

Eröffnung der Tagung durch Dr. Margit Göttert, Geschäftsführerin des Gender- und Frauenforschungszentrums der Hessischen Hochschulen (gFFZ) und Leiterin des Projekts „Fachspezifische Fortbildungen für Lehrende der Ingenieurwissenschaften an Hochschulen und Universitäten (GenderFoLI)“

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
Sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen des gFFZ, des Gender- und Frauenforschungszentrums der Hessischen Hochschulen, begrüße ich Sie und Euch herzlich an der Frankfurt University of Applied Sciences.

Wir freuen uns sehr, dass so viele ausgewiesene Expert*innen heute hier teilnehmen, und wir freuen uns schon seit Wochen auf den Austausch mit Ihnen / Euch.

Besonders bedanken wollen wir uns bei den Referent*innen, die ihre Fragen und Thesen mit uns teilen wollen, und bei den Moderator*innen der Panels und der World-Café-Tische.

Lassen Sie mich beginnen mit dem Ort, an dem wir uns heute treffen. Unsere Vizepräsidentin, Prof. Dr. Kira Kastell, hat Ihnen ja schon ein wenig über unsere Hochschule erzählt. Die Hochschule besteht aus vier Fachbereichen:

- Architektur, Bauingenieurwesen, Geomatik;
- Informatik und Ingenieurwissenschaften
- Wirtschaft und Recht
- Soziale Arbeit und Gesundheit;

Es gibt über 15.000 Studierende an unserer Hochschule, davon ca. 2.800 in Architektur und Bauingenieurwesen, 3.300 in Wirtschaft und Recht, 3.500 in Sozialer Arbeit und Pflege und schließlich 5.300 in Informatik und Ingenieurwissenschaften, das ist also ein gutes Drittel der Studierenden. Derzeit sind 265 Professor*innen bei uns tätig. Mit einem Frauenanteil von 41,2% bei den Studierenden und knapp 36% bei den Professor_innen liegen wir deutlich über dem Bundesdurchschnitt.

Dies gilt allerdings nicht für die Ingenieurwissenschaften – hier beträgt der Frauenanteil an den Professor*innen nur 14,3% und bei den Studierenden 19,2%. Es sind hohe Abbruchquoten bei den Studierenden zu verzeichnen, vor allem in der Informatik und hier vor allem bei den Studentinnen. Hinsichtlich des Frauenanteils stellt der Maschinenbau das Schlusslicht dar, während die Bioverfahrenstechnik das „*Flaggschiff*“ ist.

Ich könnte noch viele Zahlen nennen, auch hessenweit, festzustellen ist dabei aber vor allem, dass Hessen hier nicht auf vorderen Plätzen steht und dass es Hochschulen im Land gibt, deren Zahlen bzgl. des Frauenanteils noch schlechter sind.

In Frankfurt sind wir eine von mehreren Hochschulen, außer uns gibt es noch die Goethe-Universität, die Frankfurt School of Finance and Management und die Hochschule für Musik und darstellende Kunst. Die Frankfurt University of Applied Sciences ist aber die einzige Hochschule in Frankfurt, an der Ingenieurwissenschaften studiert werden können, was oft so nicht wahrgenommen wird.

Die Hochschule befindet sich derzeit in einer schwierigen Lage, nicht zuletzt wegen der maroden Bausubstanz, die insbesondere die Gebäude der Ingenieurwissenschaften betrifft. Als Hochschule für angewandte Wissenschaften mit ständig wachsenden Aufgaben befindet sich die Hochschule im Zustand permanenter Überforderung aufgrund fehlender Ressourcen, derzeit besteht ein strukturelles Defizit von 2,5 Millionen Euro im Jahr, anderen hessischen Hochschulen geht es ähnlich. Dies sage ich aber nicht, um zu jammern, sondern um die Situation zu beschreiben, die auch für unser Projekt relevant ist.

Lassen Sie mich auch ein wenig über das Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen – das gFFZ erzählen. Gegründet wurde es 2001, ursprünglich als Frauenforschungszentrum, vor etlichen Jahren kam dann der Genderbegriff (nicht nur im Namen) hinzu. Sechs hessische Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind am gFFZ beteiligt auf der Basis eines Kooperationsvertrages. Mit dieser Konstruktion ist das Zentrum einzigartig in Deutschland; anfänglich wurde es vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Forschung (HMWK) angestoßen und mitfinanziert, jetzt wird es von den Hochschulen allein getragen. Sein Budget liegt zurzeit bei 117.000 Euro im Jahr.

Seit der Gründung des gFFZ bin ich Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Wissenschaftliche Koordinatorin des Zentrums. Jahrelang war ich auch die einzige Mitarbeiterin, unterstützt von studentischen Hilfskräften, alle anderen Personalstellen waren an Forschungsprojekte gebunden, in der Regel gab es ein bis drei Projektmitarbeiterinnen. Seitdem ich mich vor vier Jahren überreden ließ, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Frankfurt UAS zu werden, kam für meinen Stellenanteil von 50% eine weitere Mitarbeiterin auf halber Stelle hinzu. Zudem gibt es noch eine Fachliche Leitung als Leitungsgremium, in die jede Hochschule eine Professor*in entsendet, hinzukommt eine leitende Professorin der Frankfurt University of Applied Sciences, Lotte Rose, weil das gFFZ hier angesiedelt ist.

Wie viele andere Zentren auch mussten wir uns entscheiden, in welche Richtung wir uns entwickeln wollen. Dabei haben wir uns gegen ein reines Forschungszentrum bzw. -institut entschieden, das von der Drittmittelwerbung lebt, denn ein solches führt unter Umständen ein einsames Satellitendasein, abgekoppelt von den Hochschulen, und ist sehr stark von Forschungskonjunkturen abhängig. Stattdessen ha-

ben wir uns dafür entschieden, vor allem ein Kompetenzzentrum in Sachen Genderforschung für die beteiligten Hochschulen zu sein. Dies schließt ein:

- Forschungs- und Antragsberatung;
- die Veranstaltung von Tagungen, wobei die Präsentation von Forschungsergebnissen der HAWs, die Vernetzung oder der Wissenstransfer und die Kooperation mit der Praxis im Vordergrund stehen;
- Workshops für Lehrende und Forschende der HAWs, methoden- oder themenzentriert;
- die Vernetzung von Forscher*innen und die Stiftung von Forschungsverbänden;
- Publikationen als Buch, Broschüre oder online, um Forschungsergebnisse der hessischen HAWs zu präsentieren;
- Nachwuchsförderung, u.a. durch die Vergabe des Henriette-Fürth-Preises;
- Beratung in Gleichstellungsfragen, u.a. der Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten – LaKoF, der Hochschul-Präsidien und überall, wo Genderkompetenz oder die Umsetzung von Genderwissen in die Praxis gefragt ist, und
- der Wissenstransfer in die Praxis und die Kooperation mit Institutionen außerhalb der Hochschulen.

Parallel zum Aufbau des gFFZ hat das HMWK einen Topf für Genderforschung eingerichtet, dotiert mit 135.000 Euro pro Jahr, der bislang alle Anfechtungen auch von Seiten der Hochschulen überlebt hat und eine wichtige Funktion hatte und hat beim Aufbau von Genderforschungsschwerpunkten in Hessen.

Wir als gFFZ haben versucht, Impulse zu setzen, wo wir das Gefühl hatten, hier entstehen gemeinsame Themen, hier braucht es Anstöße, um Forschung in Gang zu setzen. Von Anfang an hatte das gFFZ den Anspruch, für alle Disziplinen da zu sein – Frauen- und Genderforschung also nicht nur in den Sozialwissenschaften, sondern auch in den Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften voranzubringen.

Im Zentrum steht dabei die angewandte Forschung; sie kommt nicht so bedeutsam daher wie die Theorieentwicklung, ist aber gesellschaftlich hoch relevant und mindestens genauso herausfordernd, sei es zu Gender und Rechtsextremismus, Doing Gender in der Kinderbetreuung, bei der Geburt oder beim Essen, in der Landschaftsarchitektur, beim Thema Gewalt gegen Frauen oder in der Gesundheitsforschung, um nur ein paar Themen zu nennen. Im Zentrum der Arbeit des gFFZ steht aber wie gesagt auch der Wissenstransfer – und dieser Anspruch hat uns auch beim Projekt GenderFoLI geleitet.

Nun ist es kein Kunststück, Genderforschung in den Sozialwissenschaften resp. in der Sozialen Arbeit voranzubringen. Hier gibt es ein großes Netzwerk auch in Hessen und im gFFZ trifft sich bspw. seit Jahren die Fachgruppe Gender der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit. Schwieriger ist es da bspw. schon in der Pflege – da diese von Frauen dominiert ist, wurden – aus Gründen der akademischen Professionalisierung und um ernst genommen zu werden – Geschlechterfragen lange Zeit

gemieden, teilweise ist dies auch heute noch so, die Care-Debatte wird woanders geführt.

Richtig komplex wird das Thema aber bei den Ingenieurwissenschaften; hier lag und liegt die größte Herausforderung. Die Erwartung war da, Genderforschung oder Genderwissen auch hier zu verankern, aber wo sollte und konnte angesetzt werden? Es gab vereinzelt Interesse, einzelne Professor*innen, die interdisziplinär arbeiten und forschen und/oder Frauen in den Ingenieurwissenschaften unterstützen wollten, so bspw. ein Professor der Technischen Hochschule Mittelhessen – THM, der sich von Dr. Bettina Jansen-Schulz in seiner Lehre supervidieren ließ. Nach seiner Aussage wurde er durch sein Hobby, den Standardtanz, dazu angeregt, was zeigt, dass es viele Wege zu Genderthemen geben kann.

Das gFFZ entwickelte erste Aktivitäten in diesem Bereich über die Schiene Gleichstellung. So wurde ein Gendermonitor entwickelt, der regelmäßig Zahlen zu Frauenanteilen bei Studierenden und Absolvent*innen für alle Studiengänge in Hessen online zur Verfügung stellt (<http://www.gffz.de/gendermonitor/>), er soll den Hochschulen bei entsprechenden Analysen helfen, wird allerdings noch viel zu wenig genutzt.

Um Debatten anzustoßen, hat das gFFZ in den letzten Jahren eigene Fragestellungen für Forschungsprojekte zum Bereich Gender und MINT entwickelt und erfolgreich Gelder dafür eingeworben.

Als erstes Projekt in dieser Reihe wurde eine empirische Studie durchgeführt, in der mit einem ressourcenorientierten Ansatz Studentinnen der Ingenieurwissenschaften, konkret der Studienbereiche Elektrotechnik und Maschinenbau, in qualitativen Interviews befragt wurden. Die Untersuchung wirft ein Schlaglicht auf die Strategien, mit denen sich Frauen in den Ingenieurwissenschaften behaupten: Um die nach wie vor bestehende Vorstellung, dass sich Weiblichkeit und Technik ausschließen, auszuhalten, definieren sich junge Frauen in den Ingenieurwissenschaften in besonderer Weise – als Andere, Besondere oder Nicht-Weibliche. Sie halten damit im Umkehrschluss dieses Bild des Ausschlusses von „*Weiblichkeit*“ ungewollt mit aufrecht, rekonstruieren es tagtäglich oder passen sich an bis zur Mimikry. Nur wenige wenden es offensiv und gehen in tägliche Auseinandersetzungen.

Die Ergebnisse dieses Projekt wurden publiziert

- in einem Forschungsbericht:
Elke Schüller/Stephanie Braukmann/Margit Göttert: „Ich habe nie gelernt, dass das nur etwas für Jungs ist.“ Studentinnen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge an Fachhochschulen und ihre Perspektive auf ein männerdominiertes Studien- und Berufsfeld. Ergebnisse einer qualitativen Studie an hessischen Fachhochschulen. Forschungsberichte des gFFZ – Band 7. Frankfurt 2016. ISBN 978-3-943029-11-6. Der Bericht kann im gFFZ bestellt werden.
- und in einem Aufsatz:
Schüller, Elke: Der Weg von Frauen in die Ingenieurwissenschaften aus ressourcenorientierter Perspektive. In: Haffner, Yvonne / Loge, Lena (Hrsg.),

Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte. Leverkusen: Barbara Budrich Verlag 2019, S. 106-126. ISBN 978-3-8474-2207-5.

In einem zweiten Projekt, das leider noch nicht wie gewünscht publiziert werden konnte, wurden wiederum qualitative Interviews mit jungen Männern durchgeführt, die ebenfalls Ingenieurwissenschaften studieren. Ein Ergebnis ist, dass diese das Bild von Technik als „*Boys Club*“ ebenfalls auf ihre Weise reproduzieren. Auch wenn sie sich vordergründig emanzipationsbejahend geben, bleiben viele von ihnen tatsächlich traditionell kleinfamilienorientiert mit der Vorstellung des Mannes als Ernährer der Familie. Besonders interessant aber ist, dass ihre Interessen (musisch, sozial) durchaus genauso vielschichtig und breit sein können wie die der Studentinnen, sie stellen sie aber während des Studiums immer mehr zurück, passen sich an, lassen sich zu Ingenieuren sozialisieren und auf einen bestimmten Typ hin formen. Sie passen sich also einer bestimmten Form hegemonialer Männlichkeit an und folgen so dem Narrativ, wie ein „*guter deutscher Ingenieur*“ zu sein hat.

Beim dritten Projekt trieb uns die Frage um, was genau denn damit gemeint sein könnte, Gender in die Ingenieurwissenschaften zu implementieren, und zwar in die Inhalte wie in die Lehre. Dieses Projekt wurde in Kooperation mit der LaKoF durchgeführt, die ein Jahr zuvor Workshops an den Hochschulen zum Thema Gender in den Lehre veranstaltet hatte (vgl. Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten (LaKoF) (Hg.) (2014): Gender kompetent. Gender in der Lehre hessischer Hochschulen. Beispiele – Handlungsfelder – Perspektiven. Online verfügbar unter <http://www.uni-frankfurt.de/52254916/Broschuere-GENDERkompetent.pdf>).

Auch hier war das Thema den meisten noch immer nebulös geblieben. In der Regel wird *Gender* nach wie vor auf Gleichstellungsthemen bezogen, vor allem darauf, mehr Frauen in die Ingenieurwissenschaften zu bekommen. Aber inhaltlich blieb vieles offen. Kann technische Mechanik gegendert werden? Sind Algorithmen geschlechtsneutral? An welchen Punkten sind Genderfragen relevant? Welche Anknüpfungspunkte bietet die aktuelle Genderforschung?

Wir haben in unserem Projekt zusammengetragen, was zu finden war – Toolboxen, „*Gendered Innovations*“, Technosciences – und versucht, dies herunterzubrechen auf diejenigen Studienfächer, die an den hessischen Hochschulen vertreten sind. Ziel war es dabei, konkrete Anregungen für den Einbau von Genderinhalten in einzelne Module anzubieten, ohne dass jemand dafür vorher Gender Studies studiert haben musste. Meine Kollegin Elke Schüller wird zu dem vorläufigen Ergebnis nachher berichten, von daher reiße ich dies hier nur an.

Wir hatten im Projekt ganz gewöhnliche Lehrende in den Ingenieurwissenschaften vor Augen, die zumindest Interesse haben und sagen: „*Ich würde ja was machen, aber wo soll ich ansetzen? Ich habe nicht die Zeit mich in komplexe fachfremde Theorien einzuarbeiten.*“ Dies ist mit vielen Herausforderungen verbunden: Wie reduzieren wir die Komplexität von Theorien, ohne sie zu simplifizieren? Was sind Kernaussagen?

sagen, die vermittelt werden sollten? Wie wecken wir Interesse an den Themen statt Abwehr?

Im Laufe der Arbeit an diesem Projekt hat es vor allem unsere Kollegin Anna Voigt sehr umgetrieben, die Erkenntnisse aus unserer Sammlung des bereits Vorhandenen in der Praxis zu erproben bzw. mit Ingenieur*innen direkt ins Gespräch zu kommen und mit ihnen an der Implementierung von Genderaspekten in die Lehre zu arbeiten. So entstand die Idee, die Ausschreibung des BMBF zu nutzen, um die Entwicklung von Workshops zur Fortbildung von Ingenieur*innen im Bereich Gender und MINT voranzutreiben.

In vielen Gesprächen war uns klar geworden, dass wir auch unsere Rolle als Genderforscher*innen kritisch hinterfragen müssen und es nicht nur den Ingenieur*innen anlasten können, wenn die Kommunikation hier scheitert. Als Genderforscher*innen sind wir beseelt davon, dass Erkenntnisse der Genderforschung unbedingt und überall relevant sind und dass es keiner großen Erklärungen bedarf, warum das alles wahnsinnig interessant ist. Mit diesem Anspruch gehen wir auf andere Fachkulturen zu, in diesem Fall diejenige der Ingenieurwissenschaften, und erwarten – nicht selten mit einem moralischen Unterton – dass diese uns mit offenen Armen aufnehmen und sich belehren lassen, was zwangsläufig eine hierarchische Beziehung mit begründet: Wir wissen ja, wie es geht, die anderen müssen es nur auch noch einsehen...

Wir verkennen dabei vielerlei – z.B. dass Genderforschung mittlerweile hochkomplex und unter Umständen auch hoch strittig ist, und dass ihre Erkenntnisse auch nicht allen Genderforscher*innen jederzeit und in gleicher Tiefe zu Gebote stehen. Wir können demzufolge nicht erwarten, dass in elektrotechnischen Studiengängen Judith Butler oder Donna Haraway umstandslos gelesen und verstanden werden. Und wir haben ehrlicherweise selbst längst noch nicht auf alles eine Antwort gefunden, wenn es um die Relevanz von Erkenntnissen der Genderforschung für die Ingenieur- und Technikwissenschaften geht.

Nicht zu unterschätzen ist auch, dass Genderforschung überwiegend in den Sozial- und Kulturwissenschaften entwickelt wird –die meisten von uns sind Sozialwissenschaftlerinnen. Und im Vergleich zu Ingenieur*innen haben wir eine gänzlich andere Herangehensweise an unsere Fragestellungen. Während eine Ingenieur*in in der Regel zu einem definierten Problem eine Lösung entwickelt, gehen wir meistens den umgekehrten Weg: Lösungen sind uns grundsätzlich suspekt und wir sehen unsere Aufgabe darin, sie zu problematisieren, zu dekonstruieren und zu kritisieren und sie auf verborgene Machtmechanismen hin zu dechiffrieren.

Allein diese unterschiedliche Herangehensweise ist der Quell unendlich vieler Irritationen und Kommunikationsprobleme. Wenn von uns eine Antwort erwartet wird, sagen wir „sowohl als auch“ und „überhaupt muss man das Gesamte hinterfragen“ und „es könnte je nach Standpunkt auch ganz anders sein“, und was eben noch als Lösung schien, birgt plötzlich schon wieder den Keim der nächsten Hierarchisierung

und der Ausgrenzung in sich. Das treibt, meiner Erfahrung nach, viele Ingenieur*innen in den Wahnsinn.

Es hat ja auch einen Grund, warum sich Menschen ein bestimmtes Wissenschafts- oder Berufsfeld aussuchen. Eine der Studentinnen, die wir in dem ersten Projekt interviewt haben, sagte zum Beispiel:

„Ich bin auch nicht unbedingt der Mensch, der später mal mit Kunden zusammenarbeiten würde, also ich hab lieber meine Maschinen, die dann das machen, was ich möchte (lacht) und keine Widerworte geben.“

Wer sich sein Berufsfeld so bewusst ausgesucht hat, dem sind die Analysemethoden und Fragestellungen der Sozialwissenschaften und erst Recht der Genderforschung unter Umständen auf Dauer fremd, und wenn ich die Liste der Professor*innen durchgehe, mit denen ich in meiner Arbeit als Frauenbeauftragte in Kontakt gekommen bin, fallen mir einige ein, die gerade deshalb ein naturwissenschaftlich-exaktes Fach gewählt haben, weil sie mit der Ergebnisoffenheit, dem permanenten Infragestellen und den reflexiven sowie sprachmächtigen Diskursen anderer Disziplinen eben möglichst wenig zu tun zu haben wollten. Oder, wie es ein Kollege in einer Berufungskommission in meiner Gegenwart formuliert hat:

„Also Diversity und Didaktik und dieser ganze gegenderte Scheiß, das brauchen wir hier doch sowieso nicht“

Kurzum: nicht alle Ingenieur*innen warten auf uns, und nicht alle sehen das, was wir Ihnen anbieten, als Bereicherung an. Und sie haben ja auch so genug zu tun, mal abgesehen davon, dass sich manche in ihren „boy groups“ auch sehr wohl fühlen und sehr wenig Lust auf Veränderung haben, es sei denn, sie formulieren es so, wie es mir von einem Präsidenten einer Hochschule aus einem technischen Fachbereich in 2018 berichtet wurde:

„Meine Herren, wir brauchen mehr Frauen, die sehen ja auch viel besser aus“.

Vom Anekdotischen zurück ins Analytische:

Wir haben uns gefragt, und fragen uns noch, wie wir in unserem Projekt damit umgehen. Eine Antwort ist der Expert-Laien-Ansatz, den wir für unser Projekt gewählt haben: Ingenieur*innen sind Expert*innen in ihrem Fach, wir in unserem, und gemeinsam versuchen wir unser jeweiliges Wissen miteinander in Verbindung zu bringen.

Eine andere Antwort ist, vor allem mit denjenigen zusammenzuarbeiten, die tatsächlich eine Bereitschaft aufbringen, sich mit der Frage auseinander zu setzen, was denn Gender für ihr Fach bedeuten könnte – auch 5 oder 10% eines Fachbereichs können die Hefe sein, die den Teig in Bewegung bringen...

Meine Kollegin Janina Hirth wird später noch weitere Ansätze vorstellen.

Sehr gerne hätten wir ein noch ausgefeilteres Konzept für unsere Workshops heute präsentiert, aber leider fehlen uns mehrere Monate an Arbeitszeit. Unsere Kollegin Anna Voigt, die an sich einem freudigen Ereignis entgegensieht – sie ist im 9. Monat

schwanger – war leider krankheitsbedingt monatelang außer Gefecht gesetzt, diese Zeit fehlt uns und muss 2019 wieder hereingeholt werden. Janina Hirth, die wir zur unserer Freude als Vertretung für Anna Voigt, gewinnen konnten, wurde ins eiskalte Wasser geworfen, sprich: mitten ins Projekt und in die Verhandlungen mit dem Deutschen Luft- und Raumfahrtzentrum – DLR als Projektträger und dem BMBF als finanzierender Institution und hat sich in bewundernswerter Weise freigeschwommen.

Nichtsdestotrotz haben wir derzeit noch mehr Fragen als Antworten was unsere geplanten Workshops angeht und wir bedanken uns jetzt schon mal bei allen, die heute und morgen hier sind und ihr Wissen mit uns teilen und mit uns kritisch und konstruktiv diskutieren wollen.

Auch unser Projekt ist so angelegt, dass wir die Ergebnisse so transparent wie möglich machen und sehr gerne alles mit allen, die daran interessiert sind, teilen und eine entsprechende Netzwerkbildung aktiv unterstützen wollen.

Spätestens bis zur geplanten Abschlusstagung des GenderFoLI-Projekts Ende 2020 oder Anfang 2021 wissen wir alle hoffentlich mehr, sind reicher an Erfahrungen und können Bausteine präsentieren, die sich für Workshops in dem Feld eignen und von vielen genutzt werden können.