

„Diskriminiert ist halt so ein starkes Wort“ – Diskriminierungserfahrungen von MINT-Studentinnen

Workshop im Rahmen der bukof-Jahrestagung 2021 vom 20.-22.09.2021

Anne Reber M.A. (Universität Marburg/OTH Regensburg)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



NATIONALER PAKT
FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN

Agenda

- Ausgangslage und Projekthintergrund
 - Forschungsdesign
 - Überblick und forschungstheoretische Rahmungen
- Ergebnisübersicht fachkulturelle und intersektionale Perspektiven (Auszug)
 - Studentinnen, Gleichstellungsakteur*innen und MINT-Lehrende
- Perspektiven
- Diskussion

Ausgangslage und Projekthintergrund

BMBF-Verbundprojekt „MINT Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ (2017-2021).

- **OTH Regensburg: Fachkulturelle und intersektionale Perspektiven**
- HS München: Evaluationsforschung

Ausgangslage und Projekthintergrund

- Bisherige Strategien für mehr Frauen in MINT: v.a. personenbezogene ‚Förderprogramme‘

Problem: individuelle Ebene und Adressierung von Frauen als homogene Gruppe

→ keine Struktur- und Kulturveränderung

→ keine Berücksichtigung von Heterogenitäten zwischen Studentinnen

- Fokus deshalb: Fachkulturelle und intersektionale Weiterentwicklung

→ Rolle von Hochschulangehörigen auf der Vermittlungsebene

→ Ziel: Aufbrechen von Vergeschlechtlichungsprozessen und Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit

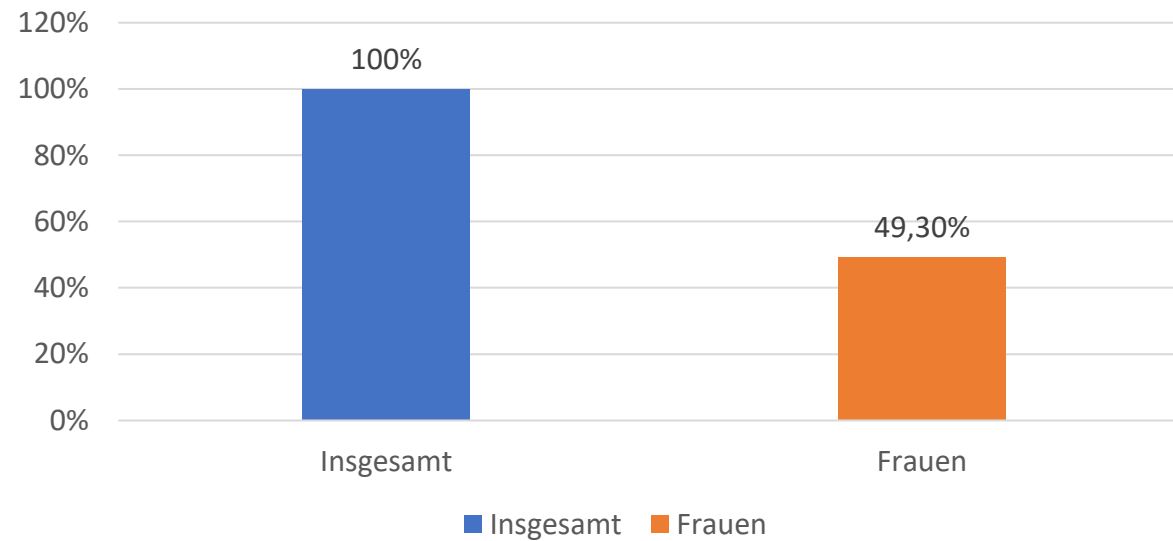
(u.a. Brötzmann/Pöllmann-Heller 2019; Bütow et al. 2016; Schüller et al. 2016; Berg et al. 2014; Ihsen et al. 2014; Schneider 2014; Kahlert 2013; GWK 2011)

Forschungsdesign

- Metaanalyse: „Programme zur Unterstützung von Frauen in MINT-Fächern an Fachhochschulen – neue Ansätze durch intersektionale und fachkulturelle Perspektiven“ (Brötzmann/Pöllmann-Heller 2019)
- Bundesweite, qualitative, teilstandardisierte Interviews mit drei Expert*innengruppen
 - Bedarfsebene: 31 Studentinnen der Informatik und Elektrotechnik
 - Angebotsebene: 12 Expert*innen aus der MINT-Frauenförderung
 - Vermittlungsebene: 11 Lehrende aus MINT-Fächern
 - 3 Gruppendiskussionen mit MINT-Lehrenden und Förderprojekten
- **Auswertung:** inhaltliche Strukturierung (Mayring 2010; Kuckartz 2016)

Frauen im Studium

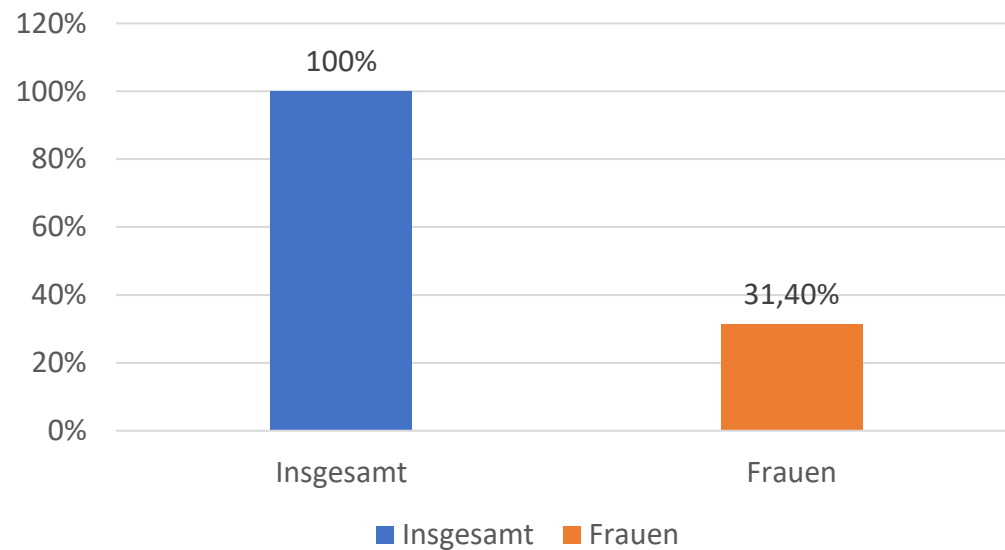
Studierende 2019



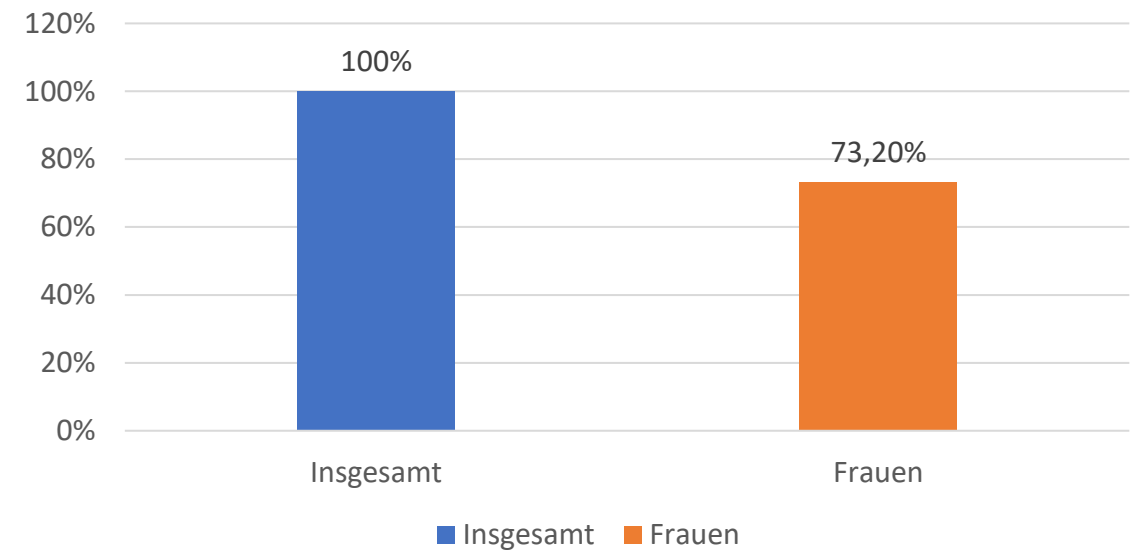
(Eigene Darstellungen auf Basis des Kompetenz-Datentools)

Frauen in MINT vs. SAGE

Studierende in MINT-Fächern 2019



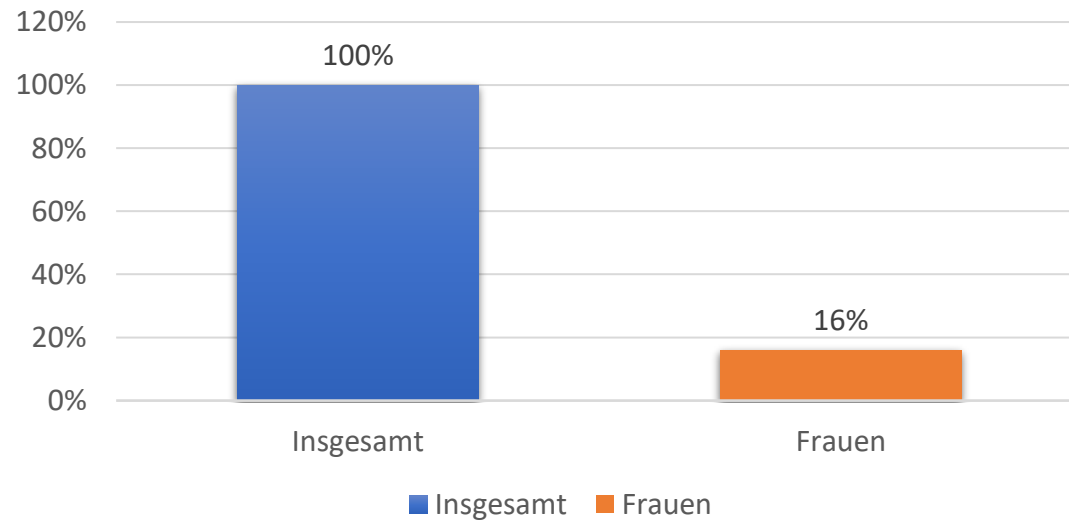
Studierende in SAGE-Fächern 2019



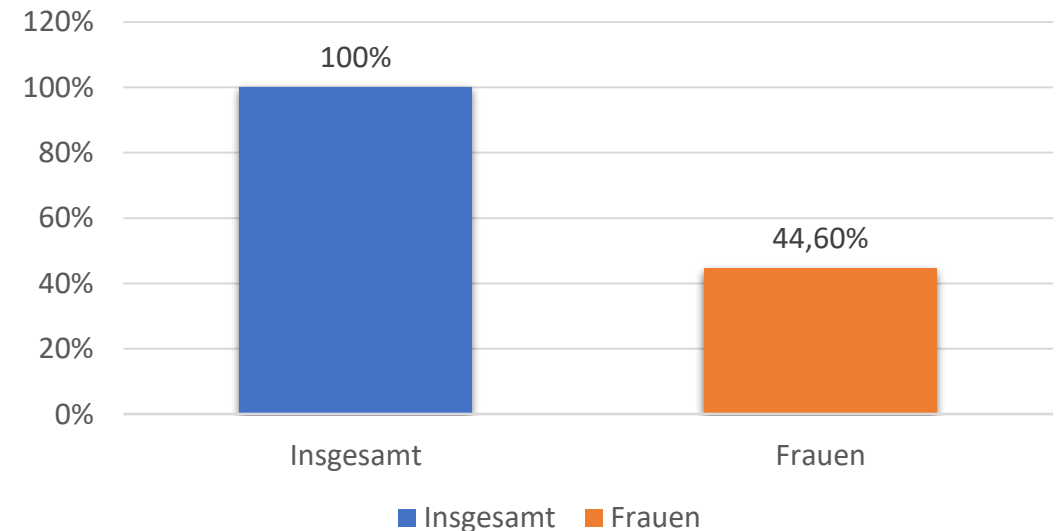
(Eigene Darstellungen auf Basis des Kompetenz-Datentools)

Frauen in MINT – Fächerunterschiede

Studierende Ingenieurinformatik/ Technische Informatik WS 2019/20



Studierende Medizinische Informatik WS 2019/20



(Eigene Berechnungen und Darstellungen auf Basis von Statistisches Bundesamt/Destatis 2020)

Geschlechtsspezifische Unterrepräsentanz – Gründe

- Geschlechtsspezifische Sozialisation
- Geschlechterstereotype
- Fehlende Rollenvorbilder und mangelnde Sichtbarkeit
- Angenommene Vereinbarkeitsproblematik
- Strukturelle Barrieren

(Quente 2020; Haffner/Loge 2019; Bütow et al. 2016; Paulitz et al. 2015; Steuer 2015; Ihsen 2014/2010; Weigand 2012; GWK 2011)

Fachkulturen entlang der MINT-Fächer

- Begriff: Zusammenführung ähnlicher Fächergruppen je nach spezifischen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata; Begründet auf historisch gewachsenen, unhinterfragten Leitideen
- **MINT** in westlichen Ländern männlich geprägt
 - Vergeschlechtlichung von Fachkulturen durch Geschlechterrollen, -bilder, -normen
 - Frauen in MINT als Exotinnen und ‚Ausnahmefrauen‘
 - Länderspezifische Unterschiede (z.B. im Vergleich zu arabischen Ländern)
 - Unterschiedlicher Frauenanteil in den einzelnen MINT-Fächern

(z.B. Greusing 2018; Bütow et al. 2016; Paulitz et al. 2015; Steuer 2015; Ihsen et al. 2014/2010; Weigand 2012)

Intersektionalität

Instrument zur Analyse komplexer Verschränkungen sowie Wechselwirkungen verschiedener Diversitätsmerkmale und sozialer Ungleichheiten, die weder eindimensional noch additiv erfassbar sind und sich durch ihre Spezifität auszeichnen.

(u.a. Winker/Degele 2009; Lutz/Wenning 2001; Rudolph 2015)

Ergebnisse – MINT-Studentinnen

31 von uns befragte Studentinnen der Fächer Informatik und Elektrotechnik

- studieren an 13 Hochschulen in 11 Bundesländern.
- sind zwischen 19 und 43 Jahren alt.

Vielfaltsdimensionen (Auszug):

- 11 (35,5%) Befragte stammen aus einem nicht-akademischen Elternhaus
- 4 (12,9%) von ihnen geben mindestens eine Beeinträchtigung an
- Ebenfalls 4 (12,9%) haben Kinder und 2 (6,5%) der Studentinnen Pflegeaufgaben
- 5 (16,1%) haben eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft
- Sexuelle Orientierung/Identität: 4 (12,9%) LB PQ*, 8 (25,8%) k.A., 19 (61,3%) heterosexuell
- 11 (35,5%) haben in der Herkunftsfamilie mind. eine weitere Sprache erlernt

Diskriminierungserfahrungen

- Wahrnehmung von Diskriminierung und Benachteiligungen:
 - 18 (58%) Befragte geben zunächst an, keine Benachteiligungen/Diskriminierungen erfahren zu haben.
 - 4 (13%) Befragte sind unsicher, ob ihre Erfahrungen Benachteiligungen/Diskriminierungen darstellen.
 - 9 (29%) der Befragten geben an, benachteiligt/diskriminiert worden zu sein.

→ Insgesamt beschreiben aber 24 (77%) Befragte ein- und mehrdimensionale Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrungen.

(vgl. dazu u.a. Feltes et al. 2012; Klein/Rebitzer 2012; Universitätsfrauenbeauftragte LMU 2018)

Diskriminierungserfahrungen - Beispiele

„Die sind da sehr hochnäsiger und meinen ja, was wollt ihr mit dem Studium? Wenn ihr fertig seid, werdet ihr Kinder kriegen [...].“ (S19)

„Weil das mit den Jungs teilweise einfach so übel war, was man sich da alles an Geschichten angehört hat, wie die über Frauen geredet haben und so, also das war so abartig, da wollte ich schon manchmal einfach nur noch gehen.“ (S27)

„Manchmal versuche ich auch, mit irgendwelchen Leuten zu lernen und [...] dann bin ich so mit denen alleine und die fangen dann an, mich so anzutouchen.“ (S10)

„Da habe ich dann halt zum Beispiel auch versucht, mich [...] so zu kleiden, wie die und dass ich nicht so auffalle. Das hat natürlich nicht geklappt. [...] ich hatte einmal einen Rock an und dann hat der eine halt schon gesagt: "Oh, du bist aber heute besonders schick" und so, das hat mich auch gestört, dann habe ich auch keinen Rock mehr angezogen.“ (S18)

*Alle Zitate in dieser Präsentation stellen Originalzitate aus dem erhobenen Datenmaterial dar.

Diskriminierungserfahrungen - Beispiele

„Frau A [eine Kommilitonin] ist, würde ich mal sagen, ja cis, weiß und blond, blaue Augen, und wenn sie irgendetwas macht in den Werkstätten, Praktika, sie wird mehr als Frau wahrgenommen als ich. Es heißt: S16 [die befragte Studentin], ach komm', die kleine Kampflesbe [...] oder die Feministin [...], so werde ich dargestellt. [...] da wird ganz anders mit ihr umgegangen als mit mir [...]. Ich glaube, vor allem, wenn man sich auch noch schick macht, etwas Lippenstift aufträgt, dann kann man so einiges noch erreichen als Frau in diesen Studiengängen [...] und ich bin da allein gestellt und muss schauen, wie ich damit zurechtkomme. Ich denke mir, was hab ich, woran liegt das?“(S16)

„[es] war so Welcoming Woche, wo ich mich gar nicht Willkommen gefühlt habe. Nein, es war nicht gedacht an Frauen. [...] Ja, ich habe für mich das Gefühl, dass ich da nicht reinpasse. Du solltest nicht hier sein [...]es gibt nur junge Leute und Männer und Deutsche.“(S12)

Ergebnisse – Diskriminierungserfahrungen

- Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrungen auf unterschiedlichen Ebenen
 - (Re-) Produktion traditioneller Rollen- und Berufsbilder
 - Sexistische Äußerungen und sexuelle Belästigung
 - Einschreibungen in Körper
 - Intersektionale und mehrkategoriale Diskriminierungen

→ Diskriminierungen auf struktureller, symbolisch-repräsentativer und individueller Ebene

(vgl. u.a. Schüller et al. 2016, Winker/Degele 2009)

Ergebnisse – Diskriminierungserfahrungen

- Handlungsstrategien und Umgang mit Diskriminierungen seitens der Studentinnen
 - Entkräften diskriminierender Erfahrungen als ‚Scherz‘, ‚rauer Umgangston‘ in MINT → individualisierter Umgang
 - Hinwenden an Professorinnen, Anlaufstellen etc. → mehrfach Erleben von Empfehlung eines individualisierten Umgangs
 - Anpassung an Umfeld und ‚Unsichtbarmachen‘ → De-Thematisierung
 - Durchbrechen vorherrschender Normen (z.B. äußeres Erscheinungsbild, Auftreten etc.)

→ Spannungsfelder: Wahrnehmung vs. Nicht-Wahrnehmung, Thematisierung vs. De-Thematisierung, Handeln vs. Nicht-Handeln

Ergebnisse ‚Frauenförderung‘ – Studentinnen

- Ca. 1/3 der Befragten hat selbst an MINT-Projekt(en) teilgenommen
- Ambivalente Haltungen zu ‚Frauenförderung‘ bei Studentinnen
 - Wahrnehmung als Defizitförderung, negative Besonderung oder ‚Diskriminierung von Männern‘
 - ‚Frauenförderung‘ muss früher ansetzen
 - ‚Frauenförderung‘ als sinnvoll, strukturell notwendig und bereichernd
 - Teilweise keine Kenntnisse bzw. nur marginales Wissen zu ‚Frauenförderung‘ (42%)

(vgl. u.a. auch Schüller et al. 2016)

„Frauenförderung“ – Studentinnen

- Mehrdimensionale Bedarfe mit und ohne Diversitätsdimension (Auszug)
 - Praxisbezug statt Geschlechterfokus, da Überthematisierung von ‚Geschlecht‘ im Hochschulalltag
 - Berücksichtigung unterschiedlicher Bildungswege (z.B. Zweitstudium)
 - Berücksichtigung von Alter in Projektkonzeptionen
 - Andere Formate/Förderung als Mentoring-Angebote (z.B. Stipendien)
 - Zeitliche Flexibilität (z.B. Nebenjob, Fürsorgeverantwortung)
 - Möglichkeit der Kinderbetreuung in Projekten
 - Öffnung der Angebote (mit und ohne Frauenquote) vs. Räume nur für Frauen
 - Keine Reproduktion von Stereotypen

→ **Berücksichtigung von Heterogenität in Projekten notwendig**

„Frauenförderung“ – Projektkoordinator*innen

- Vereinzelt „Frauenförderung“ aus meritokratischer und/oder ökonomischer Perspektive
- „Frauenförderung“ aus Gerechtigkeitsperspektive
- Großteil benennt strukturelle Ursachen bzgl. des geringen Frauenanteils
 - Größere Verantwortung auf Seite der Hochschule sowie der Politik wird konstatiert
 - „Frauenförderung“ muss dementsprechend auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen
- ABER: Projekte vorwiegend als personenbezogene Maßnahmen konzipiert
 - **Adressierung von Studentinnen auf subjektiver (Handlungs-)Ebene**
 - Teilweise (Re-)Produktion und Festschreibung durch Akteur*innen
 - Teilweise homogenisierende, individualisierende und stereotype Zuschreibungen
 - Teilweise Reflexion und Kritik

(vgl. u.a. Bitzan/Kaschuba/Stauber 2018; Brötzmann/Pöllmann-Heller 2019)

„Frauenförderung“ – Projektkoordinator*innen

„Also mein Eindruck ist [...], wie Frauen einfach auch in ihrem Habitus oft sich leider verhalten, [...] dass so dieses [...] Understatement ganz weit verbreitet ist.“ (E9)

„Wünschen würde ich mir, dass die jungen Frauen begreifen würden, dass es eigentlich ein Zugewinn für sie ist.“ (E2)

„Frauenförderung darf man gar nicht anbieten, weil Frauen werden nicht gefördert, das finden die Frauen doof und die Männer finden es erst recht doof, [...] wir versuchen das jetzt eben mehr so für alle anzubieten.“ (E4)

*Diese Originalzitate zeigen exemplarisch unterschiedliche Reflexionen und Haltungen der befragten Projektkoordinator*innen im Kontext ‚Frauenförderung‘.

„Frauenförderung“ – Projektkoordinator*innen

- „Frauenförderung“ im Kontext von Diversifizierung und Internationalisierung
 - Teilweise Internationalisierungs- und Diversity-Strategien als Konkurrenz
 - Fokus auf Geschlecht wird gerade in MINT als notwendig erachtet
 - 50% erachten Einbezug weiterer Diversitätsdimensionen als sinnvoll
 - Reflexion homogener Zusammensetzung und Abbau von strukturellen Barrieren
 - Vereinzelt bereits in Konzeptionen berücksichtigt
 - **Intersektionalität** ist teilweise als Schlagwort bekannt, unterschiedliche Definitionen werden ersichtlich
 - ABER: Praktische Umsetzung wird als äußerst schwierig wahrgenommen.

Zentrale Ergebnisse – Unterschiede Lehrende

Unterschiede zwischen den Lehrenden im Hinblick auf die Wahrnehmung von Geschlechterverhältnissen und deren Bedeutung im MINT-Studium aufgrund unterschiedlichen Geschlechterwissens und verschiedener Professionsverständnisse.

- Unterschiedliche Zugänge zur Situation der Studentinnen und Möglichkeiten der Veränderung
- Auswirkungen auf Lehralltag und Lehrgestaltung
- Auswirkungen auf die Wahrnehmung von sowie Einstellungen und Haltungen zu Frauenförderung
- Unsicherheiten, Widersprüche, Ambivalenzen und Herausforderungen

Typenbildung Lehrende

- Keine Wahrnehmung von Vergeschlechtlichungsprozessen und Verlagerung der Verantwortung auf die individuelle Ebene der Frauen. **Problem:** Reproduktion und Individualisierung.
- Reflexion über Vergeschlechtlichungsprozesse und kritische (Selbst-)Reflexion und Verantwortung der eigenen Rolle als Lehrende/r und der Hochschule. **Aber:** Unsicherheiten über die Reproduktion von Geschlechterstereotypen als Strategie für mehr Frauen in MINT.
- Wissen um Vergeschlechtlichungsprozesse und Versuch, Gender Studies und MINT zusammenzubringen. **Herausforderungen:** Abwehrhaltungen, Unverständnis und fehlende Unterstützung auf vielen Ebenen sowie Notwendigkeit der Eigen-Initiative.

Frauenförderung – Unterschiede Lehrende

- Wahrnehmung als Defizitförderung bzw. Bevorteilung von Frauen → Widerspruch zur sogenannten ‚Bestenauslese‘
 - Ambivalenzen bis Ablehnung von Frauenförderung
- Wahrnehmung von Frauenförderung als notwendiges, jedoch nicht ausreichendes Instrument → Kritik v.a. an der Begrifflichkeit und damit einhergehender Wahrnehmungen als Defizitförderung/Bevorteilung.
 - Veränderung von Strukturen und Kulturen notwendig
 - Rolle und Verantwortung der Hochschulen dabei

Stimmen Lehrende – Beispiele im Kontext geschlechtsspezifischer Diskriminierung

- *„Also, ich bin da beauftragt von meinen Mädels zu sagen, dass sie sich durch Frauenförderung diskriminiert fühlen. Sie wollen nicht gefördert werden als Frauen. (...) Sie wollen nicht eine Stelle kriegen, weil sie eine Frau sind, sondern weil es ihnen Spaß macht, weil sie gute Leistungen bringen. Diese ganze Frauenförderung ist in dem Sinne Quatsch“ (GD3/B4)*
- *„Es ist nicht das Fach selber. Es ist nicht das, was gelehrt wird, der reine Stoff, der gelehrt wird. Es ist das Drumherum, was die Mädels abschreckt.“ (GD2/B7).*
- *„Also es gibt ja irgendwie eine Vorprägung. Ich weiß nicht, wo sie herkommt, ich bin kein Biologe, kein Verhaltensforscher, aber ich sage mal, nur indem wir die Mädels jetzt auf Technik trimmen und die Jungs nur in sozialen Projekten starten würden, würden wir trotzdem nicht die Frauen in die Technik kriegen.“ (GD3/B2).*

*Diese Originalzitate stellen Beispiele für unterschiedliche Positionen, Haltungen und Reflexionen von MINT-Lehrenden im Kontext von geschlechtsspezifischer Diskriminierung dar. Darüber hinaus zeigen unsere Ergebnisse wie auf Folien 23ff. dargestellt, weitere Positionen und Einstellungen der Lehrenden.

Perspektiven

Anti-Diskriminierungs-Strategie für mehr Geschlechtergerechtigkeit

- Säule 1: Anti-Diskriminierung, z.B. Genderkompetenz-Trainings, Anti-Sexismus-Workshops
→ Zielgruppe: Dozierende + Hochschule
- Säule 2: Studentinnen-Angebote - intersektionale Weiterentwicklung von bisherigen Projekten, Grundlage: gute Evaluation und Intersektionalitätskonzept (angepasst an örtliche Bedarfe und Disziplinen) → Zielgruppe: MINT-Projekte und Studentinnen
- Säule 3: genderkompetente und geschlechtergerechte Lehre, z.B. inhaltliche Weiterentwicklung/Interdisziplinarität + studierendengerechte Lernangebote (für alle): Mathekurse, gesellschaftlich relevante Praktika → Zielgruppe: Hochschule, Dozierende, Studierende

(Rudolph/Dollsack/Reber 2021)

Ambivalenzen, offene Fragen - Diskussion

- Diskriminierungserfahrungen von MINT-Studentinnen vs. ambivalente Haltungen und Einstellungen zu ‚Frauenförderung‘ auf Seiten der Lehrenden, Studierenden als auch teilweise der Gleichstellungsakteur*innen
- Ökonomische, meritokratische Begründungen von gleichstellungspolitischen Maßnahmen (re-)produzieren und legitimieren bestehende Macht- und Herrschaftsverhältnisse
- Adressierung von Frauen auf individueller Ebene vs. Notwendigkeit fachkultureller und organisationskultureller Veränderung zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit („unbedingte/radikale Solidaritäten“)
- Intersektionale Ausrichtung notwendig vs. Herausforderung der praktischen Umsetzung
- Reproduktion binärer Geschlechterordnungen vs. Notwendigkeit frauen*gerechter Angebote

Literatur

- Berg, T. et al. (2014). IGaDtools4MINT – Integration von Gender und Diversity im Fach Informatik, in: H. Schelhowe. et al. (Hrsg.), Vielfalt der Informatik. Ein Beitrag zu Selbstverständnis und Außenwirkung. Bremen, 107-123.
- Bitzan, M./ Kaschuba, G./Stauber, B. (2018). »Wir behandeln alle gleich«: Herausfordernde Wechselwirkungen zwischen Konstruktion und Dekonstruktion. Überlegungen zu Fallstricken in Gleichstellungspolitik und Praxisforschung. In Bauer, Gero; Ammicht Quinn, Regina; Hotz-Davies, Ingrid (Hrsg.), Die Naturalisierung des Geschlechts. Zur Beharrlichkeit der Zweigeschlechtlichkeit (S.201-219). Bielefeld: transcript Verlag.
- Brötzmann, N./Pöllmann-Heller, K. (2019). Programme zur Unterstützung von Frauen in MINT-Fächern an Fachhochschulen – neue Ansätze durch intersektionale und fachkulturelle Perspektiven. Erste Ergebnisse aus dem Teilvorhaben A „Intersektionale und fachkulturelle Perspektiven. Regensburg.
- Bütow, B. et. al. (2016). Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter: praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Feltes, T./List, K./Schneider, R./Höfker, S. (2012). Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland. Zugriff am 18. Mai 2020 unter www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf.
- Greusing, I. (2018). „Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns“ – Symbolische Grenzziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften. Opladen, Berlin, Toronto.
- GWK (2011). Frauen in MINT-Fächern: Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich. Materialien der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, Heft 21. Bonn. Zugriff am 22.09.2020 unter www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf.
- Haffener, Y. & Loge, L. (Hrsg.). (2019). Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Ihsen, S. et al. (2014). Frauen im Innovationsprozess, Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 12-2014, im Auftrag der Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI), Berlin. Zugriff am 22.09.2020 unter http://www.e-fi.de/fileadmin/Innovationsstudien_2014/StuDIS_12_2014.pdf.

Literatur

- Ihsen, S. (2010). Technikkultur im Wandel: Ergebnisse der Geschlechterforschung in Technischen Universitäten. Beiträge zur Hochschulforschung, 32/2010, 80–97.
- Kahlert, H. (2013). Gatekeeping für Chancengleichheit in Hochschule und Forschung: Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen. Hildesheim: Stiftung Universität Hildesheim.
- Klein, U./Rebitzer, F. A. (2012). Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In Heitzmann, Daniela; Klein, Uta (Hrsg.), Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen (Reihe Diversity und Hochschule) (S.120-137). Weinheim und Basel: Juventa Verlag.
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.: Kompetenzz-Datentool. Zugriff am 22.09.2020 unter <https://www.kompetenzz.de/service/datentool>.
- Kuckartz, U. (2016). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung (3. Auflage). Weinheim/Basel: Juventa Verlag.
- Lutz, H./Wenning, N. (2001). Differenzen über Differenz. Einführung in die Debatten. In Dies. (Hrsg.), Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft (S. 11-24). Wiesbaden: Springer VS.
- Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (11. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Paulitz, T. et. al. (Hrsg.). (2015). Akademische Wissenskulturen und soziale Praxis. Geschlechterforschung zu natur-, technik-, und geisteswissenschaftlichen Fächern. Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 42. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Quente, M. (2020). Hochschule – Geschlecht – Fachkultur. Zur Wahrnehmung des Minderheitenstatus in geschlechtsuntypischen Studienfächern. Wiesbaden: Springer VS.
- Rudolph, C. (2015). Geschlechterverhältnisse in der Politik. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Rudolph, C./Dollsack, S./Reber, A. (2021). Geschlechtergerechtigkeit und MINT: Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche in Geschlechterdiskursen an Hochschulen. Verlag Barbara Budrich.

Literatur

- Schüller, E. et al. (2016): Ich habe nie gelernt, dass das nur etwas für Jungs ist. Studentinnen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge an Fachhochschulen und ihre Perspektiven auf ein männerdominiertes Studien- und Berufsfeld. Ergebnisse einer qualitativen Studie an hessischen Fachhochschulen. Frankfurt am Main.
- Statistisches Bundesamt/Destatis 2020: Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2019/2020. Fachserie 11. Reihe 4.1. Zugriff am 22.09.2020 unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-endg2110410207004.pdf?__blob=publicationFile.
- Steuer, L. (2015). Gender und Diversity in MINT-Fächern. Eine Analyse der Ursachen des Diversity-Mangels. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Universitätsfrauenbeauftragte LMU (2018): Kurzzusammenfassung der Ergebnisse der Umfrage zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung.
- Weigand, D. (2012). Die Macht der Fachkultur. Eine vergleichende Analyse fachspezifischer Studienstrukturen. Marburg.
- Winker, G./Degele, N. (2009). Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript Verlag.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: anne.reber@oth-regensburg.de

Projekthomepage: <https://www.oth-regensburg.de/index.php?id=5443>

Das Verbundvorhaben „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01FP1714 und 01FP1715 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Präsentation liegt bei den Autorinnen.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**NATIONALER PAKT
FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN**