ein Konzept des lebenslangen Lernens (vgl. Lott 2023: 15). Hierbei spielen formale Weiterbildungsangebote eine Schlüsselrolle. Bei diesen zeigt sich allerdings ein Gender Training Gap: Frauen absolvieren seltener und kürzere Weiterbildungen. Diese führen für sie seltener zu Beförderungen und zu Lohnzuwachs (vgl. ebd.). Dieses Phänomen ist für Mütter noch ausgeprägter und für Beschäftigte in Teilzeit sind die Weiterbildungsmöglichkeiten für beide Geschlechter im Vergleich zu einer Vollzeittätigkeit reduziert (vgl. ebd.: 16). Um diesem Gap entgegenzuwirken, wird eine Sensibilisierung für Geschlechteraspekte für die in der Nationalen Bildungsstrategie verankerten Weiterbildungskultur empfohlen (vgl. ebd.: 17). **Strategien zur Personalentwicklung sollten diesen Aspekt berücksichtigen.**

Um negativen Effekten auf die Gleichstellung durch den Einsatz von KI entgegenzuwirken, braucht es zudem „Interessenvertretungen, die sowohl hinsichtlich KI als auch hinsichtlich Diversity und Gender geschult und weitergebildet werden“ (Carstensen et.al. 2024: 32). **Personalräte sollten sich mit Substituierungsrisiken für die Mitarbeitenden an Hochschulen befassen. Aus Gleichstellungsperspektive ist dabei zu beachten, dass Tätigkeitsfelder, die häufig von Frauen besetzt sind, ein erhöhtes Risiko tragen.**

Mit Blick auf die Hochschulen lässt sich annehmen, dass z.B. zur Usability von eingesetzter Software kein geschlechtsspezifisches (oder auch generelles) Feedback erfasst wird. Mit dem Wissen um den Gender Data Gap, eine männliche Dominanz bei der Entwicklung von Software und dem Druck der Hochschulen, sich bei der Beschaffung von Software am wirtschaftlichsten statt am nutzungsfreundlichsten Angebot zu orientieren, liegt die Vermutung jedoch nicht fern, dass sich hierbei Unterschiede verzeichnen lassen, die Auswirkungen auf die Qualität von Arbeitsergebnissen haben können.²⁴ **Insofern ist eine Institutionalisierung von Feedbacks auch unabhängig von der Geschlechterfrage wünschenswert.**

²⁴ Vgl. zu menschenzentriertem Design als einer Leerstelle in der Hochschuldigitalisierung Nestler 2022: 26 f und zu Gender-Aspekten beim Thema Usability Marsden et.al. 2014.



Ausblick

Die gern belächelte Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung, deren Teil die Hochschulen sind, scheitert oftmals an einem verkürzten Transformationsverständnis, durch das analoge Prozesse in digitale Umgebungen fortgeführt statt neu gestaltet werden. Häufig wird herausgestellt, dass die Digitalisierung sich nicht auf den Einsatz digitaler Technologien beschränkt, sondern auch Anlass gibt, eine umfassende Transformation beispielsweise von Verwaltungsabläufen in den Blick zu nehmen: „Digitalisierung meint [...] die Veränderung der gesamten Arbeitsorganisation [...]“ (Kuscher et.al. 2025).

Digitalisierung aus Gleichstellungsperspektive bedeutet, Innovation nicht lediglich auf Basis der Einführung neuer Tools zu denken, sondern diese Chance zu nutzen, um überfällige Änderungen in der Arbeitskultur an Hochschulen voranzubringen. Fortschritt wird in diesem Zusammenhang nicht verstanden als „technologisches, sondern [...] humanitäres Projekt“ (Selke 2023).

Anders als technologische erfordern soziale Utopien „komplizierte Aushandlungen“ sowie „die Veränderung von Gewohnheiten und Privilegien“ (ebd.: 325). **Gender Studies und Gleichstellungsarbeit können an diesem Prozess entscheidend Anteil nehmen und ihre Expertise einbringen.** Aktuell sind hochschulweite KI-Kompetenzkataloge in der Entwicklung (vgl. Budde et.al. 2025: 20). **Damit ist jetzt der Moment gegeben, um vielfach bereits bekannte Vorschläge zur Erhöhung von Chancengleichheit an Hochschulen umzusetzen.**

Quellenverzeichnis

AG „Digitale Souveränität“: *Hochschulen zwischen digitaler Souveränität und digitaler Abhängigkeit: Verunsicherung vs. Selbstbestimmung*. Arbeitspapier Nr. 79. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung 2024.

Alatassi, Leonie/Sascha Hölig/Philipp Kessling: *Zwischen Wertschätzung und Widerstand: Algorithmische Kompetenz junger Menschen am Beispiel der Kurzvideoplattform TikTok*. (Arbeitspapier des Hans-Bredow-Instituts 79). Hamburg: Verlag Hans-Bredow-Institut 2025. Online: <https://doi.org/10.21241/ssoar.106121>.

AlgorithmWatch: „Wie Algorithmen LGBTQIA+-Menschen diskriminieren“. In: Homepage, hg. v. AW AlgorithmWatch gGmbH. Berlin: <https://algorithmwatch.org/de/wie-algorithmen-lgbtqia-menschen-diskriminieren/> vom 24.07.2025, letzter Zugriff am 13.11.2025.

Altenstädter, Laura/Lena Braunisch/Maren A. Jochimsen/Ute Klammer/Chantal Vomlela/Eva Wegrzyn: Handreichung *Exzellenz entdecken und kommunizieren: Wege zu mehr Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen. Bausteine für die Hochschul- und Wissenschaftskommunikation*. Online: <https://duepublico2.uni-due.de>, letzter Zugriff am 09.12.2025.

Amsler, Claudia: „Gesicht für den Algorithmus“. Das transformative Potential des *algorithmic imaginary* für dominante Technologiediskurse über Instagram“. In: *Wiener Linguistische Gazette* 93 (2023), S. 193-230.

Bachus, Lea/Paula Paschke/Tina Basner: „Blickpunkt: Sexualisierte Gewalt in der digitalen Hochschullehre“, online: https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/HFD_Blickpunkt%20_Sexualisierte%20Gewalt.pdf vom 23.01.2023, letzter Zugriff am 30.10.2025.

Bahr, Amrei: „Bridges without Foundation? Why the Use of AI Tools in Academia Needs to Build on Ethics First“. In: *Filozofia* 79/5 (2024), S. 486-500.

Basner, Tina: Diversity braucht Digitalisierung: Ein hochschulstrategischer Blick. In: CHE-Homepage\Downloads. Gütersloh: <https://www.che.de/download/diversity-braucht-digitalisierung-ein-hochschulstrategischer-blick/> vom 13.08.2024, letzter Zugriff am 16.09.2025.

Basner, Tina/Lea Bachus/Paula Paschke: „(K)ein rechtsfreier Raum – Studentische Forderungen zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im digitalen Raum an Hochschulen“, Online: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/kein-rechtsfreier-raum-studentische-forderungen-zum-umgang-mit-sexualisierter-gewalt-im-digitalen-raum-an-hochschulen/> vom 23.01.2023, letzter Zugriff am 30.10.2025.

Bath, Corinna/Tanja Kubes/Jannis Steinke: „Feministische Interventionen zu einer vertrauenswürdigen KI“. In: *Femina Politica* 1 (2023), S. 128-131.

Bernading, Nina/Vivienne Kobel: *Feminist Perspectives on the Militarisation of Cyberspace*. CFFP Policy Brief hg. v. The Centre for Foreign Feminist Policy (CFFP). Berlin: <https://centreforfeministforeignpolicy.org/2023/06/21/feminist-perspectives-on-the-militarisation-of-cyberspace/> vom 21.06.2023, letzter Zugriff am 30.10.2025.

Braunisch, Lena/Eva Wegrzyn: „Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen – Dialog über strukturelle Hindernisse und Handlungsspielräume“. In: *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, 54/2024, S. 32-37.

Budde, Jannica/Jens Tobor: KI-Monitor 2025. Hochschulen gestalten den KI-Alltag. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung, online: <https://10.5281/zenodo.17050798> vom 04.09.2025, letzter Zugriff am 20.11.2025.

Budde, Jannica/Julius-David Friedrich (Hg.): *Monitor Digitalisierung 360°. Wo stehen die deutschen Hochschulen?* Arbeitspapier 83. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung (2024).

Budde, Jürgen/Angela Venth: *Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten*. Bielefeld: Bertelsmann 2010.

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)/Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg): *Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen*. Berlin: 2023.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten*. Berlin: BT-Drucksache 19/30750 (2021).

Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt: „Wissenschaftskommunikation“. In: BMFTR-Homepage. Berlin: https://www.bmfr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/Wissenschaftskommunikation/wissenschaftskommunikation_node.html, letzter Zugriff am 16.09.2025.

Bundesverband Frauenberatungsstellen (bff): *Digitale Medien – Digitale Welten – Digitale Gewalt*. Berlin: 2011, überarb. Neuauflage 2024.

Buolamwini, Joy/Timnit Gebru: „Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification“. In: *Proceedings of Machine Learning Research* (2018), S. 1-15.

Carstensen, Tanja/Katrin Ganz: „Künstliche Intelligenz und Gender – eine Frage diskursiver (Gegen-) Macht?“. In: *WSI Mitteilungen* 77/1 (2024), S. 26-33.

Criado-Perez, Caroline: *Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert*. München: btb 2020.

Das NETTZ: *Lauter Hass – leiser Rückzug. Wie Hass im Netz den demokratischen Diskurs bedroht. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung*, hg. v. Gesellschaft für Medienpädagogik und Kommunikationskultur, HateAid und Neue deutsche Medienmacher*innen als Teil des Kompetenznetzwerks gegen Hass im Netz: Berlin: 2024, online: https://kompetenznetzwerk-hass-imnetz.de/download_lauterhass.php, letzter Zugriff am 18.11.2025.

Decker, Marie/Carmen Leicht-Scholten: „'Intersektionale Algorithmen?' Herausforderungen und Chancen der Operationalisierung von Intersektionalität“. In: *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW* 55 (2024), S. 92-99.

Deimann,Markus/Dennis Clausen: „Digitales Bildungs-Pingpong: Ein Schreibgespräch“. In: Reinhard Bauer/Jörg Hafer/Sandra Hofhues/Mandy Schiefner-Rohs/Anne Tillosen/Benno Volk/Klaus Wannemacher (Hg.): *Vom E-Learning zur Digitalisierung. Mythen, Realitäten, Perspektiven*. Münster/New York: Waxmann 2020, S. 101-115.

Deutscher Ethikrat: *Mensch und Maschine – Herausforderungen durch Künstliche Intelligenz. Stellungnahme*. Berlin 2023.

Deutscher Juristinnenbund (djb): *Stellungnahme 25-09 zum Diskussionsentwurf des Bundesministeriums der Justiz zum Gesetz gegen digitale Gewalt* vom 14.03.2025, Berlin.

DFG [Ausschuss für wissenschaftliche Bibliothekssysteme und Informationssysteme]: *Datentracking in der Wissenschaft: Aggregation und Verwendung bzw. Verkauf von Nutzungsdaten durch Wissenschaftsverlage. Informationspapier*. Bonn 2021. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5900759>, letzter Zugriff am 12.11.2025.

D'Ignazio, Catherine/Lauren F. Klein: *Data Feminism*. Cambridge/Massachusetts: The MIT Press 2020.

Eickelmann, Birgit/Nadine Fröhlich/Wilfried Bos/Julia Gerick/Frank Goldhammer/Heike Schaumburg/Knut Schwippert/Martin Senkbeil/Jan Vahrenhold (Hg.): *ICILS 2023 # Deutschland*.

*Computer- und informationsbezogene Kompetenzen im Bereich Computational Thinking von Schüler*innen im internationalen Vergleich.* Münster/New York: Waxmann Verlag 2024, online: <https://doi.org/10.31244/9783830999492>, letzter Zugriff am 04.11.2025.

Eickelmann, Birgit: „Kapitel IX. ICILS 2023: Gesamtdiskussion der Ergebnisse und mögliche Entwicklungsperspektiven für Deutschland“. In: Dies./Nadine Fröhlich/Wilfried Bos/Julia Gerick/Frank Goldhammer/Heike Schaumburg/Knut Schwippert/Martin Senkbeil/Jan Vahrenhold (Hg.): *ICILS 2023 # Deutschland. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen im Bereich Computational Thinking von Schüler*innen im internationalen Vergleich.* Münster/New York: Waxmann Verlag 2024, online: <https://doi.org/10.31244/9783830999492>, letzter Zugriff am 04.11.2025, S. 289-299.

Equaldigital: *Equality in Digitalisation – Eine Train-the-Trainer-Qualifizierung. Handbuch für Trainer*innen* [deutschsprachige Version]. 2024, online: https://equaldigital.info/wp-content/uploads/2024/12/GERMAN-EQ-Trainers-Manual_1208-297-x-210-mm.pdf, letzter Zugriff am 11.12.2025.

Filipović, Alexander/Aljoscha Burchardt/Simon David Hirsbrunner/Antje Michel/Anna Puzio/Gabi Reinmann/Philipp Schaumann/Anja Lisa Schroll/Ulrike Tippe/Martin Wan/Nicolaus Wilder: *Künstliche Intelligenz: Grundlagen für das Handeln in der Hochschullehre. Ergebnisse der Arbeitsgruppe ‚Künstliche Intelligenz: Essentielle Kompetenzen an Hochschulen‘.* HFD-Arbeitspapier 86 / März 2025.

Franken, Swetlana/Nina Mauritz: *Gender und KI-Anwendungen. Trägt KI zum Genderproblem oder zu seiner Lösung bei? Projektbericht.* Bielefeld: 2021, DOI: <https://doi.org/10.57720/5510>.

Frey, Regina: „Antifeminismus: Wie sich Organisationen wappnen und wehren können“. In: Homepage, hg. v. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn: <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/infopool-rechtsextremismus/560741/antifeminismus-wie-sich-organisationen-wappnen-und-wehren-koennen/> vom 25.03.2025, letzter Zugriff am 11.12.2025.

Garske, Pia/Melanie Bittner: „Gender-/Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre: Respektvolle Kommunikation fördern – Übergriffe vermeiden – schwierige Situationen bewältigen“. In: Hochschulforum Digitalisierung, hg. v. Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e.V. Essen: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/gender-diversitaetsreflexivitaet-in-der-digitalen-lehre-respektvolle-kommunikation-foerdern-uebergriffe-vermeiden-schwierige-situationen-bewaeltigen/> vom 26.10.2020, letzter Zugriff am 11.12.2025.

Gengler, Eva/Katja Wengler: „Gender-Publication-Gap meets Artificial Intelligence. Unsichtbare Hürden und feministische Lösungsansätze“. In: Ackermann, Judith/ Anne-Kathrin Gerlieb/ Anna-Sophie Barbutev (Hg.): *Wissenschaftskommunikation und Gender. Chancen und Herausforderungen der Sichtbarkeit von Wissenschaftler*innen in sozialen und klassischen Medien.* Bielefeld: transcript 2025, S. 163-177.

Gerick, Julia: „Bildungsgerechtigkeit in einer digitalisierten Welt – Herkunftsbedingte Unterschiede und Perspektiven für Schule und Unterricht“. In: Heinrich Böll Stiftung e.V. (Hg.): Homepage. Berlin. Online: <https://www.boell.de/de/2021/04/15/bildungsgerechtigkeit-in-einer-digitalisierten-welt> vom 15.04.2021, letzter Zugriff am 04.11.2025.

Gerlieb, Anne-Kathrin/Anna-Sophie Barbutev: „Wissenschaft und Medien im Dialog. Eine qualitative Untersuchung der Erfahrungen von Wissenschaftlerinnen und Journalist*innen in der Wissenschaftskommunikation“. In: Ackermann, Judith/ Anne-Kathrin Gerlieb/ Anna-Sophie Barbutev (Hg.): *Wissenschaftskommunikation und Gender. Chancen und Herausforderungen der Sichtbarkeit von Wissenschaftler*innen in sozialen und klassischen Medien.* Bielefeld: transcript 2025, S. 193-209.

Geuter, Jürgen: „KI ist keine magische Box, die alle Probleme löst‘ – Jürgen Geuter über Technik-Religion und KI-Inzest“. Interview mit Nancy Riegel vom 19.02.2024. In: turi2.de, hg. v. Johann Oberauer GmbH. Salzburg: <https://www.turi2.de/community/ki-kuenstliche-intelligenz-juergen-geuter-tante-interview-kritik-gefahrenopenai-chatgpt/>, letzter Zugriff am 15.10.2025.

Geuter, Jürgen: „Wie KI die Hochschulen überfordert“. Interview mit Corina Niebuhr beim University:Future Festival vom 13.-15.05.2025. In: Homepage, hg. v. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. Essen: https://www.stifterverband.org/medien/juergen_geuter_wie_ki_die_hochschulen_ueberfordert, letzter Zugriff am 15.10.2025.

Gostmann, Inga/Lea Hildermeier/Katharina Westphal/Niklas Steffen/Dirk Damaschke/Annalisa Biehl/Jakob Sehrig/Greet Stichel/Sarah Becker: „DCM x KI-Sprint: Studentische Forderungen zum Umgang mit KI an Hochschulen“. In: Hochschulforum Digitalisierung, hg. v. Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e.V. Essen: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/dcm-ki-sprint-studentische-forderungen-ki-an-hochschulen/> o.J., letzter Zugriff am 18.11.2025.

Guest, Olivia/Marcela Suarez/Barbara C.N. Müller/Edwin van Meerkerk/Arnoud Oude Groote Beverborg/Ronald de Haan/Andrea Reyes Elizondo/Mark Blokpoel/Natalie Scharfenberg/Annelies Kleinherenbrink/Ilena Camerino/Marieke Woensdregt/Dagmar Monett/Jed Brown/Lucie Avraamidou/Juliette Alenda-Demoutiez/Felienne Hermans/Iris van Rooij: Against the Uncritical Adoption of 'AI' Technologies in Academia, online: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17065098> vom 05.09.2025, letzter Zugriff am 03.11.2025.

Guest, Olivia/Samuel H. Forbes: „Teaching code inclusively. If this, then what?“. In: *Tijdschrift voor Genderstudies* 27 No. 2/3 (2024), S. 196-217.

Gumz, Jan Dennis: „Fairness-Metriken“. In: Webseite Kompetenzzentrum Öffentliche IT, hg. v. Das Fraunhofer-Institut für Offene Kommunikationssysteme FOKUS. Berlin: <https://www.oeffentliche-it.de/trends/trendschau/trendthemen/fairness-metriken/> vom 12.07.2023, letzter Zugriff am 03.11.2025.

Harari, Yuval Noah: „‘Never summon a power you can’t control.’ Yuval Noah Harari on how AI could threaten democracy and divide the world“. In: *The Guardian* vom 24.08.2024, <https://www.theguardian.com/technology/article/2024/aug/24/yuval-noah-harari-ai-book-extract-nexus>, letzter Zugriff am 06.11.2025.

Henschel, Anna: „Kommunizieren wir an der KI-Forschung vorbei?“. In: wissenschaftskommunikation.de, hg. v. Wissenschaft im Dialog gGmbH. Berlin: <https://www.wissenschaftskommunikation.de/kommunizieren-wir-an-der-ki-forschung-vorbei-72093/> vom 07.11.2023, letzter Zugriff am 15.10.2025.

Henschel, Anna: „Das Problem mit der Intelligenz“. In: wissenschaftskommunikation.de, hg. v. Wissenschaft im Dialog gGmbH. Berlin: <https://www.wissenschaftskommunikation.de/das-problem-mit-der-intelligenz-84491/> vom 16.04.2025, letzter Zugriff am 10.09.2025.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK): *Die Hochschulen als zentrale Akteure in Wissenschaft und Gesellschaft. Eckpunkte zur Rolle und den Herausforderungen des Hochschulsystems*. Aktualisierte Fassung vom 10.04.20218. In: Homepage, hg. v. Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz. Bonn: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/HRK_-_Eckpunkte_HS-System_2018.pdf, letzter Zugriff am 15.10.2025.

Huber, Brigitte/Maria Schreiber/Katharina Schöppel: „Sichtbarkeit von Wissenschaftler*innen auf Social Media. Einblicke aus Gruppendiskussionen zur Kommunikation auf Instagram“. In: Ackermann, Judith/ Anne-Kathrin Gerlieb/ Anna-Sophie Barbutov (Hg.): *Wissenschaftskommunikation und Gender. Chancen und Herausforderungen der Sichtbarkeit von Wissenschaftler*innen in sozialen und klassischen Medien*. Bielefeld: transcript 2025, S.123-135.

Initiative D21: *Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt*. Berlin: 2020.

Juen, Sara: „Feminismus, Algorithmus, Gender-Data Gap und was das alles mit Bibliotheks- und Informationswissenschaft zu tun hat“. In: *LIBREAS. Library Ideas* 39 (2021), DOI: <https://doi.org/10.18452/23448>

Kabaj, Hannah: *Leitfaden Faire Berufungsverfahren*. Emden: 2018. Hochschule Emden/Leer

Kalz, Marco: „Zurück in die Zukunft? Eine literaturbasierte Kritik der Zukunftskompetenzen“. In: *Medienpädagogik. Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung* 2023, S. 332-352, <https://doi.org/10.21240/mpaed/00/2023.11.19.X>.

Karagianni, Anastasia: *The EU Artificial Intelligence Act through a Gender Lens*, hg. v. d. Friedrich Ebert Stiftung. Bonn: 2025.

Klappheck, Katharina: „Was bedeutet feministische Cybersecurity?“. In: Heinrich-Böll-Stiftung e.V. (Hg.): Homepage. Berlin, online: <https://www.gwi-boell.de/de/2024/08/30/was-bedeutet-feministische-cybersecurity> vom 30.08.2024, letzter Zugriff am 30.10.2025.

Klier, Mathias: „Basics of bias and fairness in AI systems“. In: Institute for Business Analytics at the University of Ulm (Hg.): Homepage „Bias and Fairness in AI Systems“, online: <https://bias-and-fairness-in-ai-systems.de/en/basics/> vom 13.04.2025, letzter Zugriff am 05.11.2025.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit: Homepage des Metavorhabens „Innovative Frauen im Fokus“, online: <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/projekte/>, o.J., letzter Zugriff am 29.10.2025.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit: Homepage des Metavorhabens „Innovative Frauen im Fokus“, online: <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/infopool/daten-und-fakten/gender-citation-gap/gender-publication-gap/>, o.J., letzter Zugriff am 26.09.2025.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit: Handreichung *Mädchen und Frauen in die Informatik: Aktivierungspotenziale und Erfolgsfaktoren. Handlungsempfehlungen Bildung*. Bielefeld: 2023.

Küter, Kristin: „1,5 Jahre Scicomm-Support: Eine erste Bilanz und Kennzahlen aus der Beratungspraxis zu Wissenschaftsfeindlichkeit“. In: Homepage Scicomm-Support. Berlin: <https://scicomm-support.de/2024/15-jahre-scicomm-support-eine-erste-bilanz-und-kennzahlen-aus-der-beratungspraxis-zu-wissenschaftsfeindlichkeit/> vom 04.12.2024, letzter Zugriff am 16.09.2025.

Kultusministerkonferenz (KMK): *Lehren und Lernen in der digitalen Welt. Die ergänzende Empfehlung zur Strategie „Bildung in der digitalen Welt“* (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 09.12.2021).

Kuscher, Philipp/Tino Schuppan/Mascha Will-Zocholl: „Wandel von ministerieller Arbeit in digitalen Kontexten. Ein Blick auf die Bundesministerien“. In: *Verwaltung & Management* 31/2 (2025), S. 65-75.

Lindinger, Elisa/Julia Kloiber: „Eine feministische Digitalpolitik“. In: Dies. (Hg.): *Per Anhalter durch die digitale Zukunft. Visionen für eine gerechte, nachhaltige und soziale Digitalisierung.*, Online unter: https://liqd.net/documents/83/DigitaleZivilgesellschaft_Print-2.pdf 2021, S. 20-22.

Lipinsky, Anke/Claudia Schredl: „International vergleichende Forschung über Formen geschlechtsbezogener Gewalt in Wissenschaftsorganisationen“. In: Heike Pantelmann/Sabine Blackmore (Hg.): *Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext*. Wiesbaden: Springer Gabler 2023, S. 43-54.

Lott, Yvonne: „Der Gender Digital Gap in Transformation? Verwendung digitaler Technologien und Einschätzung der Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt“. In: WSI Report 81 (2023).

Marsden, Nicola/Ute Kempf (Hg.): *Gender-UseIT. HCI, Usability und UX unter Genders Gesichtspunkten*. Berlin: de Gruyter 2014.

Maurer, Susanne/Susanne Weber: „Die Kunst, nicht dermaßen regiert zu werden. Gouvernamentalität als Perspektive für die Erziehungswissenschaft“. In: Weber, Susanne/Susanne Maurer: *Gouvernamentalität und Erziehungswissenschaft. Wissen – Macht – Transformation*. Wiesbaden: VS 2006, S. 9-36.

Messer, Lilli: „Visuelle Verfügbarkeit über Deepfake – eine digitale Form sexualisierte Gewalt“. In: blog interdisziplinäre geschlechterforschung, hg. v. d. Koordinations- u. Forschungsstelle des Netzwerks

Frauen- und Geschlechterforschung NRW vom 22.07.2025, DOI:
<https://doi.org/10.17185/gender/20250722>, letzter Zugriff am 26.11.2025.

Nestler, Simon: „Menschenzentrierte Digitalisierung der Hochschulen“. In: *Die neue Hochschule* 3 (2022), S. 26-29.

OECD: *KI und Kollegin. Wie sich künstliche Intelligenz auf weibliche Arbeitskräfte auswirkt. Policy Brief*. Paris: OECD Publishing 2024, online: https://www.oecd.org/de/publications/ki-und-kollegin_6ed888c4-de.html vom 06.12.2024, letzter Zugriff am 29.04.2025.

Oliveira, Deborah: Gender und Digitalisierung. Wie Technik allein die Geschlechterfrage nicht lösen wird. In: Hans Böckler Stiftung: Working Paper Forschungsförderung 37 (2017).

Onusseit, Paula: „KI & Co: Warum uns neue Techniken Angst machen“. In: *Deutsche Welle*, online: <https://www.dw.com/de/ki-co-warum-uns-neue-techniken-angst-machen/a-65525976> vom 19.05.2023, letzter Zugriff am 12.11.2025.

O'Neil, Cathy: *Weapons of Math Destruction. How Big Data increases inequality and threatens democracy*. New York: Crown Books 2016.

Prasad, Nivedita: „Digitalisierung geschlechtsspezifischer Gewalt. Zum aktuellen Forschungsstand“. In: bff: Bundesverband Frauenberatungsstellen und Notrufe/Dies. (Hg.): *Geschlechtsspezifische Gewalt in Zeiten der Digitalisierung. Formen und Interventionsstrategien*. Bielefeld: transcript 2021, S. 17-46.

Prieti, Bianca: „Algorithmische Entscheidungssysteme *revisited*: Wie Maschinen gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse reproduzieren können“. In: *Feministische Studien* 37/2 (2019), S. 303-319.

Prill, Anne: „New Work beyond hype: Wie Hochschulen zu Lernorten zukunftsorientierter Arbeit werden“. Berlin: Hochschulforum Digitalisierung, online: https://hochschulforumdigitalisierung.de/wp-content/uploads/2025/01/Blickpunkt_-New-Work-an-Hochschulen.pdf vom 29.04.2025, letzter Zugriff am 08.12.2025.

Researcher Support Consortium: „Toolkit for Institutions“. In: Homepage, online: https://researchersupport.org/wp-content/uploads/2024/09/RSC_Toolkit_V2.pdf 2024, letzter Zugriff am 11.12.2025.

Rönnecke, Susanne: „Die europäische KI-Verordnung. Ein Weg hin zu diskriminierungsfreien Algorithmen?“. In: *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW* 55 (2024), S. 65-70.

Sabel, Bernhard/Dan Larhammar: „Reformation of science publishing: The Stockholm Declaration“. In: *The Royal Society Open Science* 12 (2025), online: <https://doi.org/10.1098/rsos.251805> vom 05.11.2025, letzter Zugriff am 13.11.2025.

Saidze, Mina: *FairTech. Digitalisierung neu denken für eine gerechte Gesellschaft*. Köln: Quadriga 2023.

Schlegel, Marcel/Blaurock, Marah/Gabrian, Janina/Seitz, Jürgen: Ziele und Programmatik einer integrierten KI-Lehre (2024), Online: <https://ai.hdm-stuttgart.de/downloads/research/ikid/whitepaper-serie/20-11-2024-WP1-short.pdf>, letzter Zugriff am 27.06.2025.

Schuler, Karin/Thilo Weichert: *Ein Recht auf analoge Teilhabe – Freiheit von Digitalzwang*, hg. v. Netzwerk Datenschutzexpertise. Bonn: 2024.

Siggenger Kreis: Künstliche Intelligenz als Herausforderung für die Wissenschaftskommunikation. In: Siggenger Impulse (2019).

Sorokovikova, Aleksandra/Pavel Chizhov/Iuliia Eremenko/Ivan P. Yamshchikov: „Surface Fairness, Deep Bias: A Comparative Study of Bias in Language Models“. In: Agnieszka Faleńska/Christine Basta/Marta Costa-jussà/Karolina Stańczak/Debora Nozza (Hg.): *Proceedings of the 6th Workshop of*

Gender Bias in Natural Language Processing (GeBNLP). Wien: Association for Computational Linguistics 2025, S. 206-227. DOI: <https://doi.org/10.18653/v1/2025.gebnlp-1.20>.

Spagert, Lina/Elke Wolf: „Ein Blick auf die Sichtbarkeit von Professorinnen und Professoren“. In: *Die Neue Hochschule* 6 (2024), S. 24-31.

Spagert, Lina/Zeynep İnal/Elke Wolf: Sichtbarkeit von Professor:innen an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland. (2025)

Spahn, Annika/Heike Pantelmann/Katharina Miketta/Lena Eckert/Karo Kalmbach/Mathias Weidner: „Gender- und Diversitätsreflexivität in der digitalen Lehre. Gedanken zur ad-hoc-Digitalisierung während der Corona-Pandemie“. In: Hochschulforum Digitalisierung, hg. v. Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e.V. Essen: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/gender-diversitaetsreflexivitaet-in-der-digitalen-lehre-gedanken-zur-ad-hoc-digitalisierung-waehrend-der-corona-pandemie/> vom 29.09.2020, letzter Zugriff am 11.12.2025.

Spiecker, Indra gen. Döhmman/Emanuel V. Towfigh: *Automatisch* benachteiligt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und der Schutz vor Diskriminierung durch algorithmische Entscheidungssysteme*. Rechtsgutachten im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle. Berlin: 2023.

Şimşek, Can/Yasar, Ayse Gizem: *From Rejection to Regulation: Mapping the Landscape of AI Resistance*, DOI: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5287068> vom 27.05.2025, letzter Zugriff am 03.11.2025.

Stenzel, Maurice/Katharina Mosene/Frederik Efferenn: „Inside content moderation: Humans, machines and invisible work“. In: Digital Society Blog, online: <https://doi.org/10.1098/rsos.251805> vom 29.10.2025, letzter Zugriff vom 13.11.2025.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.: KI Campus – Die kostenlose Lernplattform für Künstliche Intelligenz, online: <https://ki-campus.org/>, o.J., letzter Zugriff am 17.11.2025.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.: *Future Skills 2021. Diskussionspapier Nr. 3*. Essen 2021.

Transfer Unit Wissenschaftskommunikation: *Potentiale und Herausforderungen sozialer Medien für die Wissenschaftskommunikation*. Ein Forschungsüberblick. Berlin: 2024.

https://wissenschaft-im-dialog.de/documents/275/TransferUnit_Forschungsueberblick_sozialeMedien.pdf

Vuorikari, Riina/Stefano Kluzer/Yves Punie: *DigComp 2.2. The Digital Competence Framework for Citizens*. Luxemburg: Publications Office of the European Union 2022, online: <https://doi.org/10.2760/490274>, letzter Zugriff am 19.11.2025.

Weber, Jutta: „Donna Haraway. Technoscience, New World Order und Trickster-Geschichten für lebbare Welten“. In: Diana Lengersdorf/Matthias Wieser (Hg.): *Schlüsselwerke der Wissenschafts- und Technikforschung / Science & Technology Studies*. Bielefeld: VS Verlag 2014, S. 155-169.

Weber, Jutta/Bianca Prietl: „AI in the age of technoscience: on the rise of data-driven AI and its episteme-ontological foundations“. In: Anthoney Elliott (Hg.): *The Routledge Social Science Handbook of AI* (2021), S. 58-73.

Wegrzyn, Eva/Anja Mallat: „Eine gute Geschichte? – Zur Rolle der Hochschulkommunikation bei der Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen“. In: *GENDER*1/2025, S. 87-103.

Weiß, Isabel/Eva-Lena Rink: Digitale Chancen? (Neue) Arbeitsmodelle und ihr gleichstellungsförderndes Potenzial an Hochschulen. Projektbericht „Digitalisierung und Gleichstellung an Hochschulen“, hg. v. d. Stabsstelle Chancengleichheit der Technischen Universität Braunschweig. Braunschweig: 2020.

Wimmer, Barbara: „Unerwünschte Sexyneß: Was KI-Bilder-Apps mit Frauen machen“. In: Homepage Genderleicht & Bildermächtig, hg. v. Journalistinnenbund e.V. Köln:

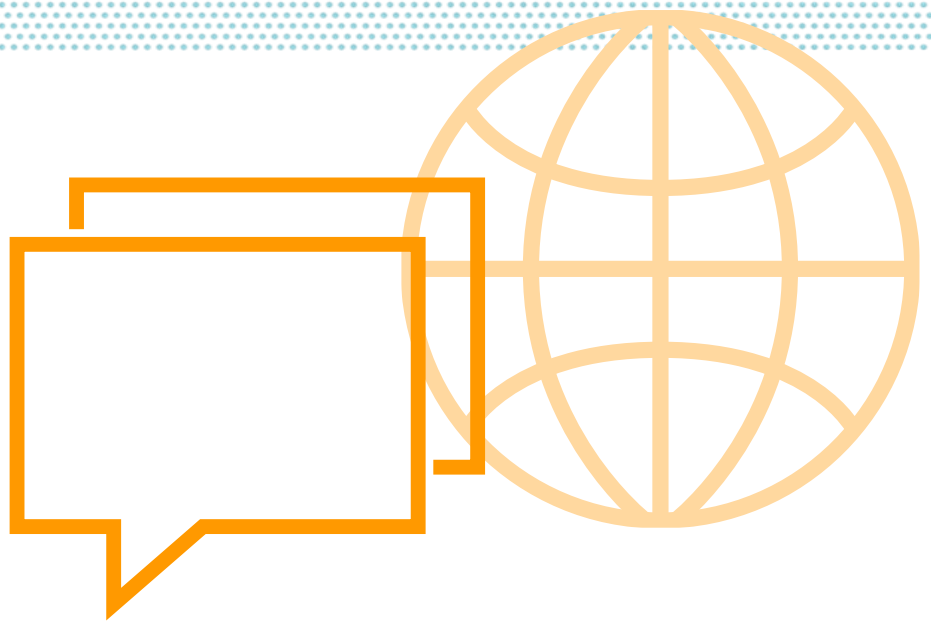
<https://www.genderleicht.de/unerwuenschte-sexyness-was-ki-bilder-apps-mit-frauen-machen/> vom 25.10.2025, letzter Zugriff am 14.11.2025.

Wissenschaftsrat: *Empfehlungen zur Digitalisierung in Studium und Lehre*. Köln 2022, DOI: <https://doi.org/10.57674/sg3e-wm53>.

Wissenschaftsrat: *Wissenschaftskommunikation / Positionspapier*. Kiel 2021. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/9367-21.html>, letzter Zugriff am 28.10.2025.

Zentrum für transdisziplinäre Genderstudien (Hg.): Portal *Gendering MINT digital*. Online: <https://www2.hu-berlin.de/genderingmintdigital/>, letzter Zugriff am 05.12.2025.

Züger, Theresa/Freia Kuper/Judith Fassbender/Anna Katzy-Reinshagen/Irina Kühnlein: „Handling the hype: Implications of AI hype for public interest tech projects“. In: *TA TuP. Zeitschrift für Technikfolgenabschätzung in Theorie und Praxis*, DOI: <https://doi.org/10.14512/tatup.32.3.34> vom 30.05.2023, letzter Zugriff am 03.11.2025.



Impressum

Herausgeberin:

Hochschule Emden/Leer

Gleichstellungsstelle ■ Constantiaplatz 4 ■ 26723 Emden

www.hs-emden-leer.de

Februar 2026

Kontakt:

Gleichstellungsstelle Hochschule Emden/Leer

Mail: gleichstellung@hs-emden-leer.de

Web: www.hs-emden-leer.de/sl/gleichstellung

Deckblatt: Foto von pexels

Autorin:

Dr.ⁱⁿ Jenny Bauer
(Projektkoordinatorin Digitalisierung unter
Gender- und Gleichstellungsaspekten)



Das Projekt ist eine gleichstellungsfördernde Maßnahme der Hochschule Emden/Leer im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundes und Länder. Ziel der Maßnahme ist das Aufzeigen von Gender- und Gleichstellungsaspekten im Digitalisierungsprozess der Hochschule Emden/Leer und die Förderung digitaler Kompetenzen, insbesondere von Studentinnen, (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und weiteren weiblichen Hochschulangehörigen.

Komm näher www.hs-emden-leer.de