



03/04
Nov 2025

Update DIVERSITY & LEADERSHIP

Deep Dive: Antifeminismus

1. Let's talk about ... Antifeminismus
2. Know the facts: Antifeminismus
3. Und sonst? Neues zu Diversity & Leadership
4. Diversity in Zahlen: Grafiken & aktuelle Daten
5. Let's connect! Kontakt & mehr

1 LET'S TALK ABOUT ...

Antifeminismus

Liebe EAF-Firmenpartner*innen, liebe Leser*innen,

Das neue Vielfaltsbarometer der Robert Bosch Stiftung bestätigt, was längst spürbar ist: Die Akzeptanz gegenüber Vielfalt nimmt ab. Parallel dazu zeigt die Leipziger Autoritarismus-Studie 2024: Jede vierte Person in Deutschland stimmt antifeministischen Aussagen zu.

Antifeminismus wirkt dabei als Brückenideologie, die an tradierte Rollenbilder anknüpft und konservativen, rechtsextremen und autoritären Milieus Anschlussfähigkeit verschafft. Über die Abwertung von Frauenrechten und queeren Lebensrealitäten wird gesellschaftlicher Fortschritt gezielt delegitimiert. Die Konsequenzen dieser Entwicklung sind unübersehbar: Queerfeindlich motivierte Angriffe stiegen 2024 um über 40 % – online wie offline. Die Meldestelle Antifeminismus verzeichnete 558 gemeldete Vorfälle. Ebenfalls alarmierend: geschlechterkonservative Haltungen gewinnen wieder an Boden. Immer mehr Menschen stimmen der Aussage zu, Frauen sollten sich stärker auf traditionelle Rollen wie „Hausfrau und Mutter“ konzentrieren. Was lange als überwunden galt, erscheint plötzlich wieder verhandelbar.

Diese Entwicklungen stellen die hart erkämpften Fortschritte der Gleichstellung infrage – und sie gefährden nicht nur Individuen, sondern auch Organisationen. Studien zeigen, dass Geschlechtergerechtigkeit ein entscheidender Faktor für Innovationsfähigkeit ist. Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten sind Unternehmen darauf angewiesen, dass vielfältige Perspektiven zusammenkommen, Wissen geteilt und kreative Lösungen entwickelt werden. Insbesondere geschlechtergemischte Teams entfalten ihr volles Innovationspotenzial ab einem Anteil von rund 30 % Frauen – erst ab dieser Schwelle greifen die Effekte wirklich.

Gleichzeitig beobachten wir aber, dass antifeministische Tendenzen bis in den beruflichen Alltag hineinwirken: Frauen, die stereotype Erwartungen durchbrechen, sehen sich zunehmend Anfeindungen ausgesetzt. Queere Beschäftigte verbergen nicht selten Teile ihrer Identität aus Sorge vor Nachteilen. Diese Verunsicherung bremst nicht nur individuelle Entfaltung, sondern auch Teamdynamiken, Kreativität und damit unternehmerischen Erfolg.

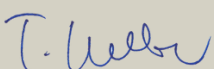
Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen sich klar positionieren. Sie schützen damit nicht nur ihre Beschäftigten, sondern auch ihre Zukunftsfähigkeit. Wer Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit und ein respektvolles Miteinander fördert, sendet ein deutliches Signal – nach innen wie nach außen. Awareness- und Sicherheitskonzepte, klare Leitlinien und konsequentes Handeln bei Diskriminierung sind daher keine „weichen Themen“, sondern strategische Voraussetzungen für Leistungsfähigkeit, Arbeitgeberattraktivität und nachhaltige Innovation.

Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt sind nicht verhandelbar – und sie sind ein Wettbewerbsvorteil.

Wir müssen Vielfalt schützen – und die Menschen, die sie leben.

Lassen Sie uns im Austausch darüber bleiben, wie wir gemeinsam sicherstellen können, dass sich alle am Arbeitsplatz geschützt, respektiert und ermutigt fühlen, ihr Potenzial voll einzubringen.

Herzliche Grüße



Tina Weber

Mitglied der Geschäftsführung EAF Berlin



Zahlen & Fakten zu Antifeminismus im Überblick

- 25 % der Deutschen stimmen antifeministischen Aussagen zu (Leipziger Autoritarismus-Studie 2024).
- 10 % der Bevölkerung vertreten demokratiegefährdende Einstellungen (Leipziger Autoritarismus-Studie 2024).
- Die gesellschaftliche Akzeptanz von Vielfalt ist zwischen 2019 und 2025 um 5 Akzeptanzpunkte gesunken auf 63. Insbesondere die Akzeptanz in Bezug auf sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft und Religion ist gesunken (Vielfaltsbarometer Robert Bosch Stiftung 2025).
- Queerfeindlich motivierte Angriffe stiegen 2024 um über 40 % (Sicherheitsreport der Amadeu Antonio Stiftung 2025).
- 34 % der LSBTIQ*-Personen in Deutschland verstecken ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz oft oder immer (EU LGBTIQ Survey III 2024).
- Im Jahr 2024 wurden der Meldestelle Antifeminismus 558 antifeministische Vorfälle gemeldet (Meldestelle Antifeminismus 2025)
 - Das ist eine Steigerung der erfassten antifeministischen Vorfälle um 50 % – gegenüber 2023.
 - 306 der Vorfälle waren queerfeindlich motiviert.
 - 123 Vorfälle hatten explizit transfeindliche Motivation.
 - Etwa 30 % der antifeministischen Vorfälle fanden im digitalen Raum statt.
 - Hauptziele der Angriffe waren Zivilgesellschaft, Organisationen und Veranstaltungen (z. B. 59 direkte Angriffe auf Organisationen, 102 Angriffe auf Veranstaltungen).



EAF Berlin: Handlungsempfehlungen im Umgang mit Antifeminismus

1. Awareness- & Sicherheitskonzepte: Entwickeln und kommunizieren Sie ein Awareness- und Sicherheitskonzept für Ihre Räume und Veranstaltungen.
2. Netiquette für digitale Räume: Setzen Sie klare Regeln für digitale Plattformen und moderieren Sie Ihre Social Media Kanäle, um von Diskriminierung Betroffene auch online zu schützen.
3. Vorfälle melden: Dokumentieren Sie Vorfälle systematisch und melden Sie sie an externe Stellen wie die Meldestelle Antifeminismus.
4. Stärkung der Teams und Führungskräfte: Stärken Sie Ihre Beschäftigten und Führungskräfte durch Schulungen zum Umgang mit herausfordernden Situationen. Bieten Sie beispielsweise Konflikt- und Argumentationstrainings oder Awareness-Schulungen an.

2 KNOW THE FACTS: Antifeminismus

Meldestelle Antifeminismus: Antifeministische Vorfälle in Deutschland 2024

Der Kurzbericht „Antifeminismus 2024“ der Meldestelle Antifeminismus zeigt deutlich: Antifeministische Vorfälle nehmen zu und treffen immer häufiger Organisationen und Veranstaltungen, die sich für Gleichberechtigung und Selbstbestimmung einsetzen. Im Jahr 2024 wurden 558 Vorfälle gemeldet – ein Anstieg um 50 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Etwa 30 Prozent der Angriffe fanden online statt. Dabei werden vor allem junge Männer über antifeministische Netzwerke der sogenannten Manosphere erreicht – einem losen digitalen Netzwerk aus Blogs, Foren und Social-Media-Gruppen, in dem sich Männer austauschen und häufig antifeministische, frauenfeindliche oder queerfeindliche Inhalte verbreiten. Der Bericht macht deutlich, dass wirksame Schutzmechanismen und Strategien gegen digitale Gewalt und Desinformation bisher weitgehend fehlen. Zudem zeigt sich, dass Queer- und Transfeindlichkeit zentrale Bestandteile antifeministischer Ideologien sind: Mehr als die Hälfte der gemeldeten Vorfälle war queerfeindlich motiviert. Antifeminismus führt damit nicht nur zu Diskriminierung und Gewalt, sondern auch zu spürbaren Einschränkungen gesellschaftlicher Teilhabe. Um dem entgegenzuwirken, bietet die Meldestelle Antifeminismus Fachberatung und Qualifizierung für Organisationen an. Ziel ist es, Schutz- und Handlungsstrategien zu stärken und Betroffene sowie zivilgesellschaftliche Akteur*innen besser zu unterstützen.

[🔗 Siehe Link](#)

Bundeszentrale für politische Bildung: Über Antifeminismus im ländlichen Raum

Der Artikel der Bundeszentrale für politische Bildung „Abgehängte Männer, bevorteilte Frauen? Über Antifeminismus im ländlichen Raum“ untersucht, wie antifeministische Einstellungen nicht nur die Rechte von Frauen und queeren Personen, sondern auch demokratische Aushandlungsprozesse gefährden. Er zeigt, dass ländliche, strukturschwache Regionen einen besonderen Nährboden für Antifeminismus bieten können. Zudem beleuchtet der Artikel, welche Herausforderungen daraus entstehen und welche Maßnahmen ergriffen werden können, um antifeministischen Tendenzen entgegenzuwirken.

[🔗 Siehe Link](#)

Amadeu Antonio Stiftung: Queerfeindlichkeit sichtbar machen. Sicherheitsreports zu rechtsextremen Angriffen auf den CSD.

Über 40 % mehr queerfeindlich motivierte Angriffe wurden 2024 in Deutschland im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet – ein alarmierender Anstieg, der die wachsende Bedrohung für queere Menschen verdeutlicht. Dieses Ergebnis geht aus dem Sicherheitsreport der Amadeu Antonio Stiftung hervor, der erstmals systematisch rechtsextreme Angriffe auf Christopher Street Days (CSDs) untersucht.

Der Bericht zeigt, dass CSDs als zentrale Orte für Sichtbarkeit, Solidarität und Empowerment, zunehmend zum Ziel organisierter Störversuche und Übergriffe rechter Akteur*innen werden. Von 245 bundesweiten CSDs, wurden in diesem Jahr 110 davon gestört oder angegriffen, in über 50 Fällen durch organisierte rechtsextreme Strukturen. Der Sicherheitsreport liefert Daten und Fallbeispiele, enthält Betroffenenstimmen und analysiert Strategien der extremen Rechten. Darüber hinaus hebt er hervor, wie CSDs insbesondere in ländlichen Regionen zur Stärkung der Zivilgesellschaft beitragen und enthält konkrete Empfehlungen für Schutz, Solidarität und entschlossenes Handeln gegen Queerfeindlichkeit.

[🔗 Siehe Link](#)

Deutscher Frauenrat: Klare Kante für Gleichstellung. Praktische Argumente gegen Antifeminismus.

Die Handreichung „Klare Kante für Gleichstellung – Praktische Argumente gegen Antifeminismus“ des Deutschen Frauenrats vermittelt Grundlagenwissen über Antifeminismus und seine Ideologien. Sie zeigt auf, wie antifeministische Narrative und Sprüche oft verhamlosend wirken und welche zentralen Erzählmuster dabei verbreitet werden – etwa Behauptungen wie „Feminismus zerstört die Familie“ oder „Frauen haben doch schon gleiche Rechte“.

Zu jedem dieser Narrative bietet die Handreichung Hintergrundinformationen und praktische Gegenargumente. Darüber hinaus enthält sie strategische Empfehlungen für den Umgang mit Antifeminismus im Alltag sowie in Vereins- und Verbandsarbeit und gibt Hinweise darauf, wie sich Akteur*innen vernetzen und gegenseitig unterstützen können.

[🔗 Siehe Link](#)

Fachstelle Bi+ / EAF Berlin: Neue Befragung wirft Schlaglicht auf vernachlässigte Bedarfe der Bi+ Community

Zum Bi+ Visibility Month 2025 im September, veröffentlichte BiBerlin e. V. eine Studie, die in Zusammenarbeit mit der EAF Berlin durchgeführt wurde. Die Ergebnisse zeigen klar: Die Bi+ Community ist nicht nur die zahlenmäßig größte queere Gruppe in Berlin, sondern zugleich eine sehr vielfältige. Sie bringt spezifische Bedarfe und Herausforderungen mit, die bislang in Politik, Verwaltung und Fachpraxis keine angemessene Beachtung finden.

Bi+ Personen – also Menschen, die mehr als ein Geschlecht begehren – bilden die größte Gruppe innerhalb der LGBTIQ*-Community, bleiben jedoch oft unsichtbar. Viele erleben ein herausforderndes Coming-out, das sich über das gesamte Leben erstrecken kann. Diskriminierung, Unsichtbarmachung und bi+feindliche Stereotype wirken sich negativ auf die mentale Gesundheit aus – auch innerhalb der queeren Community. Besonders betroffen sind dabei intersektional marginalisierte Bi+ Personen wie Bi+ People of Color, Trans*, inter*, nicht-binäre oder neurodivergente Menschen.

Gleichzeitig berichten viele Befragte von bestärkenden Erfahrungen: Die Zugehörigkeit zur Bi+/queeren Community ermöglicht mehr Authentizität, Pride und das Aufbrechen normativer Vorstellungen.

Die Ergebnisse zeigen einen deutlichen Bedarf an gut sichtbaren, bi+-sensiblen und intersektionalen Unterstützungsangeboten. Neben Peer-Austauschformaten und informellem Austausch, spielen auch Therapie- und Beratungsangebote eine zentrale Rolle bei der Bewältigung von Unsicherheit und Diskriminierungserfahrungen. Besonders deutlich wird zudem der Bedarf an weiteren sicheren Räumen für Austausch und Begegnung – auch für spezifische Zielgruppen wie Jüngere, Ältere, männlich gelesene Personen oder Angehörige von Bi+ Menschen.

Damit Bi+ Menschen diskriminierungsfrei und selbstbestimmt leben können, braucht es also gezielte politische Maßnahmen, bi+-sensible Angebote in den Bereichen Beratung, Bildung und Gesundheit sowie eine deutliche Ausweitung von Community-spezifischen Räumen und Ressourcen.

 Siehe Link

Friedrich-Ebert-Stiftung: Die angespannte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2024/25.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung untersucht seit 2006 in ihren „Mitte-Studien“ rechtsextreme, menschenfeindliche und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland. Die aktuelle Untersuchung „Die angespannte Mitte“ (2024/25) zeigt, dass rechtsextreme Einstellungen insgesamt rückläufig sind: 3,3% der Bevölkerung teilen ein klar rechtsextremes Weltbild, verglichen mit 8,3% vor zwei Jahren. Gleichzeitig alarmierend ist jedoch, dass etwa jede fünfte Person sich nicht klar gegen rechtsextreme Positionen äußert und damit offen für antidemokratische Orientierungen bleibt. Die Mehrheit der Deutschen (79%) bezeichnet sich als überzeugte Demokrat*innen, was einen Anstieg von sechs Prozentpunkten gegenüber 2018/19 bedeutet. Trotz dieser positiven Entwicklung wächst jedoch das Misstrauen in die Funktionsfähigkeit der Demokratie: Nur noch 52% sind der Meinung, dass sie „im Großen und Ganzen ganz gut“ funktioniert, während ein Viertel (24%) dies verneint – der höchste Wert seit 2016. Die Studie zeigt zudem deutliche Unterschiede nach Alter, Bildung, Geschlecht und Region. Rechtsextreme Einstellungen treten häufiger bei jungen Erwachsenen zwischen 18 und 34 Jahren auf (7%), während Nationalchauvinismus und Sozialdarwinismus mit dem Alter zunehmen. Ein hoher Bildungsgrad wirkt dauerhaft schützend gegenüber antidemokratischen Einstellungen. Männer zeigen insgesamt häufiger rechtsextreme und menschenfeindliche Haltungen als Frauen. Regional betrachtet ist Fremdenfeindlichkeit und Rassismus stärker in Ostdeutschland verbreitet, während Sozialdarwinismus und Klassismus im Westen häufiger auftreten. Insgesamt zeigt die Studie, dass zwar die offene Zustimmung zu rechtsextremen Positionen abnimmt, gleichzeitig jedoch die fortbestehende Zustimmung zu einzelnen Facetten rechtsextremer Ideologien sowie der hohe Anteil an Personen im „Graubereich“ weiterhin erheblichen Anlass zur Sorge bieten. Genau diese Entwicklung bewerten die Forscher*innen als gefährlich: Wenn die klare Grenze zwischen politischer Mitte und Extremismus verschwimmt, weil zuvor tabuisierte Einstellungen schrittweise normalisiert werden, entsteht eine zentrale und akute Bedrohung für die Demokratie.

 Siehe Link

Fachstelle gegen Antifeminismus und Queerfeindlichkeit Baden-Württemberg: Vorbereitet auf antifeministische Angriffe: Empfehlungen für Veranstaltungen

Angesichts zunehmender Angriffe auf feministische und queere Veranstaltungen sowie auf Bildungsräume hat die Fachstelle gegen Antifeminismus und Queerfeindlichkeit ein Arbeitspapier veröffentlicht, das Veranstalter*innen dabei unterstützt, auf antifeministische Angriffe vorbereitet zu sein und angemessen zu reagieren. Ziel ist es, Sicherheit zu stärken, einen souveränen Umgang mit Störungen zu fördern und demokratische Lernräume zu schützen. Das Papier bietet dazu praxisnahe Empfehlungen für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen – sowohl online als auch vor Ort. Eine Checkliste, Kontaktstellen und Literaturhinweise erleichtern die Umsetzung.

 [Siehe Link](#)

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: Tradwives – mehr Hype als Realität?

Tradwives – also Influencerinnen, die traditionelle Geschlechterrollenbilder idealisieren und online verbreiten – erhalten in sozialen Medien derzeit viel Aufmerksamkeit. Ein neuer Beitrag des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung zeigt, dass dieser Trend die Einstellungen junger Frauen in Deutschland nur begrenzt prägt.

Innerhalb der Family Research and Demographic Analysis des Bundesinstitutes für Bevölkerungsforschung wurden ca. 2700 Frauen zwischen 20 und 30 Jahren befragt. Von diesen vertreten knapp 19% Einstellungen, die dem Tradwife-Bild ähneln. Sie sehen unter anderem Mutterschaft als zentrale Lebensaufgabe einer Frau und befürworten eine traditionelle Arbeitsteilung in Partnerschaften. Weitaus verbreiteter sind jedoch egalitäre Rollenbilder: 62% der jungen Frauen betonen Gleichstellung in Partnerschaft, Erwerbs- und Sorgearbeit. Weitere 19% zeigen sich vereinbarkeitsorientiert, unterstützen grundsätzlich Gleichstellung, stehen einer Vollzeitberufstätigkeit von beiden Eltern kritisch gegenüber. Trotz der wachsenden Präsenz traditioneller Narrative in sozialen Medien wird damit deutlich, dass die Rollenbilder junger Frauen in Deutschland überwiegend egalitär geprägt sind.

 [Siehe Link](#)

3

UND SONST?

Neues zu Diversity & Leadership

Allbright Stiftung: Stillstand beim Frauenanteil in den Vorständen

Der Herbstbericht 2025 der AllBright Stiftung zeigt, dass der Frauenanteil in den Vorständen deutscher Börsenunternehmen stagniert und Deutschland im internationalen Vergleich weiter zurückfällt. Zum 1. September 2025 bleibt der Anteil von Frauen in den Vorständen der 160 börsennotierten Unternehmen unverändert bei 19,7 Prozent – wie bereits im Vorjahr ist damit nur jeder fünfte Vorstandsposten von einer Frau besetzt.

Auch bei Neuberufungen ist der Anteil deutlich gesunken: Vor zwei Jahren lag er noch bei 37 Prozent, aktuell beträgt er 20 Prozent. Damit verliert Deutschland auch im internationalen Vergleich. Unter den 40 größten börsennotierten Unternehmen liegt Großbritannien mit 33,8 Prozent an der Spitze, gefolgt von Frankreich (31,4 %), den USA (30,8 %) und Schweden (27,1 %). Der DAX erreicht einen Wert von 25,7 Prozent und belegt damit den vorletzten Platz vor Polen (18,8 %).

In den Aufsichtsräten hat sich der Frauenanteil im gleichen Zeitraum nicht verändert und liegt weiterhin bei 37 Prozent in den 160 börsennotierten Unternehmen ; in den DAX-Konzernen beträgt er rund 40 Prozent.

Die AllBright Stiftung führt die Stagnation insbesondere darauf zurück, dass Unternehmen in wirtschaftlich unsicheren Zeiten vermehrt auf bewährte Rekrutierungsmuster zurückgreifen. So sind neue Vorstandsmitglieder überwiegend männlich (80 %), deutsch (72 %) und verfügen meist über einen wirtschafts- oder ingenieurwissenschaftlichen Hintergrund (82 %).

Der Bericht verdeutlicht, dass der Anteil von Frauen in den Führungsgremien deutscher Unternehmen seit 2024 nicht weiter gestiegen ist und strukturelle Veränderungen erforderlich bleiben, um Diversität und Chancengleichheit nachhaltig zu fördern.

[🔗](#) Siehe Link

Robert Bosch Stiftung: Vielfaltsbarometer 2025

Die Akzeptanz gesellschaftlicher Vielfalt in Deutschland sinkt – und das teils deutlich. Das zeigt das neue Vielfaltsbarometer 2025 der Robert Bosch Stiftung. Besonders stark nimmt die Zustimmung zu Vielfalt in den Bereichen ethnische Herkunft, Religion und sexuelle Orientierung ab. Auch Menschen in sozioökonomisch schwieriger Lage erfahren heute weniger Akzeptanz als noch 2019. Konstant bleiben die Werte für Behinderung und Lebensalter, während die Akzeptanz in Bezug auf Geschlecht leicht zunimmt. Regional zeigen sich Unterschiede: In den westdeutschen Flächenländern und den Stadtstaaten ist der Rückgang stärker als im Osten. Insgesamt belegt das Vielfaltsbarometer, dass Vielfalt für viele Menschen in Deutschland zunehmend zur gesellschaftlichen Konfliktlinie wird – besonders in den Dimensionen sexuelle Orientierung, Religion und ethnische Herkunft. Für die repräsentative Befragung wurden rund 4.800 deutschsprachige Personen ab 16 Jahren online befragt. Das Vielfaltsbarometer erfasst Einstellungen zu sieben zentralen Vielfaltsdimensionen – Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, sozioökonomische Lage, ethnische Herkunft und Religion.

[🔗 Siehe Link](#)

ZIVIZ: Monitor Unternehmensengagement

Der Monitor Unternehmensengagement 2025 gibt einen umfassenden Einblick in das gesellschaftliche Engagement deutscher Unternehmen. Im Fokus steht dabei auch die Frage, wie sich Unternehmen zur sogenannten Corporate Political Responsibility – also zur politischen Verantwortung der Wirtschaft für Demokratie und gesellschaftlichen Zusammenhalt – positionieren.

Die Ergebnisse zeigen ein gemischtes Bild: Zwar befürwortet die Mehrheit der Unternehmen ein öffentliches Bekenntnis zu demokratischen Werten, doch konkrete Maßnahmen bleiben selten. Aktionen wie öffentliche Statements, Beteiligungen an Kampagnen oder interne Formate zur Demokratieförderung werden nur vereinzelt umgesetzt.

Größere Unternehmen zeigen sich in diesem Bereich engagierter: Rund 30 Prozent der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten veröffentlichten im vergangenen Jahr entsprechende Stellungnahmen. Insgesamt verdeutlicht der Monitor, dass Corporate Political Responsibility bislang nur von einem Teil der Wirtschaft aktiv gestaltet wird – das Potenzial für gesellschaftliches Engagement ist also längst nicht ausgeschöpft.

[🔗 Siehe Link](#)

Universität Siegen: Ausbildungsplätze: Herkunft schlägt Leistung

Eine neue Studie der Universität Siegen hat untersucht, wie die (vermutete) Herkunft von Bewerber*innen den Zugang zu Ausbildungsplätzen beeinflusst. In einem Feldexperiment wurden fiktive Bewerbungen an Unternehmen verschickt, die freie Ausbildungsplätze gemeldet hatten.

Die Ergebnisse zeigen ein Ranking nach vermutetem Migrationshintergrund: Bewerber mit deutsch klingendem Namen wie „Lukas Becker“ erhielten auf 100 Bewerbungen 67 Antworten. Bei nicht-deutsch klingenden Namen waren die Rücklaufquoten deutlich geringer: „Ivan Smirnov“ (russisch) 56 Antworten, „Ariel Rubinstein“ (hebräisch) 54, „Yusuf Kaya“ (türkisch) 52, und „Habiba Mahmoud“ (arabisch) nur 36 Antworten. Selbst gute Schulnoten, soziales Engagement oder Teilnahme an Wettbewerben wie „Jugend forscht“ erhöhten die Chancen nicht.

Als Gründe für die Benachteiligung nannten Betriebe vermutete Sprachbarrieren, kulturelle Distanz, fehlende Aufenthaltsgenehmigungen und Mehraufwand im Umgang mit Behörden und Bürokratie. Für die Feldstudie wurden über 50.000 E-Mail-Anfragen verschickt. Die Studie zeigt, dass Herkunft in vielen Fällen Leistung übertrifft und bestimmte Gruppen bei der Ausbildungssuche deutlich benachteiligt und diskriminiert werden.

[🔗 Siehe Link](#)

Jennifer Chan de Avila / Sabine Nitsche: Wechseljahre am Arbeitsplatz Handlungskonzept für ein innovatives betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Publikation „Wechseljahre am Arbeitsplatz – Handlungskonzept für ein innovatives betriebliches Gesundheitsmanagement“ von Jennifer Chan de Avila und Sabine Nitsche thematisiert die bislang häufig tabuisierten Wechseljahre im Arbeitskontext. Sie bieten ein theoretisches Denkmodell sowie ein konkretes Handlungskonzept für ein modernes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).

Auf Grundlage umfangreicher Recherchen und Expert*inneninterviews werden die physische, psychische und sozio-affektive Ebene der Menopause betrachtet. Die Autorinnen empfehlen Unternehmen, bestehende BGM-Maßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen, und geben praktische Empfehlungen, wie Arbeitsumfelder inklusiv und unterstützend gestaltet werden können.

[🔗 Siehe Link](#)

European Union Agency for Fundamental Rights: The EU LGBTIQ Survey III

Der dritte LGBTIQ Survey der European Union Agency for Fundamental Rights (2024) beleuchtet die Situation von LSBTIQ*-Personen in Deutschland im Vergleich zum EU-Durchschnitt. Die Studie zeigt ein differenziertes Bild: Während sich viele Betroffene zunehmend offen zu ihrer Identität bekennen, treffen nach wie vor viele Vorsichtsmaßnahmen, um Diskriminierung oder Gewalt zu vermeiden.

So vermeiden 40 Prozent der Befragten in Deutschland häufig oder immer, ihre Beziehungspersonen öffentlich zu zeigen – etwa Händchen zu halten. 2019 lag dieser Wert noch bei 45 Prozent; der EU-Durchschnitt 2024 beträgt 53 Prozent. Gleichzeitig geben 60 Prozent der Befragten an, ziemlich bis sehr offen mit ihrer LSBTIQ*-Identität umzugehen (2019: 57 %; EU-Durchschnitt: 51 %).

Aus Angst vor Gewalt meiden 21 Prozent der LSBTIQ*-Personen in Deutschland bestimmte Orte oder Plätze regelmäßig (2019: 24 %; EU-Durchschnitt: 29 %). Am Arbeitsplatz verstecken 34 Prozent häufig ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität – der EU-Durchschnitt liegt hier bei 45 Prozent.

Die Ergebnisse verdeutlichen: Trotz leichter Fortschritte müssen viele LSBTIQ*-Personen in Deutschland weiterhin Einschränkungen ihrer Sichtbarkeit hinnehmen und persönliche Schutzmaßnahmen ergreifen, um Diskriminierung und Gewalt zu vermeiden.

[🔗 Siehe Link](#)

4

DIVERSITY IN ZAHLEN

Grafiken & aktuelle Daten

Visualisierungen & Daten zum Thema auf unserer Webseite

- Frauenanteil in DAX 40 Aufsichtsräten
 - Stand 09/ 2025
- Frauenanteil in DAX 40 Vorständen
 - Stand 11/ 2025
- Liste der weiblichen Vorständinnen Dax 40
 - Stand 11/ 2025
- Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland
 - Stand 03/ 2025
- Anteil Frauen in Führungspositionen EU- 27
 - Stand 2024

[🔗](#) Hier geht es zu den Grafiken

5

LET'S CONNECT! Kontakt & mehr

Folgen Sie uns für mehr bei Instagram , Faceook oder LinkedIn



[eaf_berlin](#)



[EAF Berlin](#)



[EAF Berlin. Diversity in Leadership](#)



Besuchen Sie uns auf unserer Website unter: www.eaf-berlin.de.

Abonnieren Sie den Newsletter der EAF Berlin [hier!](#)

Wir freuen uns auf Sie. Bis bald!

EAF BERLIN
Diversity in Leadership
Europäische Akademie
für Frauen in Politik und
Wirtschaft Berlin e.V.

Schumannstraße 5
10117 Berlin
T +49 30 30 877 60-0 | F -59
info@eaf-berlin.de
www.eaf-berlin.de

Vorstand
Kathrin Mahler Walther (Vorsitzende)
Dr. Helga Lukoschat
Dr. Marc Gärtner
Jessica Gedamu

Bankverbindung
DE84 4306 0967 1186 7072 00
GENODEM1GLS
Amtsgericht Charlottenburg
VR 16328B