

Mehr Professuren für Gender-MINT! Bestandsaufnahme, Perspektiven und Forderungen von Professor*innen in MINT-Gender Studies in Deutschland

Kubes, Tanja

2024

<https://doi.org/10.25595/2536>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kubes, Tanja: *Mehr Professuren für Gender-MINT! Bestandsaufnahme, Perspektiven und Forderungen von Professor*innen in MINT-Gender Studies in Deutschland*, in: *Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, Jg. 16 (2024) Nr: 1, 133–149. DOI: <https://doi.org/10.25595/2536>.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: <https://doi.org/10.3224/gender.v16i1.10>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

Mehr Professuren für Gender-MINT! Bestandsaufnahme, Perspektiven und Forderungen von Professor*innen in MINT-Gender Studies in Deutschland

Zusammenfassung

Um den technologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen der Gegenwart gerecht zu werden, bedürfen die MINT-Disziplinen dringend eines kritisch-reflexiven, diversitätssensiblen Korrektivs. Die vorliegende qualitative Studie liefert eine umfassende Bestandsaufnahme des Ist-Zustandes im Bereich Gender Studies in MINT und schlägt Maßnahmen für eine nachhaltige Integration von gender- und diversitätsrelevanten Inhalten in den MINT-Disziplinen vor. Sie identifiziert drei Desiderata: eine bessere Verankerung und Akzeptanz der Geschlechterforschung in MINT auf institutioneller Ebene, einen Stellenausbau für Professuren mit der Denomination Gender Studies in MINT und die Eröffnung langfristiger Perspektiven für Stelleninhaber*innen in diesem Bereich.

Schlüsselwörter

Gender Studies, MINT, Fachkulturforschung, Hochschulpolitik, Wissenschaftsforschung

Summary

More professorships for gender STEM! A stock-taking, perspectives and demands made by professors in STEM gender studies in Germany

To meet the current technological and societal challenges, the STEM disciplines urgently need a critical/reflexive, diversity-sensitive corrective. This qualitative study does a comprehensive stock-taking of the current state of gender studies in STEM subjects and proposes measures for sustainably integrating gender- and diversity-relevant content into the STEM disciplines. It identifies three desiderata: Better integration and acceptance of gender studies in STEM at the institutional level; an altogether broader proliferation of professorships, and more gender studies in STEM; and the opening-up of long-term prospects for job holders in the field.

Keywords

gender studies, STEM, disciplinary culture, higher education policy, science studies

1 Einleitung

Klimawandel, Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Energieversorgung, Mobilität – die Herausforderungen, denen sich die Menschheit als Ganze heute gegenüber sieht, sind enorm. Der Schlüssel zur Bewältigung dieser gewaltigen Aufgaben wird in der Regel in technischen Lösungen gesucht. Entsprechend große Bedeutung kommt der künftigen Ausrichtung von Forschung, Entwicklung und Lehre im MINT-Bereich zu.¹ Nicht alles, was technisch möglich ist, ist auch gesellschaftlich wünschenswert. Entwicklungen, die in der Lage sind, das fragile Gleichgewicht der Welt ins Wanken zu bringen, benötigen dringend ein reflexives Korrektiv, das nicht allein auf das technisch Machbare fokussiert, sondern auch dessen ökologische und soziale Folgen in den Blick nimmt. Versuche, einen

1 Das Akronym steht für: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik.



Schritt in diese Richtung zu unternehmen, haben sich seit Beginn des 21. Jahrhunderts in der Schaffung von Professuren für Gender Studies in MINT niedergeschlagen. Als „fachfernes“ Element innerhalb der MINT-Fakultäten sollte die interdisziplinäre Expertise der Stelleninhaber*innen die „klassischen“ Naturwissenschaften um eine kritisch reflexive, gendersensible, diskriminierungsfreie Dimension ergänzen.

Der Systematisierung der Physikerin und feministischen Wissenschaftskritikerin Evelyn Fox Keller (1998) folgend kann das Thema Gender in dreifacher Weise in den Blick genommen werden: mit Fokus auf die Rolle von Frauen in den MINT-Disziplinen („*Women in Science*“), als *Gegenstand* der Forschung („*Science of Gender*“) und als Effekt von Geschlechtseinschreibungen in die wissenschaftliche Wissensproduktion („*Gender in Science*“). Wie genau diese Aspekte von Gender in MINT auf den Professuren gewichtet werden, liegt weitgehend im Ermessen der Stelleninhaber*innen. Gemeinsam ist jedoch allen Gender-MINT-Professuren, dass sie in ihrem Bemühen um einen Brückenschlag zwischen den Natur- und Technikwissenschaften einerseits und den Sozialwissenschaften andererseits auf trans- und interdisziplinäre Kooperationen mit den Kolleg*innen der jeweiligen MINT-Fakultäten angewiesen sind.

Wie diese Zusammenarbeit sich in der *Praxis* gestaltet, war Gegenstand einer umfassenden Datenerhebung, die in den Jahren 2016–2018 durchgeführt wurde. Vorrangiges Ziel war dabei, über eine Bestandsaufnahme des institutionellen Einbezugs von Gender in die Lehr- und Forschungsagenda der MINT-Disziplinen an deutschsprachigen Hochschulen die Probleme und Chancen einer entsprechenden Ergänzung des Lehrangebots zu identifizieren und Perspektiven für eine effektive Implementierung von MINT-Gender Studies aufzuzeigen. Angesichts zunehmender populistischer Attacken auf Gender Studies und der schleichenden Neuausrichtung zahlreicher Hochschulen nach neoliberalen Prinzipien erscheint das heute notwendiger denn je (Binner/Weber 2018; Hofbauer/Hark 2018). Vor allem zwei in unserer Studie identifizierte Forderungen erweisen sich auch heute noch als hochaktuell: Die *Fachkulturen* der MINT-Disziplinen müssen weiter dafür sensibilisiert werden, dass Geschlecht und andere Ungleichheitskategorien relevante Variablen bei der Entwicklung (natur)wissenschaftlichen Wissens bilden. Und diese allgemeine Akzeptanzsteigerung muss Hand in Hand gehen mit der Schaffung langfristiger Perspektiven durch die Einrichtung neuer und die Verstetigung bestehender Professuren.²

Insbesondere die Veränderung der Fachkulturen erweist sich dabei als ausgesprochen schwierig. Nach wie vor gelten die MINT-Disziplinen im Selbstverständnis ihrer (meist männlichen) Vertreter*innen mehrheitlich als Hort der wissenschaftlichen Objektivität und Neutralität. Zwar lassen sich vereinzelt Ansätze dazu erkennen, Geschlechterdifferenzierungen in Lehre und Forschung zu berücksichtigen,³ in den meisten Fällen aber wird dem Thema Gender bestenfalls mit Blick auf die anhaltende Marginalisierung von Frauen in den Naturwissenschaften eine gewisse Relevanz zugestanden. Die inzwischen vielfach belegte Tatsache hingegen, dass auch die *Inhalte* naturwissenschaftlicher und

2 Die Entwicklungen der letzten Jahre lassen hier allerdings auf den ersten Blick wenig Gutes erwarten. Allein im Jahr 2022 wurden vier Professuren im Bereich Gender in MINT trotz positiver Evaluierungen und Protesten der Studierenden nicht verlängert. Die Stellen wurden entweder ganz abgeschafft oder auf Juniorprofessuren herabgestuft.

3 Etwa im Bereich Gendermedizin oder, in den anwendungsorientierten Technikwissenschaften, bei der gendersensiblen Produktentwicklung.

technischer Forschung nicht frei sind von Geschlechtereinschreibungen und den Effekten anderer Ungleichheitskategorien (Bath 2008; Götschel 2010; Halberstadt et al. 2016; Kubes/Ihsen 2019; Kubes 2020; Paulitz 2010), stößt bei vielen Fachvertreter*innen auf wenig Verständnis. Im Gegenteil, nach wie vor stehen große Teile der MINT-Fachkultur einer Öffnung für gendersensible, reflexive, antirassistische und inklusive Lehr- und Forschungsinhalte bestenfalls indifferent, im schlimmsten Fall offen feindselig gegenüber (Blunck/Pieper-Seier 2010; Erlemann 2018; Greusing 2018; Ihsen 2010; Lucht 2018; Pollack 2015). Diese Skepsis spiegelt sich nicht zuletzt in der geringen Zahl entsprechender Professuren in deutschen MINT-Fakultäten wider. Aktuell stehen knapp 1,1 Millionen Studierenden gerade einmal elf Professuren mit einer Voll- oder Teildenomination Gender gegenüber (kompetenzz o.J.; MvBZ o.J.) – etwa die Hälfte davon in prekären Beschäftigungsverhältnissen auf befristeten oder Gastprofessuren. Die Professuren verteilen sich zudem auf lediglich vier Bundesländer.⁴ In zwölf Bundesländern gibt es derzeit keine einzige Professur mit MINT-Gender-Denomination.

2 Studiendesign, Vorgehen und Methodik

Die Studie befragte Professor*innen im Feld MINT-Gender Studies an deutschen Hochschulen zu Tätigkeitsfeldern und Stellenausstattung, zu ihrer Einbindung in die jeweilige MINT-Fakultät und zu den Zukunftsaussichten, die sie für ihr Fach sehen. Neben der Dokumentation des Ist-Zustands stand dabei insbesondere die Entwicklung von Perspektiven für eine nachhaltige Implementierung von MINT-Gender Studies und eine stärkere Integration genderrelevanter Inhalte in die fachkulturelle Praxis der MINT-Disziplinen im Fokus unserer Befragung.

Die Datenerhebung erfolgte in zwei getrennten Schritten: zum einen im Rahmen einer anonymisierten Fragebogen-Umfrage, zum anderen durch die Recherche der online zugänglichen, dokumentierten Karriereverläufe und Forschungsleistungen der in den Blick genommenen Stelleninhaberinnen (Homepages etc.). Beide Schritte konzentrierten sich auf vier Leitfragen:

1. Wie sind die MINT-Gender Studies in die technischen und naturwissenschaftlichen Fakultäten integriert?
2. Welche Forschungsschwerpunkte werden von den befragten Professor*innen verfolgt?
3. Mit welchen Problemen sehen sich die Befragten konfrontiert?
4. Welche Perspektiven sehen die Befragten für Gender Studies in MINT?

Das Margherita-von-Brentano-Zentrum listete für den Untersuchungszeitraum lediglich zwölf (heute elf) Professuren mit *expliziter* Denomination Gender in MINT auf (MvBZ o.J.). Tatsächlich konnten wir aber an deutschen Hochschulen insgesamt 35 Professor*innen identifizieren, deren thematische Ausrichtung in Forschung und Lehre sie für die Studie relevant machten (davon 29 an Universitäten, sechs an Hochschulen für angewandte Wissenschaften). Die Anzahl der von uns befragten Professor*innen

⁴ Jeweils drei in NRW, Hamburg und Berlin, zwei in Niedersachsen [davon eine zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Aufsatzes vakant].

übersteigt die Angaben des MvBZ auch deshalb, weil in die Befragung auch Personen aufgenommen wurden, deren Befristung im Zeitraum der Studie endete, deren Stellen bereits vor Beginn der Studie ausgelaufen waren oder die sich zum Zeitpunkt der Onlineumfrage bereits im Ruhestand befanden.

Erfreulicherweise beteiligten sich alle 35 kontaktierten Professor*innen an der Umfrage. Von diesen füllten 21 den Fragebogen vollständig, 14 teilweise aus. Da die Anzahl der Antworten zu den einzelnen Teilbereichen entsprechend variiert, wird im Folgenden bei der Darstellung der Ergebnisse, wo immer nötig, die jeweils zugrunde gelegte Grundgesamtheit (n) angegeben.

MINT-Gender Studies sind ein sehr junges Forschungsfeld und weit von einer Standardisierung der Inhalte und Methoden entfernt. Entsprechend bedeutsam gestaltet sich die Frage, *wer* eine Professur innehat und welchen fachlichen und biografischen Hintergrund die derzeitigen Stelleninhaberinnen mitbringen.

Es erschien daher sinnvoll, diesen Punkt den übrigen thematischen Schwerpunkten der Studie voranzustellen. Für die Darstellung der Ergebnisse wurden die Erkenntnisse aus der Analyse der Fragebögen und der Homepages zusammengefasst und in sechs Blöcke gruppiert: 1. Karriereverläufe, 2. Ausstattung der Professur, 3. Forschung, 4. Lehre, 5. Integration in die MINT-Fakultät, 6. Prognosen.

3 Biografie und Karriereverläufe

Die Ausrichtung von Studium, Promotion und Habilitation sind wichtige Wegweiser für eine wissenschaftliche Karriere und die eigene Verortung im Wissenschaftsbetrieb. Um herauszufinden, welche wissenschaftlichen Biografien den Ruf auf eine MINT-Gender-Professur begünstigen, wurden die wissenschaftlichen Karriereverläufe der Teilnehmenden evaluiert. Zudem wurde nach (außeruniversitären) beruflichen Tätigkeiten vor und neben der Professur gefragt.

3.1 Wissenschaftliche Sozialisation: Studium, Promotion und Habilitation

Die Habilitation als notwendige Zugangsvoraussetzung für den Ruf auf eine Professur hat in den letzten Jahren fächerübergreifend an Bedeutung verloren. Während die ‚fehlende‘ Habilitation dabei jedoch in vielen traditionellen Fächern als Makel angesehen wird (Plümper/Schimmelfennig 2007: 101), gilt das für das junge Feld Gender in MINT nur eingeschränkt. Tatsächlich waren von den 35 befragten Professor*innen lediglich zehn habilitiert. Über die Gründe lässt sich nur spekulieren, aber man liegt vermutlich nicht ganz falsch, wenn man annimmt, dass eine gewisse ‚Randständigkeit‘ zur jeweiligen MINT-Disziplin durchaus hilfreich ist, wenn es gilt, die unhinterfragten Voraussetzungen der infrage stehenden Fachkultur einem kritischen Blick zu unterziehen.

Keine*r der befragten Professor*innen hat Gender Studies im engeren Sinne studiert. Das dürfte vor allem institutionellen Gegebenheiten geschuldet sein. Zwar entstanden bereits in den 1980er-Jahren erste universitäre Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung, diese blieben jedoch lange Zeit auf einige wenige Standorte beschränkt (vgl. Braun/Stephan 2005). Dass im Studium nicht explizit Kurse im Bereich Gender

Studies belegt werden konnten, bedeutet natürlich nicht, dass sich die Befragten nicht im Rahmen außercurricularer Aktivitäten mit der Thematik auseinandergesetzt hätten, tatsächlich aber lässt sich bei der Durchsicht der Lebensläufe ein expliziter Genderbezug häufig erst für überraschend späte Phasen der wissenschaftlichen Tätigkeit dokumentieren. So ergab etwa die Sichtung der Dissertationen der befragten Professor*innen, dass lediglich 17% der aktuellen Stelleninhaber*innen im Bereich Gender in MINT sich bereits in ihrer Promotionschrift explizit mit der Genderthematik auseinandergesetzt hatten (sechs von 35).

Ebenfalls überraschend war, dass deutlich mehr als 40% der Befragten von der Ausbildung her über keinerlei ausgewiesenen MINT-Hintergrund verfügten. Die Auswertung der Studienhintergründe (inklusive allfälliger Nebenfächer und nicht abgeschlossener Studienfächer) zeigte, dass von den 35 Studienteilnehmer*innen lediglich 13 (ca. 37%) ein reines MINT-Fach studiert haben. Weitere zehn Teilnehmer*innen (ca. 29%) haben ein MINT-nahes Studium absolviert.⁵ Fünfzehn (ca. 43%) der Befragten hingegen haben komplett MINT-fern studiert und sich erst im späteren Karriereverlauf auf MINT-Gender Studies spezialisiert.

Diejenigen Professor*innen, die ein reines MINT-Studium durchlaufen haben, studierten am häufigsten Informatik, gefolgt in absteigender Häufigkeit von Biologie, Physik, Mathematik und technischer Kybernetik. Die gewählten MINT-fernen Studienfächer waren vielfältig, wobei Sozialwissenschaften und Soziologie mit 30% am häufigsten studiert wurden. Es folgen Psychologie (25%), Politologie (20%), Pädagogik (15%) und Philosophie (10%). Zudem gab es eine Reihe von Studienfächern, die nur jeweils einmal erwähnt und oft in Kombination mit den oben genannten Fächern studiert wurden: Romanistik, Publizistik, Kommunikations- und Medienwissenschaften, Geschichte, Betriebswirtschaft, Philosophie, Germanistik, Linguistik, Theologie und Musik. Die aus dieser Vielfalt resultierende Fachferne mag einerseits von Vorteil sein, weil sie einen unverstellten Blick auf das Forschungsfeld erlaubt, auf der anderen Seite aber stellt sie mit Blick auf die Kommunikation mit Kolleg*innen in der Fakultät auf Augenhöhe ein signifikantes Handicap dar.

3.2 Tätigkeiten vor und neben der Professur

Jeweils sechs Professor*innen gaben frühere Professuren und Tätigkeiten in Unternehmen und Verbänden für die Zeit vor dem Antritt der aktuellen Stelle an. 18 Professor*innen erwähnten nicht weiter spezifizierte frühere akademische Positionen. Auffällig war die große Zahl von Gastprofessuren und Auslandsaufenthalten. So hatten 40% der Befragten vor ihrer aktuellen Stelle mindestens eine Gastprofessur inne (n=35), davon 60% eine mit explizitem Genderbezug. Dabei fallen starke geografische Häufungen ins Auge: Drei von vier Gastprofessuren waren in Österreich (41%) bzw. Berlin (35%) angesiedelt. Das deckt sich mit dem bereits erwähnten Befund, dass Gen-

⁵ Als MINT-nahes Studium werden hier Fächerkombinationen gewertet, die Studiengänge aus dem MINT-Bereich mit solchen aus dem MINT-fernen Bereich kombinierten. In diesen Konstellationen waren unter den MINT-Fächern am häufigsten Mathematik und Informatik vertreten, gefolgt von Physik und Biologie. Die fachferne Komponente wurde von den Fächern Linguistik, Germanistik und Politikwissenschaften gestellt.

der in MINT bislang nicht flächendeckend implementiert ist, sondern lediglich in einigen wenigen Ballungszentren praktiziert wird.

Angaben zu längeren Auslandsaufenthalten machten 21 der befragten Professor*innen. Am häufigsten wurden diese in den USA (sieben), in Schweden (vier) sowie in Österreich und in Frankreich (jeweils drei) absolviert. Auch Ungarn und Australien wurden jeweils einmal als ausländische Beschäftigungsorte genannt. Die Länge des Aufenthalts variierte, wobei dieser in acht Fällen länger als ein Jahr andauerte.

Außeruniversitäre Tätigkeiten vor oder neben der Professur wurden vor allem anhand der Homepages eruiert. Ein Großteil davon (74%) weist einen direkten Genderbezug auf. Am häufigsten genannt wurden hier ehrenamtliches Engagement (19 Nennungen). Mit großem Abstand folgten dann Beratungs- (fünf Nennungen) und Managementtätigkeiten (drei Nennungen).

3.3 Ausstattung der Professur

Bezüglich der Art der Professuren zeigen die Angaben als häufigsten Stellentyp die W2-Professur (zwölf Stellen). Sechs Professuren sind C3-, vier weitere W3-Stellen. Juniorprofessuren (W1) und Gastprofessuren wurden unter „sonstige Professuren“ subsumiert. Hier ordneten sich drei der Befragten ein. Zehn der befragten Professor*innen machten keine Angaben zur Art der Professur.⁶

Ein wichtiger Aspekt mit Blick auf Reputation und Zukunftsperspektive ist neben der Besoldungsstufe die Frage, ob die Professur befristet oder unbefristet ist. Hier besteht in der Tat dringender Verbesserungsbedarf: Elf der 25 Teilnehmerinnen, die zu diesem Punkt Angaben machten, haben lediglich eine befristete Stelle inne.

Ermutigender wirken auf den ersten Blick die Angaben zur Ausstattung mit wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Stellen, Räumen und Sachmitteln. Dieser Eindruck muss jedoch relativiert werden, da sich eine einzige der befragten Professor*innen (mit Gender als *einem* Aspekt der Arbeit in Forschung und Lehre, aber ohne explizite Genderdenomination) für einen erheblichen Teil der insgesamt angegebenen Sach- und Personalmittel verantwortlich zeichnet. Teilweise wurde diese Professur daher bei der Interpretation der Ergebnisse herausgerechnet.⁷ Eine weitere Verzerrung ergibt sich aus den Abweichungen der Grundgesamtheit für die einzelnen Ausstattungsvariablen aufgrund fehlender Angaben in den zurückgesandten Fragebögen.⁸

Generell lässt sich festhalten, dass die unbefristeten Professuren sowohl personell als auch räumlich und finanziell besser ausgestattet sind als die befristeten. Rechnet man den angesprochenen Ausreißer nach oben heraus, bewegen sich die Unterschiede

6 Die Anonymisierung der Befragung erlaubte keine Rückverfolgung zu den Befragten. Die Grundgesamtheit zu diesem Teil der Studie ist daher auf maximal n=25 begrenzt.

7 Bei der erwähnten Stelle handelt es sich um eine Professur *ohne* Genderdenomination und mit einem Forschungsschwerpunkt jenseits der Genderthematik. Im Befragungszeitraum verfügte sie allein über zehn Stellen, zwölf Räume und Sachmittel in Höhe von € 750 000. Zum Vergleich: Alle anderen Professuren gemeinsam verfügten über zusammen lediglich 23,9 Stellen, 77,5 Räume und Sachmittel in Höhe von € 171 100.

8 Im Einzelnen gelten als Grundgesamtheiten: wissenschaftliche Stellen: n=24; nichtwissenschaftliche Stellen: n=21; Sachmittel: n=19; Räume: n=23. Die Abweichungen sind dabei ausschließlich fehlenden Angaben zu den unbefristeten Professuren geschuldet. Die Fragebögen zu den befristeten Professuren (n=11) waren in diesem Segment sämtlich vollständig ausgefüllt.

jedoch auf niedrigem Niveau. Im Bereich der wissenschaftlichen Stellen etwa stehen durchschnittlich 1,5 Stellen bei den unbefristeten Professuren durchschnittlich 0,54 bei den befristeten gegenüber. Stärker fällt der Unterschied bei den nichtwissenschaftlichen Stellen ins Gewicht. Hier entfallen auf die elf befristeten Professuren lediglich 2,85 Stellen, während die zehn unbefristeten Professuren über 10,5 Stellen verfügen können.

Eine auffällige Diskrepanz ließ sich auch hinsichtlich der räumlichen Ausstattung feststellen. In Summe stehen den befragten Professor*innen und ihren Projekten 89,5 Räume zur Verfügung, wobei die Anzahl der Räume pro Professur zwischen null und zwölf stark divergiert. Befristeten Professuren stehen dabei maximal drei, minimal gar kein Raum zur Verfügung, unbefristete Professuren haben zwischen zwölf und einem halben Raum zur Verfügung. Auch bezüglich der Sachmittel pro Jahr sind die Unterschiede erheblich. Im Schnitt können unbefristete Professuren über knapp doppelt so hohe Mittel verfügen wie befristete (ca. € 13 500 gegenüber € 7 000) und bewegen sich damit in etwa in dem Bereich, der aktuell bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen in den Geisteswissenschaften üblich ist (Detmer 2023: 36).⁹

Neben Stellen, Sachmitteln und Räumlichkeiten wurde in einem Antwortfeld zur freien Texteingabe nach weiteren Ausstattungskomponenten gefragt (Mobiliar, technische und IT-Infrastruktur etc.). Genannt wurden hier Arbeitsplätze für wissenschaftliche Hilfskräfte, Bibliotheken sowie ein im Rahmen eines Drittmittelprojekts eingerichtetes Labor. Zusätzlich wurde noch für wissenschaftliche Arbeit unabdingbare technische Ausstattung wie Rechner, Drucker, IT-Systeme, Server und diverse Toolkits aufgeführt. Da die entsprechenden Ausgaben nicht immer durch die Stelle gedeckt waren, wurde zweimal erwähnt, dass die IT-Ausstattung aus persönlichen bzw. aus Gruppenmitteln finanziert werden musste. Zudem gab es im Fall einer halben Gastprofessur überhaupt keine Ausstattung.

4 Forschung

Anfangs wurde schon erwähnt, dass mehr als 40 % der Befragten über keinen fachlichen Hintergrund in einer MINT-Disziplin verfügen. Das schlägt sich auch in der im Rahmen der Stelle betriebenen Forschung nieder. So zeigen die Homepages neben den oft bereits durch die Denomination der Stelle vorgegebenen Schwerpunkten („Ingenieurwissenschaften und Gender“, „Mathematik und Gender“ etc.) starke Forschungstendenzen in Richtung allgemeiner Fragen zum Feld Gender und Diversity, Epistemologie, Wissenssoziologie und Science and Technology Studies.

Die im Fragebogen genannten thematischen Schwerpunktsetzungen lassen sich vier Feldern zuordnen. Das erste ist durch disziplinär eindeutig zuordenbare Forschungsschwerpunkte wie Sozioinformatik, Neurowissenschaften und Psycholinguistik charakterisiert. Das zweite Feld bezieht erweiterte Schwerpunkte und Theorien mit ein (etwa Nachhaltigkeit und Gender, Ko-Konstruktion von Technik und Gender, Embodiment- und Intersektionalitätsforschung). Das dritte Feld nimmt auf einer übergeordneten Ebe-

⁹ In den MINT-Disziplinen sind mehr als doppelt so hohe Beträge bei den laufenden jährlichen Mitteln und mehr Stellen für wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal üblich (Detmer 2023: 36).

ne die Hochschulforschung im Bereich MINT, Organisationsentwicklung, Technikpolitik oder feministische Naturwissenschaftskritik in den Blick. Das vierte Feld schließlich nennt konkrete, anwendungsbezogene Forschungsschwerpunkte, wie beispielsweise nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, geschlechtergerechte und partizipative Softwareentwicklung, Diversity-Kompetenz und Informationsvisualisierung.

Bezüglich künftiger Forschungsförderungsbedarfe klingt in der Mehrzahl der Antworten der Wunsch an, Gender Studies nicht (länger) vorrangig als ‚Frauenforschung‘ zu konzipieren. Stattdessen sollten Fragen der Intersektionalität stärker berücksichtigt und der Fokus von Frauen auf Menschen beiderlei bzw. jedweden Geschlechts verschoben werden. Häufig wird eine verstärkte Förderung von Grundlagenforschung gewünscht, in einigen Antworten darüber hinaus auch ein Mehr an anwendungsorientierter Forschung sowie die verstärkte Erforschung von MINT-Fach- und Unternehmenskulturen.

Mehrfach kritisiert wurde die Förderpraxis durch DFG und BMBF – mit durchaus unterschiedlichen Begründungen. Bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft wurde bemängelt, dass Förderentscheidungen in der Regel von stark disziplinär ausgerichteten Fachkollegien getroffen werden. Dabei fallen trans- und interdisziplinär angelegte Anträge, wie sie im Feld Gender in MINT die Regel sind, durch das Förderungsraster. Das BMBF hingegen fördert Genderprojekte zwar insgesamt häufiger, dafür aber kürzer (meist nur für ein Jahr) und überwiegend mit einem Fokus auf Frauenforschung. Gewünscht wurden daher ein spezifisches Fachkollegium Gender Studies in der DFG und die Einrichtung neuer Förderprogramme für Gender Studies in MINT.

5 Lehre

Der Fragebereich Lehre befasste sich mit dem Lehrdeputat, mit der Beeinflussung des Lehrangebots in Bezug auf Lehr-/Lernformate und Lehrinhalte sowie mit den Effekten der Gender Studies in der MINT-Lehre. Zudem wurde über eine Analyse der Homepages untersucht, welche Stichwörter in den Seminartiteln (Erhebungszeitraum war hier das Sommersemester 2017) auftauchen. Bestätigt wurde die Vermutung, dass der Begriff „Gender“ mit Abstand am häufigsten genannt wird (45%). Weitere Nennungen hatten in absteigender Reihenfolge: Diversity (18%), Geschlecht (10%), Frauen (9%), MINT (7%), Technik (5%), Feministisch (3%) und Männer (3%).

Die angegebenen Lehrdeputate variieren zwischen zwei und 18 Semesterwochenstunden (SWS), wobei die meisten Stellen (knapp 70%) mit dem an deutschen Universitäten üblichen Deputat von sieben bis zehn SWS einhergehen. Bei Stellen, auf denen deutlich mehr oder deutlich weniger gelehrt wird, handelt es sich entweder um Gast- oder Juniorprofessuren mit reduziertem Deputat (18%) oder um Professuren an Fachhochschulen (14%).

In Bezug auf Lehr-/Lernform und Lehrinhalte wird das Lehrangebot von zwei Faktoren geprägt: die Fachkultur der MINT-Fächer und die eigene Fachkultur der MINT-Gender Studies (vgl. Ihsen et al. 2017; Kubes/Ihsen 2019). Bedingt durch das heterogene fachliche Profil und die primäre wissenschaftliche Sozialisation der Studierenden in MINT-Disziplinen nimmt die jeweils dominierende MINT-Fachkultur großen Einfluss auf Form und Inhalt der Lehre. So gaben über 80% der befragten Professor*innen an,

dass ihre Lehre stark (38%) oder teilweise (43%) durch die MINT-Fachkultur beeinflusst wird, lediglich ein Fünftel (19%) sagte, dass die MINT-Fachkultur nur wenig Einfluss auf die Gestaltung ihrer Lehre nehme. Daneben räumten ausnahmslos alle Teilnehmerinnen der Studie ein, dass der *eigene* fachkulturelle Hintergrund die Lehre stark (45%) oder teilweise (55%) beeinflusst.

Insgesamt betonten die meisten Professor*innen die positiven Effekte einer Integration von Gender Studies in die MINT-Lehre. Nur sechs Antworten thematisieren mögliche negative Auswirkungen. Zwei davon haben mit dem Profil des Faches und der konkreten Ausgestaltung der Lehre zu tun. Hier wird einmal ein zu enger Stoffkatalog moniert, der kaum Raum für Experimente lasse, einmal, im Gegenteil, die fehlende thematische und methodische Schärfe beanstandet, die das Fach zum „Sammelsurium für unversorgte Bedarfe“ im Studium werden lasse. Vier der genannten negativen Effekte bezogen sich auf die Außenwahrnehmung durch Kolleg*innen und Studierende. Mit Blick auf Letztere wurden auch einige generelle Probleme transdisziplinärer Lehre thematisiert: So fehle es Studierenden aus den MINT-Fächern gelegentlich an Respekt gegenüber der Fachkultur der Gender Studies und auch die Vergabe von ECTS-Punkten aufgrund unterschiedlicher Bewertungskulturen gestalte sich oft als „mühsames Hin und Her“. Auch im Kolleg*innenkreis fehle nach wie vor häufig das Bewusstsein für die Relevanz von Gender in MINT. Man werde als „randständiges Fachgebiet“ wahr- und nicht immer ernst genommen. Als gravierender negativer Effekt schließlich wird zweimal Reaktanz angeführt. Eine der Befragten beklagt gar, dass das schlechte Image der Gender Studies abschreckend auf Studierende wirke und sie deshalb für ihre Veranstaltungen bewusst Titel wähle, in denen der Begriff nicht in der Überschrift stehe.

Ausführlicher fallen die Antworten auf die Frage nach positiven Effekten aus. Es fällt allerdings auf, dass nur wenige Antworten die unmittelbaren Auswirkungen der Beschäftigung mit Genderfragen beschreiben. Deutlich stärker werden die indirekten Wirkungen gewichtet. Die Antworten lassen sich dabei in drei Kategorien zusammenfassen: Anwendungsrelevanz, Bewusstsein und akademisches Klima.

Bezüglich der Anwendungsrelevanz wurde betont, dass Gender in MINT die spezifischen Interessen unterschiedlicher Nutzer*innengruppen stärker in den Fokus technischer Entwicklungsprozesse rücke. Studierende, so die mehrfach formulierte Hoffnung, könnten dadurch in Zukunft bessere Produkte entwickeln, die einer größeren Vielfalt an Menschen gerecht werden. Voraussetzung dafür sei allerdings die Schaffung eines Problembewusstseins für Fragen von Gender und Diversity. Um dies zu erreichen, würden die Studierenden für die soziale Verfasstheit von Gesellschaft und die soziale Praxis der Wissenschaft sensibilisiert. Schließlich verändere Gender in MINT das akademische Klima insgesamt. Die Anwendung interdisziplinärer Methoden und transdisziplinärer Lehre ermögliche neue Perspektiven auf die jeweiligen Fächer und dekonstruiere starre, geschlechtsspezifisch kodierte fachkulturelle Praxen. Durch interdisziplinäre Vernetzungen kämen dabei auch Studierende und Lehrende der MINT-Fächer mit Gender Studies in Kontakt, die von sich aus kein explizites Interesse daran bekunden.

6 Integration in die MINT-Fakultät

Ein wichtiger thematischer Fokus des Onlinefragebogens lag auf der Frage, wie stark die Arbeit der Befragten in die jeweilige MINT-Fakultät integriert ist. Dabei wurden drei Tätigkeitsfelder getrennt abgefragt: Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung. In allen drei Bereichen gab eine deutliche Mehrheit (mehr als 50%) eine mittelstarke Einbindung an, jeweils ein knappes Viertel oder Fünftel sah sich schwach bzw. stark eingebunden.

Am stärksten wurde die Integration mit Blick auf die Forschungstätigkeit wahrgenommen. Hier lokalisierten fast 60% den Grad ihrer Integration im Mittelfeld und führten dafür beispielhaft einzelne, vor allem personenbezogene, Kooperationen sowie die punktuelle Einbindung in Verbundforschungsanträge ins Feld. Etwas mehr als ein Fünftel (22%) empfand die Integration als schwach. Zwar seien Interesse und Kontakte durchaus vorhanden, dennoch wurden bisher beispielsweise noch keine gemeinsamen Forschungsanträge auf den Weg gebracht. Etwas weniger als ein Fünftel der Befragten empfindet die Integration der Forschungstätigkeit als stark (19%) und sieht vielfältige, vor allem auch personenunabhängige Kooperationen sowie eine starke Einbindung in Forschungsanträge (n=24).

Bezüglich der Lehrtätigkeit ergibt sich ein ähnliches Bild. Auch hier gaben 52% eine mittelstarke Integration ihrer Lehrtätigkeit in die MINT-Fakultät an. Dabei sind die entsprechenden Kurse zwar Teil von Bachelor- und/oder Masterprogrammen, stellen jedoch keine Pflichtveranstaltungen dar. Etwas mehr als ein Fünftel (22%) nennt eine schwache Integration, bei der genderrelevante Veranstaltungen ausschließlich im Rahmen eines offenen Lehrangebots stattfinden. Mehr als ein Viertel (26%) hingegen beschreibt mit Pflichtveranstaltungen in Bachelor- und Masterprogrammen und kooperativen Dissertationen eine starke Integration der Lehrtätigkeit.

Mit Blick auf die akademische Selbstverwaltung gibt mehr als die Hälfte der Befragten (54%) an, als Erst- oder Zweitmitglieder von MINT-Fakultäten wenigstens sporadisch zur Mitarbeit in Fakultäts- oder Hochschulgremien eingeladen zu werden. Ein Viertel der Befragten empfindet die Integration als stark (25%) und ist Erst- oder Zweitmitglied in der/den betreffenden MINT-Fakultät/en, Mitglied in einschlägigen Fakultäts- oder Hochschulgremien und wird regelmäßig in Perspektivplanungen eingebunden. Ein gutes Fünftel (21%) hat keine direkte Fakultätszugehörigkeit und keinen Gremien- bzw. Beratungszugang.

Da die Nachfrage von Genderberatung erhebliche Aussagekraft darüber besitzt, wie weit die Fachkompetenz der Gender Studies innerhalb und außerhalb der MINT-Fachkultur wissenschaftlich anerkannt wird, wurde danach gefragt, *wer* überhaupt Beratung in Anspruch nimmt und welche Beratungsfelder konkret nachgefragt werden. Allgemein konnte festgestellt werden, dass die konkreten Ergebnisse der eigenen Forschungsarbeit auf das größte Interesse stoßen und fast die Hälfte der Anfragen ausmachen (44%). Es folgen mit jeweils etwa einem Fünftel allgemeine Fragen zu Frauenförderung und Gender Mainstreaming (22%) und zur Organisationsentwicklung (19%). Beratung zu Diversity Mainstreaming wird mit 15% am seltensten eingefordert.

Hinsichtlich der Frage, wer die Beratungstätigkeit in Anspruch nimmt, wurde zwischen interner und externer Nachfrage differenziert. Die interne Nachfrage kommt in

Hochschulen (zwar noch nicht regelmäßig, aber immerhin punktuell) von Kolleg*innen, Fachbereichen und Dekanaten, Gleichstellungsbeauftragten und Gremien zu Gender und Diversity, aber auch von der Hochschulleitung. Zahlenmäßig übersteigen solche internen Nachfragen die externen deutlich. Externe Genderberatung ist jedoch außerordentlich wichtig, um Gender- und Diversity-Themen auch jenseits der Universitäten zu verankern.

Bei den externen Nachfragen wurden die vier Felder Hochschule, Verbände, Politik und Unternehmen unterschieden. Im Ergebnis sind es vorrangig die Hochschulen, die eine Genderberatung in Anspruch nehmen. Über die Hälfte der Befragten (54 %) gab regelmäßige Beratungstätigkeiten für eine andere als die eigene Hochschule an. Etwas weniger als ein Viertel (23 %) berät diese zumindest gelegentlich. Die externe Nachfrage nach Beratung von Verbänden findet bislang eher punktuell (62 %) als regelmäßig (14 %) statt. Und auch die externe Genderberatung von Politik (regelmäßig: 13 %, punktuell: 35 %) und Unternehmen (regelmäßig: 22 %, punktuell 4 %) findet nur vereinzelt statt. Bei der großen Mehrheit der Befragten wird aber doch mindestens punktuell Beratung zu Genderfragen eingeholt. Die Ergebnisse der Befragung sind daher insgesamt ermutigend und zeigen, vorsichtig optimistisch formuliert, eine zunehmende Relevanz des Forschungsfeldes MINT-Gender Studies. Um Gender Studies auch jenseits der MINT-Fachkultur zu integrieren, sollte allerdings auf mittlere und lange Sicht insbesondere die externe Beratungstätigkeit noch deutlich ausgeweitet werden.

7 Prognosen

Der letzte Fragebereich thematisierte die Zukunft der Gender Studies in MINT. Abgefragt wurden Verbesserungsbedarfe sowie *Best-* und *Worst-Case*-Szenarien mit Blick auf die jeweils eigene Stelle und institutionelle Einbettung. Die Zusammenschau der Antworten zeigt, dass hier von allen Befragten ähnliche Chancen und Gefahren wahrgenommen werden, die sich in eine gemeinsame Perspektive überführen lassen, um daraus Handlungsoptionen für eine nachhaltige Verankerung von Gender Studies in MINT abzuleiten.

7.1 Best- und Worst-Case-Szenarien

Die *Best-Case*-Szenarien spiegeln im Wesentlichen die Antworten auf die Frage nach der Integration der Tätigkeit (s. o.) wider. Idealerweise wären die dort genannten Mängel behoben, sodass sowohl hinsichtlich der personellen und materiellen Ausstattung als auch mit Blick auf die Anerkennung im erweiterten Kolleg*innenkreis deutliche Verbesserungen einträten. Mit Abstand am häufigsten formuliert wurde dabei die Hoffnung auf eine stärkere Integration von Gender Studies in MINT. Konkret wurden hier die weitere Etablierung und Institutionalisierung des Faches (auch als fakultätsübergreifendes Studienfach und als Zertifikationsstudium), die curriculare Verankerung der Gender Studies als Pflichtfach sowie die Einbindung in ein Science-and-Technology-Programm bzw. -Forschungszentrum genannt. Ebenfalls mehrfach gewünscht wurde der Aufbau neuer Forschungsprogramme und von Promovierenden- und Graduiierendenkollegs. Zu-

dem wurde die Notwendigkeit einer besseren Sachmittelausstattung sowie der stärkeren Vernetzung betont.

Die größte Gefahr bzw. das *Worst-Case-Szenario* sahen viele Teilnehmerinnen in einem populistischen Backlash. Befürchtet wurde im schlimmsten Fall die vollständige Abschaffung aller Genderdenominationen und die Streichung der Gelder für Professuren und Forschung, wie es u. a. in den Wahlprogrammen populistischer Parteien wie der AfD gefordert wird. Als weniger dramatisch, aber immer noch gefährlich, wurde die Tendenz gesehen, Genderfragen pauschal einem Diskurs um politische Korrektheit zuzuordnen und damit auf eine in den Augen vieler Außenstehender wenig ernst zu nehmende Ebene zu verlagern.¹⁰

Konkrete Befürchtungen drehten sich weiterhin um den Fortbestand existierender Professuren, den Wegfall der Genderdenomination und allgemeine Stellen- und Mittelkürzungen. Auch die thematische Reduktion des Faches auf wenige Aspekte, wie z. B. Gleichstellung, Familienorientierung und Probleme der Heteronormativität, wurde mehrfach problematisiert. Befürchtet wurde hier insbesondere, dass kaum nachhaltige Veränderungen eintreten könnten, dass sich der Status quo nicht verbessert, dass bei den Professor*innen für Gender in MINT „billige Expertise“ eingekauft wird, dass Science and Technology Studies weiter in den überfachlichen Qualifikationen verortet bleibt, dass sich wenige Studierende im Master einschreiben und dass das Promotionsrecht und die Festlegung der dafür nötigen wissenschaftlichen Leistungen exklusiv den jeweiligen MINT-Disziplinen zugeordnet bleiben.

Insbesondere den Antworten zum Worst-Case-Szenario ist deutlich zu entnehmen, dass die weitere Entwicklung der MINT-Gender Studies sowohl von hochschulinternen als auch von externen Einflüssen abhängig gemacht wird. Betrachtet man die aufgezählten Faktoren, scheint dabei tendenziell eine Top-down-Implementierung bevorzugt zu werden. Nur in einer Antwort werden explizit Kooperationsbeziehungen mit Studiengangsleiter*innen und Forscher*innen genannt. In allen anderen Antworten werden eher Universitätsleitung und Präsidium in der Pflicht gesehen. Daraus scheint mitunter die Frustration darüber zu sprechen, dass es trotz oft erheblichen persönlichen Engagements nur selten gelingt, „den Kolleg*innen aus den technischen Fakultäten den ‚Sinn‘ [zu] vermitteln, warum ‚Ingenieure‘ genderkompetent sein sollen“.

Auffällig ist weiterhin, dass in Bezug auf interne Einflussfaktoren nur an sehr nachgeordneter Stelle auf die eigene Rolle für den Erfolg des Faches eingegangen wurde (drei Nennungen). Dies überrascht insbesondere angesichts der Tatsache, dass die Mehrzahl der befragten Professor*innen sich den Angaben in anderen Teilen der Umfrage zufolge durchaus aktiv um Kooperationen und Netzwerkbildung bemüht und auf Kolleg*innen innerhalb der MINT-Fakultäten zugeht.

Bezüglich der externen Faktoren schließlich konnten drei Dimensionen identifiziert werden, die nach Einschätzung der Studienteilnehmer*innen für die künftige Entwicklung der MINT-Gender Studies verantwortlich zeichnen. An erster Stelle genannt wurde dabei die Entwicklung der Finanzen im Hochschul- und Fakultätsbereich. Je nachdem, in welcher Höhe Landes- und sonstige Fördermittel in den nächsten Jahren fließen und wie sie verteilt werden, werde Gender in MINT an Präsenz und Einfluss zulegen oder

10 Hark/Villa (2015); vgl. auch taz (2017) sowie für eine summarische Zusammenstellung der Argumente LPB-BW (2023).

abnehmen. Die zweite Dimension bildet die Entwicklung der MINT-Gender Studies selbst. Dies betrifft vor allem die Verstetigung von Stellen und den generellen Stellenausbau, die Fortführung der Exzellenzförderung und den Erfolg bei Drittmittelanträgen. Um die Erfolgsaussichten solcher Anträge zu erhöhen, wurde vereinzelt vorgeschlagen, mehr Männer in die Forschung miteinzubeziehen und intersektionale Ansätze zu fördern. Zudem sollten Grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung gestärkt, Förderprogramme der MINT-Gender Studies ausgeweitet und das Kriterium der Genderkompetenz verbindlich in öffentliche Ausschreibungen aufgenommen werden.

Als besonders starken externen Faktor, der der weiteren Implementierung von MINT-Gender Studies im Wege steht, wurden drittens Tendenzen der allgemeinen politischen Entwicklung genannt. Populismus und Antifeminismus versuchen immer wieder, den Gender Studies pauschal die Wissenschaftlichkeit abzuspochen (vgl. Hark/Villa 2015). Das betriebene „Gender Bashing“ habe dabei nicht nur Auswirkungen auf die wissenschaftlichen Institutionen, sondern auch auf das Privatleben der Professor*innen und Mitarbeitenden. Hier wird ein entschiedenes Gegensteuern der Politik sowie eine klare(re) Positionierung der Hochschulleitung als unerlässlich angesehen. Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung und die strukturelle Implementierung von Gender Studies sollten deshalb noch ausgeprägter als bisher als gesellschaftliche Ziele politisch verankert werden.

7.2 Maßnahmen zur strategischen Verbesserung der Gender Studies in MINT

Erheblichen Verbesserungsbedarf sehen die befragten Professor*innen hinsichtlich der Wertschätzung ihrer Arbeit durch Politik, Hochschulleitung und Kolleg*innen. Nur ein Teil der in diesem Zusammenhang unterbreiteten Lösungsvorschläge ist dabei finanzieller Natur. Genannt wurden vor allem die Schaffung von mehr entfristeten Stellen, ein allgemeiner Stellenausbau und eine Erhöhung der Sachmittelzuweisungen. Als mindestens ebenso wichtig wird von den Befragten aber die Anerkennung auf ideeller Ebene durch eine stärkere Verankerung von Gender in MINT sowie allgemein die Steigerung der Sichtbarkeit wahrgenommen.

Die Entfristung bestehender Professuren gilt dabei vielen der Befragten als für strategische Verbesserungen unverzichtbar. Ohne eine langfristige berufliche Perspektive für die Stelleninhaber*innen dürften sich eine nachhaltige Strukturveränderung und die Integration von Genderdimensionen in Lehre und Forschung kaum realisieren lassen. Die Erfolgsaussichten bei der Drittmittelinwerbung könnten durch eine Verstetigung der Stellen ebenfalls deutlich erhöht werden. Zudem ist sie essenziell für die langfristige Betreuung von Promotionen oder Habilitationen. Und *last, not least* ist eine Entfristung für die Betroffenen selbst auch symbolisch bedeutsam.

Parallel zu den genannten Entfristungen wird vor allem ein allgemeiner Stellenausbau der MINT-Gender Studies gewünscht. Dieser sollte eine gesicherte Wiederbesetzung von Professuren, die Einrichtung neuer Professuren mit expliziter Genderdenomination und vermehrt Stellen für den Mittelbau umfassen. Zudem wird eine generell stärkere Einbindung von Gender Studies in MINT gefordert.

Hochschulleitungen, so wird gewünscht, sollten stärker darauf hinarbeiten, MINT-Gender Studies als Pflichtmodule in die entsprechenden BA- und MA-Studiengänge

zu integrieren. Eine vermehrte Integration berge dabei nicht nur die Möglichkeit eines gemeinsamen Lehrangebots der Fachbereiche, sondern eröffne auch neue Chancen auf größere Forschungsgruppen und Gender-Cluster sowie die strukturierte Einbindung in Forschungsanträge. Zudem werden das dauerhafte Erlangen von Deutungshoheit, u. a. bei der Bewertung von Qualifikationsarbeiten (also nicht nur die Übernahme der Betreuung), sowie eine insgesamt stärkere Sichtbarkeit der Genderprofessuren innerhalb der MINT-Fakultäten und bei Universitätsleitungen angestrebt.

8 Resümee und Handlungsempfehlung

Die Studie konnte zeigen, dass die Nachfrage nach Genderexpertise im MINT-Bereich in den letzten Jahren zumindest punktuell zugenommen hat. Das ist zunächst ein ermutigendes Ergebnis, das zu vorsichtigem Optimismus Anlass gibt. Es spricht für die wachsende Relevanz des Forschungsfelds als notwendige transdisziplinäre Klammer über den Disziplinen der MINT-Fakultäten und trägt der Tatsache Rechnung, dass sich eine nachhaltige Hochschulausbildung in einer zunehmend vernetzten Welt auch in den MINT-Disziplinen nicht auf die Vermittlung rein fachlicher Expertise beschränken kann (Ihsen 2013, 2017; Kubes/Ihsen 2019).

Diese positiven Entwicklungen sollten jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Gender Studies in MINT nach wie vor nur an erschreckend wenigen Hochschulen überhaupt mit Stellen vertreten sind, die die entsprechende Denomination explizit im Titel tragen. Hier besteht dringender hochschulpolitischer Handlungsbedarf.¹¹ Nötig sind mehr Stellen im Bereich Gender Studies in MINT, vor allem aber auch mehr entfristete Stellen auf dem Level von W2- und W3-Professuren.

In diesem Zusammenhang ist zu begrüßen, dass nun auch der Wissenschaftsrat eine Arbeitsgruppe zur Durchführung einer Strukturbegutachtung der Gender Studies in Deutschland eingesetzt hat, um Lehre und Forschung an Hochschulen und in der außeruniversitären Forschung systematisch zu begutachten (Wissenschaftsrat 2022). Mit einem Empfehlungsentwurf ist zwar nicht vor Ende 2023 zu rechnen, doch stellt eine solche Bestandsaufnahme einen notwendigen Schritt dar, um die vielfältigen Transferleistungen des Forschungsfelds Gender Studies auch einer breiteren wissenschaftlichen Öffentlichkeit zu Bewusstsein zu bringen und politische Schritte für eine dauerhafte Implementierung der MINT-Gender Studies an Hochschulen durchsetzen zu können.

Vorerst gilt allerdings weiter, dass die Gender Studies innerhalb der MINT-Disziplinen ein Nischendasein führen. Das eingangs erwähnte Betreuungsverhältnis von aktuell elf Professuren für knapp 1,1 Millionen Studierende in den MINT-Fächern sowie die Tatsache, dass nur ein Viertel der Bundesländer überhaupt Professuren mit MINT-Denomination hat, sprechen hier Bände. Auch sollte nicht aus dem Blick verloren werden, dass nahezu die Hälfte dieser Professuren (fünf von elf) befristet ist. Die Mehrheit der Gender-MINT-Professor*innen bildet somit – trotz erfolgter Berufung – weiterhin einen Teil des akademischen Prekariats.

¹¹ Zum Stand der Institutionalisierung von Gender Studies in MINT vgl. auch Kaiser-Trujillo et al. (2023).

Literaturverzeichnis

- Bath, Corinna (2008). De-Gendering von Gegenständen der Informatik. In Barbara Schwarze, Michaela David & Bettina Charlotte Belker (Hrsg.), *Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik* (S. 166–179). Bielefeld: Universitätsverlag Webler.
- Bath, Corinna; Both, Göde; Lucht, Petra; Mauss, Bärbel & Palm, Kerstin (2017). *rebootING. Handbuch Gender-Lehre in den Ingenieurwissenschaften*. Berlin: LIT.
- Binner, Kristina & Weber, Lena (2018). Prekäre Gleichstellungspolitiken in der unternehmerischen Universität im europäischen Vergleich. In Mike Laufenberg, Martina Erlemann, Maria Norkus & Grit Petschik (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheiten und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft* (S. 27–48). Wiesbaden: Springer VS.
- Blunck, Andrea & Pieper-Seier, Irene (2010). Mathematik. Genderforschung auf schwierigem Terrain. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 820–828). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Braun, Christina von & Stephan, Inge (Hrsg.). (2005). *Gender@Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien*. Köln: Böhlau.
- Detmer, Hubert (2023). Berufungsverhandlungen in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme zu Status und Ausstattung. *Forschung & Lehre*, (1), 36–37.
- Erlemann, Martina (2018). *Fachkulturen und Geschlecht in den Natur- und Technikwissenschaften – Forschungsergebnisse am Beispiel der physikalischen Fachkulturen*. Schriftenreihe der Hochschule Emden/Leer, Band 27.
- Götschel, Helene (2010). Physik: Gender Goes Physical. Geschlechterverhältnisse, Geschlechtervorstellungen und die Erscheinungen der unbelebten Natur. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 842–850). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Götschel, Helene (2019). Gender- und diversityinformierte Lehre der Physik. In David Kergel & Birte Heidkamp (Hrsg.), *Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre. Prekarisierung und soziale Entkopplung – transdisziplinäre Studien* (S. 171–194). Wiesbaden: Springer VS.
- Greusing, Inka (2018). „Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns“ – Symbolische Grenzziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress.
- Halberstadt, Jantje; Hilmers, Luise; Kubes, Tanja Angela & Weingraber, Sophie (2016). Gender Studies – Was ist typisch, was nicht? In Jantje Halberstadt, Luise Hilmers, Tanja Angela Kubes & Sophie Weingraber (Hrsg.), *(Un)typisch Gender Studies: Neue interdisziplinäre Forschungsfragen* (S. 7–15). Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress.
- Hark, Sabine & Villa, Paula-Irene (Hrsg.). (2015). *Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen*. Bielefeld: transcript.
- Hofbauer, Johanna & Hark, Sabine (Hrsg.). (2018). *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen*. Berlin: Suhrkamp.
- Ihsen, Susanne (2010). Ingenieurinnen. Frauen in einer Männerdomäne. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 799–805). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ihsen, Susanne (2013). Der Ingenieurberuf: Von der traditionellen Monokultur zu aktuellen gender- und diversityrelevanten Perspektiven und Anforderungen. *Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* (Schwerpunktheft: Arbeit und Geschlecht: Kontinuität im Wandel), 22(3), 236–246.
- Ihsen, Susanne (2017). Gender meets Technik – Technik Meets Gender. Über gegenseitiges Stören und Anregen. In Corinna Bath, Göde Both, Petra Lucht, Bärbel Mauss & Kerstin

- Palm (Hrsg.), *rebootING. Handbuch Gender-Lehre in den Ingenieurwissenschaften*, Band 4 (S. 237–258). Berlin: LIT.
- Ihsen, Susanne; Mellies, Sabine; Jeanrenaud, Yves; Wentzel, Wenka; Kubes, Tanja; Reutter, Martina & Diegmann, Lydia (2017). *Weiblichen Nachwuchsfür MINT-Berufsfelder gewinnen. Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale*. Berlin: LIT.
- Kaiser-Trujillo, Anelis; Bath, Corinna; Ernst, Waltraud; Götschel, Helene & Voss, Heinz-Jürgen (2023). Exzellente ohne Gender Studies in MINT? *Forschung & Lehre*, (6), 422–423.
- Keller, Evelyn Fox (1998). *Liebe, Macht und Erkenntnis: männliche oder weibliche Wissenschaft?* Frankfurt/Main: Fischer.
- kompetenz (o. J.). *Technik, Diversity, Chancengleichheit: Datentool*. Zugriff am 03. Januar 2023 unter <https://www.kompetenz.de/service/datentool>.
- Kubes, Tanja (2020). Technik jenseits von Geschlecht? Eine kritische Reflexion der Verschränkung von Geschlecht und Technik. In Michael C. Bauer & Laura Deinzer (Hrsg.), *Bessere Menschen? Technische und ethische Fragen in der transhumanistischen Zukunft* (S. 61–75). Berlin: Springer.
- Kubes, Tanja & Ihsen, Susanne (2019). Humanistic Issues in Engineering and Engineering Education. A Perspective from Gender Studies at a Technical University in Germany. In Joanna Sosnicka (Hrsg.), *An Engineer with a Humanist's Soul. Humanistic Issues of Technological World* (S. 337–353). Lodz: Lodz University of Technology Press.
- Leicht-Scholten, Carmen & Schroeder, Ulrike (Hrsg.). (2014). *Informatikkultur neu denken – Konzepte für Studium und Lehre: Integration von Gender und Diversity in MINT-Studiengängen*. Wiesbaden: VS Springer.
- LPB-BW (Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg) (2023). *Gendern: Ein Pro und Contra*. Zugriff am 27. Juni 2023 unter <https://www.lpb-bw.de/gendern>.
- Lucht, Petra (2018). „Interventionen in Geschlechterpolitiken von Fachkulturen, Epistemen und Artefakten der Natur-, Technik- und Planungswissenschaften. Fallbeispiele aus der Lehrforschung“. *Open Gender Journal*. Zugriff am 03. Januar 2023 unter <https://opengenderjournal.de/article/view/22/23>.
- MvBZ (Margherita-von-Brentano-Zentrum) (o.J.). *Portal Datensammlung Geschlechterforschung*. Zugriff am 27. Juni 2023 unter <https://www.mvbz.org/genderprofessuren>.
- Paulitz, Tanja (2010). Technikwissenschaften. Geschlecht in Strukturen, Praxen und Wissensformationen der Ingenieurdisziplinen und technischen Fachkulturen. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 787–798). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Plümper, Thomas & Schimmelfennig, Frank (2007). Wer wird Prof – und wann? Berufungsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. *Politische Vierteljahresschrift*, 48(1), 97–107.
- Pollack, Eileen (2015). *The Only Woman in the Room: Why Science Is Still a Boys' Club*. Boston: Beacon Press.
- Scheich, Elvira; Erlemann, Martina & Schiestl, Leli (2018). *Lesson Plan Series: Reflections on Gender & Physics*. Berlin: Freie Universität Berlin.
- taz (2017). Gender ist symbolischer Klebstoff. *Die Tageszeitung*, 22.12.2017. Zugriff am 19. August 2023 unter <https://taz.de/Forscherinnen-ueber-Political-Correctness/15468117/>.
- Wedl, Juliette & Bartsch, Annette (2015). *Teaching Gender? Zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung*. Bielefeld: transcript.
- Wissenschaftsrat (2022). *Arbeitsprogramm des Wissenschaftsrats: Juli 2022 bis Januar 2023*. Zugriff am 03. Januar 2023 unter https://www.wissenschaftsrat.de/download/2022/Arbeitsprogramm.pdf?__blob=publicationFile&v=24.

Zur Person

Tanja Kubes, Dr., FU Berlin, Fachbereich Physik, AG Erlemann/Wissenschaftsforschung.
Arbeitsschwerpunkte: Gender-, Queer-, Diversity-Studies, Science and Technology Studies (STS), Gender Studies in MINT, Wissenschafts- und Techniksoziologie, Soziologie des Körpers, sensorische Ethnografie, Anthropology beyond the Human.

Kontakt: FU Berlin, Fachbereich Physik, AG Erlemann/Wissenschaftsforschung; Animallee 14, 14195 Berlin

E-Mail: tanja.kubes@fu-berlin.de