

„Weil man dann quasi nur noch die Quotenfrau ist“ – (De-)Thematisierungen des ‚Frau-Seins‘ in MINT

Zusammenfassung

Dieser Beitrag untersucht das Erleben von Wissenschaftlerinnen als Studierende oder Mitarbeitende in MINT-Studiengängen an sächsischen Universitäten und Hochschulen, insbesondere in Informatik, Maschinenbau und Elektrotechnik. Basierend auf 17 problemzentrierten Interviews analysieren wir die widersprüchliche (De-)Thematisierung des ‚Frau-Seins‘ in männlich dominierten Disziplinen. Die Befragten berichten von Herabsetzungserfahrungen, Anerkennungskämpfen und dem Wunsch nach mehr Kolleginnen. Dennoch stehen viele Quotenregelungen kritisch gegenüber – nicht aus Ablehnung der Gleichstellungsarbeit, sondern aus der Sorge, dass Quoten die meritokratische, als geschlechtslos verstandene Norm infrage stellen und ihre im männlich dominierten Umfeld hart erkämpfte Anerkennung schmälern. Nach einer statistischen Einführung skizziert der Beitrag den historischen Ausschluss von Frauen im Hochschulkontext sowie die Entwicklung von Quotenregelungen. Anschließend folgt eine empirische Analyse der widersprüchlichen Thematisierung weiblicher Alleinstellung in MINT. Abschließend werden Ansätze zur besseren Akzeptanz und Verankerung von Frauenfördermaßnahmen diskutiert – idealerweise unsichtbar wirkend, machtkritisch reflektiert und von allen Geschlechtern getragen.

Schlüsselwörter

Frauen, MINT, Quote, (De-)Thematisierungen, Vereinzelung, Meritokratie

Summary

“Because then you’re basically just the token woman” – (De)thematizations of “being a woman” in STEM

This article examines the experiences of female scientists as students or employees in STEM degree programmes at universities and universities of applied sciences in Saxony, particularly those in IT, mechanical engineering and electronics. Based on 17 problem-centred interviews, it analyses the contradictory (de)thematization of “being a woman” in male-dominated disciplines. The women report being humiliated, struggling for recognition and wanting to have more female colleagues. Despite these challenges, many interviewees are critical of quota regulations – not because they are opposed to gender equality measures but because quotas are seen as disrupting the meritocratic norm that is perceived as being gender-neutral. Such measures are viewed as an affront to the hard-won recognition of individual performance in a male-dominated environment. Following a brief statistical introduction, the article outlines the historical exclusion of women in academia and the evolution of quota regulations. An empirical analysis of the contradictory (de)thematization of being the “only woman” in STEM follows. Finally, the article explores ways to enhance the acceptance and integration of gender equity measures, which should ideally be structurally effective, critically reflective of power dynamics and widely supported across genders.

Keywords

women, STEM, quotas, (de)thematization, isolation, meritocracy



1 Einleitung

Trotz der Fortschritte in der gesellschaftlichen Sensibilisierung bleibt der Frauenanteil in MINT-Studiengängen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) weiterhin deutlich hinter dem der Männer zurück. Obwohl die Zahl der studierenden Frauen in MINT-Fächern zwischen 1998 und 2019 um 140% gestiegen ist (Arndt 2020: 162), lag ihr Anteil im Jahr 2023 in Deutschland bei etwa 33%. Während in den Lebenswissenschaften wie Biologie oder Chemie die Geschlechterverteilung relativ ausgeglichen ist, sind Frauen in den Disziplinen Informatik, Elektrotechnik und Maschinenbau sowohl an Hochschulen als auch in den entsprechenden Berufsfeldern nach wie vor stark unterrepräsentiert. Der Anteil von Professorinnen war bis in die 2000er-Jahre in MINT-Studiengängen fast nicht existent, jedoch verzeichnen die seit 2008 staatlich geförderten Professorinnen-Programme (nunmehr in der dritten Förderperiode) spürbare Erfolge (Arndt 2020: 162ff.).

Beispielsweise stiegen die Frauenanteile bei den Promotionen in Mathematik und Naturwissenschaften von 39,3% im Jahr 2010 auf 42% im Jahr 2019 und bei Professuren von 13% auf 19,9%. Im Bereich Informatik und Technik sind die Frauenanteile noch niedriger: Bei den Promotionen stiegen sie von 15,4% auf 18,6% und bei den Professuren von 9,3% auf 13,6% (Anger/Kohlisch/Plünnecke 2021). Zum Vergleich: Der Durchschnittsanteil von Frauen in W2-Professuren aller Fachbereiche lag im Jahr 2022 bei 28,6%, während der Anteil der Männer bei 71,4% lag (Statistisches Bundesamt 2023). Trotz der Tatsache, dass mehr als 60% aller Abiturient*innen weiblich sind (Arndt 2020: 163), fließen die Karriereströme also systematisch zugunsten der Männer, was die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern in prestigeträchtigen Positionen wie Professuren (insb. in MINT) besonders sichtbar macht („Leaky Pipeline“). Die „gläserne Decke“ existiert weiterhin: Frauen in MINT-Disziplinen sind insbesondere in leitenden und forschenden Positionen unterrepräsentiert, was auf strukturelle Barrieren hinweist, die trotz formaler Gleichstellung weiterhin bestehen (Hark/Hofbauer 2023: 29f.). Vor allem die hochkompetitive Umgebung von „masculinist organisational cultures“ (Morley 2014: 125) wirkt für viele Frauen abschreckend und begünstigt das Phänomen des akademischen „Frauensterbens“.

Vor diesem Hintergrund sind weitere Anstrengungen erforderlich, um eine gleichberechtigtere Teilhabe aller Geschlechter im MINT-Bereich zu erreichen. Eines der bekanntesten Instrumente zur Förderung von Gleichstellung ist die sogenannte Frauenquote. Die Frage, inwiefern Quotenregelungen der Unterrepräsentation von Frauen tatsächlich entgegenwirken können und wo Potenziale verloren gehen – besonders im Hinblick auf die Haltung und Positionierung der betroffenen Frauen gegenüber diesen Maßnahmen – stellt ein bedeutendes Forschungsdesiderat dar.

Dieser Beitrag widmet sich der Analyse der Perspektiven von Frauen im akademischen MINT-Bereich hinsichtlich Quotenregelungen sowie ihrer Position als (fast) einzige Frau im Kollegium. Zu Beginn werden die Geschichte des Ausschlusses von Frauen aus dem Hochschulkontext sowie die Entwicklung von Quotenregelungen kurz skizziert. Anschließend folgt eine methodische Einordnung der Forschungsarbeit. Das Phänomen der widersprüchlichen (De-)Thematisierung der weiblichen Alleinstellung wird auf verschiedenen Dimensionen empirisch analysiert. Es werden Fragen behandelt,

wie Frauen im akademischen MINT-Kontext ihre isolierte Position und damit verbundene Gleichstellungsmaßnahmen, wie etwa Quotenregelungen, thematisieren. Dabei wird untersucht, welche Annahmen über individuelle und strukturelle Möglichkeiten einer akademischen Karriere durch diese Perspektiven zum Vorschein kommen. Abschließend diskutieren wir Optionen, wie Frauenfördermaßnahmen im MINT-Bereich besser akzeptiert und verankert werden können – idealerweise so, dass sie unsichtbar wirken, machtkritisch reflektiert werden und von Wissenschaftler*innen jeglicher geschlechtlichen Verortung getragen werden.

2 Die Geschichte des Ausschlusses von Frauen im Hochschulkontext und die Entwicklung von Quotenregelungen

Die Exklusion von Frauen im Hochschulbereich hat eine lange Tradition. Bis ins 19. Jahrhundert waren Universitäten nahezu ausschließlich Männern vorbehalten. Frühe Hochschulen wie Bologna (gegründet 1088) oder Oxford (um 1096) schlossen Frauen aus, da sie als intellektuell und moralisch ungeeignet galten. Im ‚Globalen Norden‘ basierten Geschlechterrollen auf dem Bild der Frau als Mutter und Hausfrau, ihre Bildung blieb auf häusliche und soziale Fertigkeiten beschränkt (Arndt 2020). „Up until World War II, women were culturally imagined as the companions, helpers, or lovers of these scientist-heroes rather than as the heroes themselves“ (Blair-Loy/Cech 2022: 25).

Erst Ende des 19. Jahrhunderts wurden Hochschulen allmählich für Frauen geöffnet, in Deutschland etwa ab 1900. Diese Zulassung bedeutete jedoch keine Gleichberechtigung, sondern war mit Hürden und symbolischem Ausschluss verbunden, besonders in den naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen. Frauen mussten sich gegen Vorurteile und männlich geprägte Kulturen behaupten – Strukturen, die bis heute fortbestehen (Paulitz/Wagner 2020). Hochschulen sind historisch vergeschlechtlichte Institutionen: „Die heutigen Hochschulen, ob Traditions- oder Reformuniversität, gründen sich auf eine lange, durch den Ausschluss von Frauen geprägte (Kultur-)Geschichte“ (Kortendiek 2019: 1331). Ein Beispiel für den Ausschluss ist Emmy Noether, die 1922 als erste Frau in Deutschland eine (außerordentliche) Professur erhielt (Arndt 2020: 156).

Die Debatte um Gleichstellung und Frauenförderung an Hochschulen gewann im 20. Jahrhundert an Dynamik. Die zweite Welle des Feminismus in den 1960er- und 1970er-Jahren rückte strukturelle Benachteiligungen in Bildungseinrichtungen in den Fokus und führte in vielen Ländern zu legislativen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter.

Ein Beispiel für konkrete Maßnahmen zur Förderung von Frauen sind Quotenregelungen. Deren Entwicklung und Implementierung verlief in der ehemaligen DDR und der BRD unterschiedlich. In der DDR wurde Gleichberechtigung früh gesetzlich verankert, etwa mit der Formulierung „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ in der Verfassung von 1949 (Bühler 2022). Die arbeitszentrierte Ideologie und die staatliche Steuerung der Berufs- und Studienwahl führten zu einer hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere in MINT-Berufen. Quoten im heutigen Sinne gab es nicht, da Gleichstellung als erreicht galt.

In der BRD gestaltete sich der Weg zur Gleichberechtigung anders. Obwohl Artikel 3 des Grundgesetzes (1949) Gleichberechtigung festschrieb, wurden Quotenregelungen erst ab den 1980er-Jahren als politisches Instrument eingeführt (z.B. Frauenquote der Grünen 1979, „Trick mit den Busen“ der taz-Gründerinnen 1980). Hochschulen wurden 1985 mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes erstmals zur Chancengleichheit verpflichtet. In den Folgejahren entstanden Gleichstellungsstellen und Frauenbeauftragte. Seit 1996 ist Gender Mainstreaming in EU-Richtlinien verankert und soll hochschulpolitische Maßnahmen auf Geschlechtergerechtigkeit überprüfen. Damit etablierte sich Gleichstellungsarbeit als Querschnittsthema in Hochschulstrategien (Wolf 2016).

Geschlechterquoten sind ein wichtiges Instrument der Chancengleichheit, tendieren aber dazu, emotional und polemisch diskutiert zu werden (z.B. „Alibi-Professorin“; Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung 2019). Blair-Loy und Cech bezeichnen diese Dynamik als „minority-meritocracy trap“ (Blair-Loy/Cech 2022: 12): Unterrepräsentierte Professorinnen werden häufig als Quotenpersonen statt als akademische Leistungsträgerinnen wahrgenommen. Trotz Kontroversen haben Quoten messbare Fortschritte ermöglicht, etwa einen Anstieg des Professorinnenanteils, auch wenn Frauen in Führungspositionen und MINT-Fächern weiterhin unterrepräsentiert sind.

Das Selbstverständnis der MINT-Disziplinen ist nach wie vor von Objektivität, Rationalität und Neutralität geprägt (Kubes 2024: 134), Eigenschaften, die Frauen historisch abgesprochen wurden und die bis heute zu Passungsproblemen führen können (Rudolph/Reber/Dollsack 2022). Geschlechterstereotype, misogynie Wissenschaftskulturen und androzentrische Berufsbilder halten Frauen davon ab, technische Studiengänge zu wählen (Hark/Hofbauer 2023: 62). Zudem herrscht in MINT-Fächern oft eine Ablehnung gegenüber gendersensiblen und inklusiven Lehrinhalten (Greusing 2018; Ihnen 2008; Pollack 2015; Reimann/Alfermann 2021; Morley 2014).

Gleichzeitig ist der Glaube an eine genderneutrale meritokratische Norm tief verankert (Hark/Hofbauer 2023: 47; Paulitz/Wagner 2023; Rhoton 2011), was laut Rhoton zur Verleugnung struktureller Barrieren für Frauen in MINT führt (Rhoton 2011: 707). Quoten werden oft abgelehnt, da sie als Bestätigung vermeintlicher Leistungsdefizite gesehen werden (Blair-Loy/Cech 2022; Wetterer 1986). Empirische Studien zeigen, dass hochqualifizierte Frauen oft eine meritokratische Haltung einnehmen, die persönliche Leistung ins Zentrum ihres Selbstbildes rückt. Diese individualisierende Perspektive wird auch an andere Frauen weitergegeben und trägt dazu bei, dass Geschlechtszuschreibungen in der akademischen Selbstinszenierung vermieden werden (Paulitz/Wagner 2023: 121).

3 Methode

Die in diesem Beitrag zitierten Interviews stammen aus zwei qualitativen Studien an sächsischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften.¹ Sie untersuchen die wissenschaftliche Laufbahn von Frauen und nichtbinären Personen in

¹ Die Interviewgespräche wurden im Rahmen der Genderforschung des Professorinnen-III-Programms zu „Queer-feministisch-intersektionalen Perspektiven auf die Karrierewege in den Ingenieurwissenschaften an der Hochschule Zittau/Görlitz“ und der sachsenbezogenen ESF-Nachwuchsforschungsgruppe „Frauenförderung durch individuelle und organisationale Kompetenzen in Bildung und Beruf (MINT)“ erhoben.

männerdominierten MINT-Fächern, mit dem Ziel, fördernde und hindernde Faktoren zu identifizieren und strukturelle Veränderungen aufzuzeigen, um mehr nichtmännliche Personen für diese Bereiche zu gewinnen.

Seit 2023 führen wir in Sachsen thematisch orientierte, problemzentrierte Leitfadeninterviews (Witzel 2000) mit nichtmännlichen Personen verschiedener Karrierestufen – von Studierenden bis hin zu Professor*innen –, insbesondere in Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik und Physik. Die Interviews folgten einem offen-erzählgenerierenden Fragestil.

Zur Rekrutierung kontaktierten wir per E-Mail Personen, die wir anhand ihres Vornamens und/oder Profilbildes auf Webpräsenzen von MINT-Fakultäten als nichtmännlich identifizierten. Bisher wurden 17 Interviews geführt und analysiert – sowohl in Präsenz als auch online. Studierende erreichten wir durch direkte E-Mails oder Aufrufe in MINT-Matrikeln verschiedener Hochschulen.

Die Interviews wurden vollständig transkribiert und zunächst offen kodiert, orientiert an der Grounded-Theory-Methodologie (GTM) (Strauss/Corbin 1996 [1990]). Ziel war die Rekonstruktion überindividueller sozialer Deutungs- und Handlungsmuster (Mey/Mruck 2011) sowie eine induktive, interpretativ-reflexive Analyse im Sinne Glasers (1978): „What is happening here?“. Besonders berücksichtigten wir, welche Themen die nichtmännlichen Personen selbst als relevant erachteten. Obwohl wir nicht gezielt nach Erfahrungen als ‚einzige Frau‘ oder Quotenregelungen fragten, wurden diese Aspekte wiederholt angesprochen.

Vor jedem Interview notierten wir Alter, Geschlechtsidentität, höchsten Bildungsabschluss und aktuelle (Berufs-)Tätigkeit der Gesprächspartner*innen. Die Interviews begannen mit einer offenen Einstiegsfrage nach Witzel: „Wie kam es dazu, dass Sie diesen MINT-Studiengang gewählt haben bzw. diese Position innehaben?“. Anschließend folgten Verständnis- und Vertiefungsfragen zu den berichteten Erfahrungen.

Unser Ziel war es, die Positionierung der Teilnehmer*innen innerhalb der Fakultät sichtbar zu machen – insbesondere in Bezug auf Anerkennung, Ein- und Ausschluss sowie Strategien zur Bewältigung dieser Herausforderungen.

Im zweiten Teil nutzten wir vorbereitete Back-up-Fragen, falls bestimmte Themen nicht bereits im Gespräch aufgegriffen wurden:

- Welche Rolle spielte Ihre Wahrnehmung als Frau bzw. die Selbstbezeichnung?
- Welche positiven oder negativen Erfahrungen im Zusammenhang mit Geschlecht haben Sie gemacht?
- Was hat Ihnen geholfen, geschlechtsbedingte Hürden zu überwinden?
- Was würden Sie sich wünschen, um diese Herausforderungen zu verringern?
- Wie sehen Sie Ihre Zukunft in MINT?
- Was sollte sich im MINT-Bereich verbessern?

Im Anschluss zitieren wir exemplarisch sechs Interviews mit Frauen, die sich selbst als solche verstehen und als weiblich wahrgenommen werden. Ihre Erfahrungen beziehen sich vor allem auf geschlechtlich kodierte Merkmale, die von Kollegen und Kommilitonen thematisiert wurden. Die folgenden Abschnitte setzen diese Erfahrungen in den Kontext ihrer Positionierung innerhalb des Studiengangs bzw. der Fakultät.

4 Interpretation der widersprüchlichen (De-)Thematisierung weiblicher Alleinstellung

Nachfolgend werden Interviewausschnitte von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (WiMi) aus der Elektrotechnik (Jana Zimmermann, JZ, Ende 30) und dem Maschinenbau (Julia Schneider, JS, Ende 20 sowie Eva Meier, EM, Mitte 40), der Studentin Laura Erhart (LE, Maschinenbau, Ende 20) sowie den Professorinnen Franziska Stein (FS, interdisziplinäre MINT-Professur, Mitte 50) und Carolin Dimitrov (CD, Materialwissenschaft, Ende 30) analysiert. Ihre Aussagen verdeutlichen das Spannungsfeld, in dem sich Frauen in männlich dominierten MINT-Disziplinen bewegen, und zeigen, wie Geschlecht im akademischen und beruflichen Kontext der Technik- und Ingenieurwissenschaften sowohl explizit als auch implizit in Bezug auf Leistung und Zugehörigkeit thematisiert wird.

4.1 Frühe Sozialisation und das Ausschlagen eines technischen Weges

Das Interview mit Jana Zimmermann verdeutlicht, wie tief geschlechtsspezifische Sozialisationsmuster in der Jugendphase (noch immer) verankert sind. Obwohl sie früh Interesse an Technik entwickelte und von ihrem Vater, einem Elektriker, gefördert wurde, entschied sie sich in der Schule gegen den Technikunterricht und wählte stattdessen Wirtschaft – vor allem, weil kein anderes Mädchen Technik belegte. Ihre Aussagen spiegeln das Bedürfnis nach sozialer Zugehörigkeit und Bestätigung in einem Alter wider, in dem Geschlechterstereotype besonders wirksam sind: *„Mit 13, da will man nicht die einzige Frau in einer [...]. [I]n dem Alter hätte mich nichts bestärken können, das doch zu machen, glaube ich. Ein anderes Mädchen, was sich mit einschreibt, aber nicht alleine“* (JZ, Z. 288–291).

Auch Eva Meiers Erwägungen zur Leistungskurswahl waren zunächst von den Entscheidungen der anderen Mädchen und einem mangelnden naturwissenschaftlichen Selbstvertrauen geprägt. Sie wünscht sich, den Chemie-Leistungskurs zu belegen, hat aber Bedenken:

„Es ist Chemie, oh Gott, das ist bestimmt schwer, den Leistungskurs wählst du nicht.“ Dann habe ich Bio/Deutsch gemacht wie alle [Mädchen], und kurz bevor dann die elfte Klasse losging, habe ich gedacht: ‚Nee, es ist eigentlich total doof. Du wolltest ja eigentlich Chemie machen‘, und bin dann nochmal zu dem Lehrer, der erst mich wegschicken wollte, weil man keinen Kurswechsel machen durfte“ (EM, Z. 36–40).

Dieser Gesprächsausschnitt zeigt sehr eindrücklich die Ambivalenz auf, in der sich Eva Meier zu orientieren sucht: Das Interesse für Chemie ist zwar auf der einen Seite groß, jedoch kann sie das Selbstbewusstsein, zu diesem Interesse und den eigenen Fähigkeiten zu stehen, in Verbindung mit der erwarteten Vereinzelung zunächst nicht behaupten. Erst als formale Sonderwege eingeschlagen werden sollen, kann sie eine Entscheidung im Sinne ihrer Interessen treffen und dem ursprünglichen Fachwunsch nachkommen.

Die Erfahrungen beider Wissenschaftlerinnen verweisen auf die Wirkung von *peer pressure* und auf strukturelle Barrieren, die potenziell technikaffine Mädchen von einer frühen Auseinandersetzung mit technischen Disziplinen abhalten.

Vermeintlich gegensätzlich beschreibt Carolin Dimitrov ihren Karriereweg in MINT. Zunächst erwähnt sie die Reaktion ihres Vaters, der selbst als Physiker arbeitete. Auf ihren Wunsch, Physik zu studieren, entgegnete er, sie solle lieber Biologie studieren, das sei „*besser für Mädchen*“ (CD, Z. 216). Zugleich formuliert sie einen Widerstandswillen gegenüber der Einschätzung ihres Vaters und dem jugendlichen *peer pressure* und beschreibt ihre Ambivalenz gegenüber der Position als einziges Mädchen: „*Ich fand das nicht, ich meine, das war nicht angenehm oder so. Ich hätte es mir nicht ausgesucht, aber ich fand es damals cool, mit Jungs befreundet zu sein*“ (CD, Z. 81f.). In diesem Zusammenhang spricht sie darüber, wie sie nach der Entscheidung für das Physik-Studium ihre Position im Studiengang wahrnahm: „*Ich habe am Anfang nicht gedacht, dass es Unterschiede gibt. Ich habe wirklich gedacht, Oh cool, die anderen Mädchen sind halt nicht so tough wie ich, die machen nicht so viel, oder sind nicht so klug wie ich*“ (CD, Z. 335ff.). Obwohl Carolin Dimitrov ihre Einschätzung mit einer egalitären Annahme beginnt und damit die Bedeutung des Geschlechts zunächst dethematisiert, zeigt sich doch, dass bestimmte Vorstellungen über die Eigenschaften einer idealen Physikstudentin handlungsleitend wurden, nämlich „tough“ zu sein, fleißig und klug. Während mit „fleißig“ und „klug“ das im akademischen Bereich allgegenwärtige und akzeptierte Paradigma der Leistung angerufen wird, impliziert „tough“ (deutsch: hart, zäh) die Notwendigkeit, sich durch die Studienwahl einer unangenehmen Herausforderung zu stellen und besondere Durchsetzungsfähigkeit und Stärke mit- oder aufzubringen – ein Narrativ, das später auch Julia Schneider reproduzieren wird. Damit verweist ihre Formulierung auf eine Assoziation des Fachs Physik mit männlich konnotierten Eigenschaften, wodurch es als ‚fremdes‘ oder unwegsames Gebiet für Frauen markiert wird. In ihren Ausführungen kann zudem ein weiteres Phänomen patriarchaler Strukturen interpretiert werden, nämlich das Streben, besser als „*die anderen Mädchen*“ (CD, Z. 336f.) zu sein im Heischen um männliche Aufmerksamkeit. *Diese Art der Leistung bemisst hier ihren Erfolg – gemessen an der Währung befreundeter Männer.*

Sowohl Zimmermann als auch Dimitrov gestalten ihre Bildungswege unter dem Druck der von ihnen wahrgenommenen Rollenerwartungen. Die Ausgestaltung fällt zwar gegensätzlich aus, verweist aber in beiden Fällen auf die patriarchale Strukturierung des sozialen Umfeldes der Befragten.

4.2 Geschlecht und Leistung in MINT-Studiengängen

Sowohl Jana Zimmermann als auch Carolin Dimitrov und Julia Schneider berichten von Erfahrungen, in denen ihre Leistungen im Studium durch ihre Geschlechtszugehörigkeit infrage gestellt wurden. Jana Zimmermann erwähnt einen Professor, der ihr im Studium „*immer [und] grundsätzlich*“ (JZ, Z. 160) eine schlechtere Note gab als ihren Kommilitonen. Diese Form von wahrgenommener Diskriminierung wird von ihr jedoch dethematisiert und bagatellisiert, als „*okay*“ (JZ, Z. 161) abgetan, da sie selbst keine Höchstnoten angestrebt habe: „*War jetzt nicht notwendig für mich, da irgendwo eine Zwei oder eine Eins zu haben*“ (JZ, Z. 161f.). Diese Haltung verdeutlicht, wie subtile, aber systematische Ungleichbehandlungen normalisiert und internalisiert werden können, insbesondere wenn die ‚Betroffenen‘ den Anspruch auf gleichberechtigte Anerkennung von Leistung nicht aktiv einfordern. Obgleich ihre Interpretation, dass die

schlechtere Benotung im Zusammenhang mit Geschlecht stehen könne, nicht nachzuweisen ist, wurde sie dennoch kollektiv geteilt: „*Aber es war auffällig. Mir haben sogar meine Kollegen immer gesagt: ‚Na, du kriegst heut wieder schlechter‘. Und das war dann auch immer so*“ (JZ, Z. 184ff.).

Ähnliches schildert Carolin Dimitrov aus der Zeit ihres Studiums. Zwar schließt sie aus, dass sie in der Notenvergabe schlechter behandelt wurde, beschreibt aber ein Unbehagen und eine misstrauische Grundstimmung in Prüfungssituationen, die sie mit ihrer Sonderstellung als Frau begründet:

„Ich glaube in meinen mündlichen Prüfungen [...] habe ich erst gemerkt, dass manche explizit damit nicht klargekommen sind, dass Frauen das machen und, dass ich schlechter behandelt wurde als andere. Sicher nicht im Sinne von ‚Du bist eine Frau, du musst eine schlechtere Note kriegten‘, aber halt es ist immer ein Faktor, dass man immer mit ein bisschen mehr Abstand behandelt [wird] und mit ein bisschen mehr ‚Weiß die das jetzt wirklich?‘“ (CD, Z. 339–344).

Dimitrov nimmt hier sehr deutlich ‚andere Blicke‘ und Einschätzungen wahr als jene, die sie gegenüber ihren Kommilitonen zu erkennen meint. Sie versteht sich als mit größerer Skepsis behandelt, die ihr – so ihre Interpretation – fachliche Fähigkeiten abspreche oder diese zumindest infrage stelle.

Julia Schneider thematisiert hingegen explizitere Formen der Abwertung ihrer Leistung – „*Seitenhiebe*“ (JS, Z. 130), wie sie es benennt, durch Kommilitonen. Kommentare wie „*du wurdest ja nur zum dualen Studium genommen, weil du eine Frau bist*“ und „*kein Wunder, dass du die einzige Eins hast, weil du bist ja eine Frau*“ (JS, Z. 130ff.) in Verbindung mit Anspielungen auf ihren „*tiefen Ausschnitt*“ (JS, Z. 217) zeigen, wie Frauen (in technischen Studiengängen) eine sexualisierte Wahrnehmung erfahren und ihre fachliche Kompetenz infrage gestellt wird. Bemerkenswert ist, dass in den hier thematisierten Kontexten keine Quotenregelung bestand. Der Erfolg der ‚Frau‘ im technischen Bereich wird einzig und allein mit ihrem Geschlecht, einer negativ konnotierten Ausrichtung des – eigentlich erkämpften – ‚Einzig-Frau-Seins‘ und einer vermeintlich unlauteren Bevorteilung in Verbindung gebracht.

Im Rahmen der Praxisphasen von Julia Schneider wurde die Absprache von Kompetenz im Fach bzw. ihre Positionierung im Kontext von Hilfs-/Sekretärinnentätigkeiten – also bei gesellschaftlich weniger wertgeschätzten Tätigkeiten – dann auch gelebte Realität: „*Zum Beispiel mein allererster Tag in der Produktion, als ich eingesetzt wurde. Die hatten gehört, dass eine Frau kommt und konnten es auch am Namen sehen. Meine erste Aufgabe war es, Schichtbücher einzuscannen (lacht)*“ (JS, Z. 135ff.). Obgleich sie diese Erfahrungen als „*nicht immer schön*“ beschreibt, blieb eine offene Kritik oder Widerstand ihrerseits aus, im Gegenteil, man könne sich an derartige Herabsetzungen und Sexualisierungen gewöhnen: „*[M]an lernt tough zu werden. [...] [M]an entwickelt irgendwie ein dickes Fell*“ (JS, Z. 140ff.). Später spricht sie dann davon, dass ihre Kommilitonen und Kollegen schließlich „*ruhig*“ (JS, Z. 203) wurden, als sie ihre Kompetenz bewiesen hatte.

Als inferiorisierte „*kleine Sekretärin*“ (CD, Z. 182) positioniert zu werden, trotz beurkundeter fachlicher Kompetenz, davon berichtet auch Carolin Dimitrov, die von ihrem Professor und Vorgesetzten als studentische Hilfskraft das Diplom-Zeugnis überreicht bekam mit der Bemerkung: „*du warst ja wie eine kleine Sekretärin*“ (CD,

Z. 182). Mit „*Oh Autsch*“ (CD, Z. 182) äußert sie ihren Schmerz über diese Herabwürdigung und ein klares Bewusstsein, in diesem Moment Unrecht erlebt zu haben: „*das kannst du nicht machen*“ (CD, Z. 183).

Diese Erfahrungen legen nahe, dass Frauen in MINT-Fächern ihre fachliche Legitimität erst durch eine übermäßige Leistungserbringung etablieren sollen. Es scheint, als müssten sie die Gültigkeit des Meritokratie-Prinzips in Bezug auf sie selbst wiederherstellen. Die ihnen von Männern eingeredete Bevorteilung und/oder Kompetenzabsprache wirkt wie ein Minus-Saldo, der eine besondere Leistungserbringung im Anschluss erfordert.

4.3 Kritik an Frauenquoten: Meritokratie als Ideal und die Gefahr der Abwertung

Mehrere Interviewpartnerinnen äußern offen Skepsis gegenüber Frauenquoten. Diese können sogar als Beleidigung empfunden werden, da Vorstellungen existieren, dass Quoten Frauen bevorzugen, selbst wenn sie nicht die nötigen Leistungen erbringen oder die erbrachten Leistungen aufgrund der Quote nicht mehr als solche anerkannt werden (Klammer et al. 2019: 6). Jana Zimmermann formuliert dies besonders prägnant: „*Weil das bedeutet ja für mich, dass ich genommen werde, auch wenn ich scheiße bin*“ (JZ, Z. 245f.). Diese Kritik verweist auf die Verinnerlichung der an Hochschulen etablierten Huldigung des meritokratischen Ideals, nach dem Leistung unabhängig von Geschlecht, Herkunft etc. anerkannt werden und möglich sein soll. Doch zugleich wird verkannt, dass genau jene Leistungserbringung für Frauen durch strukturelle Benachteiligungen behindert wird: Leistung zu erbringen bzw. erbringen zu können ist eben keine geschlechtslose Praxis. Trotz der in vielerlei Hinsicht negativen Erfahrungen, die „*einzigste Frau*“ (JZ, Z. 287) mit technischem Interesse zu sein, was selbst ein frühzeitiges Einschlagen eines technischen Karrierewegs verhindert hatte, verbleibt Zimmermanns Einschätzung gegenüber Frauenquoten kritisch:

„Ich finde, das Bestreben [...], die Frauenquoten höher zu setzen, zwar gut. Aber es führt natürlich auch dazu, dass die eigene Leistung so ein bisschen herabgesetzt wird. Weil ist ja nur so, weil du eine Frau bist und [die] Frauenquote erfüllt werden muss. Deshalb kriegst du den Job, deshalb kriegst du gute Noten. Und das kratzt dann schon ein bisschen“ (JZ, Z. 162–166).

Laura Erhart absolvierte vor ihrem Studium eine technische Ausbildung in einem Betrieb mit Frauenquote und erinnert sich an Herabwürdigungen durch ihre Kollegen, als Frau anwesend zu sein. Ihre Schilderungen verdeutlichen, dass sich die Verhandlung ihrer Position als ‚*einzigste Frau*‘ nicht auf die Quote selbst bezieht, sondern auf stereotypen Vorstellungen gegenüber ihren Fähigkeiten beruht: „*Da musste man sich wirklich durchboxen. Da musste man sich auch den Männern gegenüber behaupten, dass man zeigen konnte, ich habe Interesse an dem Beruf. Ich hab da Bock drauf, und ich will das machen*“ (LE, Z. 250ff.). Die Wortwahlen, sich „*durchboxen*“ oder „*behaupten*“ zu müssen, vermitteln einen Eindruck der von ihr wahrgenommenen misstrauischen Grundhaltung des männlichen Kollegiums. Die Betonung von Interesse, Motivation und Leistungsbereitschaft kann hier als strategisch wirksame Aufzählung bzw. als Anerkennungswerkzeug interpretiert werden, die die ‚*Benachteiligung*‘ aufwiegen soll.

Nichtdestotrotz resümiert Laura Erhart über Frauenquoten wie folgt:

„Ich bin kein Fan von einer Frauenquote. [...] Weil es dann auf dieses Beweisen [an]kommt. Und kann ich nicht einfach Interesse an dem Job haben und mich irgendwo darauf bewerben und dann genommen werden, weil ich Interesse habe, weil ich gut bin, weil ich meine Arbeit mache und nicht, weil ich eine Frau bin?“ (LE, Z. 246–258).

Erhart bringt hier den Wunsch zum Ausdruck, dass die Eignung für eine bestimmte Stelle abhängig von Interesse, Leistung und Engagement/Fleiß sein sollte und diese Maßstäbe nichts mit Geschlecht zu tun hätten. Besonders bildlich beschreibt sie dazu eine Konfrontation mit dem Vorgesetzten:

„[K]ann sein, dass die Firma mich eingestellt hat, weil ich eine Frau bin. Aber das heißt nicht, dass meine Leistung schlechter ist, und das kann ich auch gern zeigen. Und ich bin jetzt seit X Monaten [dabei]. Meine Arbeit, können Sie mir gern sagen, wenn die schlecht ist.' Und dann ging es auch meistens“ (LE, Z. 281–284).

Wiederkehrend zeigt sich der Druck, durch besonders gute Leistung das ‚Defizit Frau-Sein‘ aufheben zu müssen, und die beständige Überzeugung, dass dieser Leistungswille die Gefahr für Verbesonderung und Herabwürdigung mindern könnte – egal ob eine Quotenregelung formal angewandt wird oder nicht.

Die erlebten Anfeindungen und Benachteiligungen beruhen vermeintlich nicht auf der Sonderstellung als einzige Frau, sondern entstehen erst durch deren Benennung in Form der Quote. Diese wird als Geschlechtsmarkierung abgelehnt – selbst wenn sie formal nicht existiert (wie zuvor dargelegt). Tatsächlich schildern die Befragten zahlreiche Situationen, in denen sie allein aufgrund sexistischer Überzeugungen und Stereotype herabgewürdigt wurden – unabhängig von Quotenregelungen. Die Herabsetzungen durch Männer resultieren nicht aus der Existenz einer Quote, sondern aus der Sichtbarkeit ihres weiblich gelesenen Körpers als Unterscheidungskriterium. Gleichzeitig setzen die Betroffenen diese Erfahrungen nicht in Beziehung zu möglichen Quoten, die letztlich den Status der ‚einzigen Frau‘ aufheben und strukturell gegen patriarchale Mechanismen wirken könnten.

Die Interviewpartnerinnen verteidigen den Grundsatz der geschlechtsneutralen Leistungserbringung, bringen aber in ihren eigenen Erzählungen wiederkehrend zum Ausdruck, dass ihre Leistungen durch das Geschlecht infrage gestellt werden. Mit Julia Schneider soll diese Interpretation nochmals unterstrichen werden: Sie erklärt, dass sie sich in Studium und Arbeitskontext nicht getraut habe, „*einen Rock anzuziehen*“ (JS, Z. 298), da sie Angst hatte, sexualisiert und nicht mehr nach ihrer Leistung beurteilt zu werden. Der Mut, als Einzige einen Rock im Team zu tragen, sich also offen als ‚Frau‘ zu zeigen, musste ebenso erst hart erarbeitet werden.

All jene Beispiele verdeutlichen, wie das meritokratische Ideal in Konflikt mit der Realität steht, in der Frauen in MINT-Disziplinen mit Geschlechterstereotypen und struktureller Diskriminierung konfrontiert sind.

4.4 Repräsentation und die Ambivalenz der Sichtbarkeit

Im Anschluss an die vorangegangenen Ausführungen beschreibt Julia Schneider eine wachsende Frustration darüber, als Frau im MINT-Bereich ständig als Aushängeschild

für eine erfolgreiche Frauenquote herangezogen zu werden: *„Weil egal, wo man guckt, auf Werbebildern studieren scheinbar nur noch Frauen Ingenieurswesen (lacht)“* (JS, Z. 398f.). Obwohl sie die Bedeutung von Repräsentation anerkennt, äußert sie eine gewisse Überdrüssigkeit gegenüber der wiederkehrenden Betonung ihrer Geschlechtszugehörigkeit: *„[...] um zu zeigen, ja, es gibt auch Frauen im MINT-Bereich“* (JS, Z. 396). Franziska Stein schließt sich dieser Frustration an:

„Es nervt mich jetzt eigentlich zunehmend, weil ich in dieser MINT-Fakultät bin, wenn dann gesagt wird, na ja, du als Frau, du musst jetzt auch mal hier mitmachen, weil Frauenanteil. [...] Am liebsten du, weil du eine Frau bist. So. Nein, warum? Ich will nicht, weil ich eine Frau bin. Ich will, weil ich entweder das kann oder ansonsten ist es egal. Also nein. Also das Thema [Geschlecht], das spielte überhaupt keine Rolle“ (FS, Z. 293–301).

Stein weist die Markierung als Frau zum Nutzen des Frauenanteils entschieden und mit Empörung (mehrfach „also nein“) zurück und bezieht sich hingegen auf ihre Leistung und ihre Fähigkeit als entscheidende Kriterien für die Übernahme von Aufgaben und Positionen (Ritter/Rohlf/Lerche 2024: 95). Diese Aussage kann als Ablehnung formaler Repräsentation von Frauen gelesen werden oder als Hinweis auf eine Mehrbelastung als einzige Frau in MINT – etwa durch überproportionale Gremienarbeit, während Kollegen diese Zeit in Forschung und Lehre investieren. Zwar schildert sie detailliert die geschlechtsspezifische Ansprache ihres Kollegen, schließt jedoch mit der Behauptung der Bedeutungslosigkeit des Themas Geschlecht. Dies verdeutlicht die Gleichzeitigkeit einer betonten Thematisierung durch Kollegen und männliche Vorgesetzte sowie einer intensiven Dethematisierung durch die Frauen selbst.

Diese Ambivalenz spiegelt eine verbreitete Spannung wider: Einerseits wird die Sichtbarkeit von Frauen in MINT-Fächern als wichtig erachtet, andererseits führt diese Sichtbarkeit dazu, dass Frauen in diesen Bereichen weiterhin als ‚Besonderheit‘ wahrgenommen werden, was ihre fachliche Anerkennung untergrabe: *„Ich stehe gern zur Verfügung, ich antworte auch gern, aber man wird halt extrem häufig zu solchen Sachen [Frau in MINT] befragt. Und immer wieder hervorgekehrt“* (JS, Z. 394f.), betont Julia Schneider. Quoten und die gezielte Repräsentation von Frauen in MINT stören also fortwährend den Glauben an ein vermeintlich sozial gerechtes Meritokratie-Prinzip.

4.5 Der Wunsch nach Veränderung und die Schwierigkeit der Thematisierung

Julia Schneider formuliert trotz ihrer kritischen Haltung gegenüber Frauenquoten und Repräsentationsarbeit einen klaren Wunsch: *„Ich würde mir eher wünschen, dass mehr Frauen sich tatsächlich trauen, das zu studieren“* (JS, Z. 784f.). Auch Eva Meier äußert ihre Vorstellungen über den Umgang mit geschlechtsuntypischen Entscheidungen auf prägnante Weise. Sie schildert eine Szene aus dem Kindergarten ihrer Kinder:

„Da gab es so eine Umkleedecke mit Stöckelschuhen, Kleidern und Zylinder und Feuerwehrverkleidung [...]. Und niemand, NIEMAND hat darüber gesprochen oder das irgendwie thematisiert, dass der Junge dort die Stöckelschuhe anzog oder das Mädchen eben den Hauptobermeisterhelm aufsetzte. Das wurde dort einfach nicht thematisiert“ (EM, Z. 758–763).

Für Meier liegt die Lösung in einer Kultur, in der geschlechtsbezogene Entscheidungen und Rollenbilder nicht explizit hervorgehoben werden. Stattdessen plädiert sie für eine Selbstverständlichkeit, die Geschlechtergrenzen überschreitet: „*Dass man es nicht als: ‚Ah, du studierst das?‘ wahrnimmt, sondern dass es einfach selbstverständlich ist, dass Frau und Mann alles machen können*“ (EM, Z. 764ff.).

Die geschilderte Kindergarten-Szene symbolisiert den Wunsch nach einer Dethematisierung von Rollenklischees und Geschlechtszugehörigkeiten als Mittel gegen stereotype Berufs- und Rollenbilder. Gleichzeitig zeigt sich ein Spannungsfeld: Während die Interviewpartnerinnen hoffen, dass mehr Frauen technische Studiengänge wählen, bleibt die Auseinandersetzung mit strukturellen Hürden und geschlechtsspezifischen Herausforderungen unausgesprochen. Diese Ambivalenz verdeutlicht die Komplexität individueller Erfahrungen im MINT-Bereich, in denen Geschlecht und Leistung zwar präsent sind, aber idealerweise nicht explizit betont werden sollen.

5 Fazit

Geschlechtsegalitäre Narrative sind im Hochschulbereich weitgehend etabliert, wie die analysierten Interviews zeigen. Sie verdeutlichen jedoch eine Ambivalenz weiblicher Erfahrungen in männlich dominierten MINT-Disziplinen. Obwohl die Interviewpartnerinnen strukturelle Diskriminierung und stereotype Herabsetzungen erfahren, bleibt die Geschlechterungleichheit durch internalisierte meritokratische Ideale oft unsichtbar. Während sie konkrete Benachteiligungen schildern, weisen sie doch überwiegend eine Markierung dieser Erfahrungen als sexistisch oder zumindest durch ihr soziales Geschlecht bedingt zurück.

Die Frauen erkennen männliche Dominanz und patriarchale Rollenerwartungen, stehen aber expliziten Gleichstellungsmaßnahmen wie Frauenquoten kritisch gegenüber. Ihre kämpferische Rhetorik („tough sein“, „sich durchboxen“) suggeriert, dass sie sich in einem ‚feindlichen Gebiet‘ behaupten müssen. Diese Wahrnehmung stärkt die Vorstellung von MINT als ‚natürlich‘ männlichem Bereich, in dem Frauen als Fremdkörper gelten. Die Ablehnung von Quoten ergibt sich aus der Annahme, dass sie einen unzulässigen Eingriff in eine vermeintlich natürliche Ordnung darstellen. Strukturelle Verflechtungen von Geschlecht, Meritokratie und Hochschule werden dadurch verschleiert (Ritter/Rohlf/Lerche 2024; Dollsack 2022).

„Geschlecht ist nicht da, weil es nicht da sein darf. Auf diese Weise erfüllen die Zurückweisungs- und Relativierungspraktiken die Funktion, als Frauen die Geschlechtsneutralität der Hochschulen zu bezeugen und im Gegenzug sich selbst als geschlechtlich unmarkiert und damit vollgültiges Mitglied zu konstruieren“ (Paulitz/Wagner 2023: 125).

Der Glaube an Meritokratie und individuelle Leistung verstärkt sich gegenseitig, da Leistung als entscheidendes Kriterium für Anerkennung gilt. Frauenquoten oder die Ansprache als ‚Einzige-Frau‘ werden daher oft als Infragestellung der eigenen Kompetenz empfunden. Dies offenbart den Widerspruch zwischen der Idee geschlechtsneutraler Leistung und der alltäglichen Erfahrung von Geschlechterstereotypen und Abwertung.

Für MINT-Wissenschaftler*innen birgt die Geschlechterdiskussion ein Risiko: Sie müssen sich als Verkörperung von Gleichberechtigung präsentieren, während sie zugleich einem System angehören, das sie trotz struktureller Hürden akzeptiert hat. Um nicht als „Quotenfrau“ zu gelten, betonen sie, dass ihre Erfahrungen nichts mit ihrem Geschlecht zu tun hätten (Paulitz/Wagner 2023).

Inwiefern Frauen anderer Studiengänge ähnliche Erfahrungen machen, bleibt offen, da die Studie sich auf MINT konzentrierte. Dennoch erscheint eine genauere Untersuchung der Skepsis gegenüber Frauenfördermaßnahmen in den Ingenieurwissenschaften sinnvoll: Frauen sind dort kaum vertreten und es ist ein geringeres Maß an wissenschaftlichem Geschlechterwissen zu erwarten (Glöckner et al. 2019: 73). Zudem wird genau der MINT-Bereich im gesellschaftlichen Diskurs besonders mit Gleichstellungsmaßnahmen konfrontiert – trotz eines Selbstverständnisses, das auf vermeintlicher Geschlechtsneutralität, Objektivität und Rationalität basiert (Dollsack 2022).

Frauenfördermaßnahmen können eine regressive Ambivalenz aufweisen: Obwohl sie Gleichstellung und Antidiskriminierung vorantreiben sollen, stoßen sie nicht immer auf Akzeptanz bei den Frauen, für die sie gedacht sind. Offene Gleichstellungsarbeit kann eine unerwünschte Sichtbarkeit als vermeintlich defizitäre erzeugen, was zu innerlicher Distanzierung führt.

Viele der befragten Frauen wurden in Ostdeutschland (teilweise noch in der DDR) sozialisiert, was die Ablehnung von Frauenfördermaßnahmen mindestens dreifach verstehen lässt: Erstens suggeriert die fachliche Identifikation (Geschlechts-)Neutralität und Rationalität, zweitens gilt geschlechtliche Markierung in einer meritokratischen Logik als Verzerrung von Leistung und drittens könnte das DDR-Narrativ der bereits verwirklichten Gleichstellung bis heute nachwirken (Wippermann 2015).

Insofern sollte bei der Konzeptualisierung der entsprechenden Gleichstellungsmaßnahmen nicht vergessen werden, der Verbesonderung von ‚Frauen‘ wieder entgegenzuarbeiten und Machtstrukturen kritisch zu hinterfragen. Ohne die Vermittlung von Wissen über historisch gewachsene Ungleichheiten, den meritokratischen Glauben und (Selbst-)Reflexivität könnten Frauenfördermaßnahmen stereotype Vorstellungen von Frauen als leistungsschwach oder technisch uninteressiert zementieren. Überhöhte Anpassungsanforderungen an nichtmännliche MINT-Akteur*innen blieben dann unkritisiert. Diese Wissensvermittlung muss auch beleuchten, wie soziale Kategorisierungen wissenschaftliche Exzellenzbewertung beeinflussen und warum Hochschulen oft an der Illusion objektiver Kriterien festhalten (Hark/Hofbauer 2023: 104).

Frauenförderung bewegt sich in einem Spannungsfeld zwischen Sichtbarmachung und Dekonstruktion von Differenz. Um Geschlecht und Diversität als Strukturprinzipien gesellschaftlicher Wirklichkeit auch im MINT-Bereich zu etablieren, sollten sie stärker in Curricula, Professurdenominationen und Berufungsverfahren verankert werden. Ohne diese Entwicklungen bleiben Gleichstellungsmaßnahmen zäh und ringen um Anerkennung oder verkämpfen sich ‚in den eigenen Reihen‘.

Literaturverzeichnis

- Anger, Christina; Kohlisch, Enno & Plünnecke, Axel (2021). *MINT-Herbstreport 2021. Mehr Frauen für MINT gewinnen – Herausforderungen von Dekarbonisierung, Digitalisierung und Demografie meistern*. Zugriff am 30. Oktober 2024 unter http://www.igsz.de/DuK/MINT-Herbstreport_2021.pdf.
- Arndt, Susan (2020). *Sexismus. Geschichte einer Unterdrückung*. München: C. H. Beck. <https://doi.org/10.17104/9783406750304>
- Blair-Loy, Mary & Cech, Erin A. (2022). *Misconceiving merit. Paradoxes of excellence and devotion in academic science and engineering*. Chicago: University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226820149.001.0001>
- Bühler, Gritt (2022). *Eigenmächtig, frauenbewegt, ausgebremst. Der Demokratische Frauenbund Deutschlands und seine Gründerinnen (1945–1949)*. Frankfurt/Main: Campus.
- Dollsack, Sophia (2022). Geschlechterwissen von Lehrenden in MINT-Fächern – Rekonstruktionen von Einstellungsmustern und Handlungsoptionen. In Clarissa Rudolph, Anne Reber & Sophia Dollsack (Hrsg.), *Geschlechtergerechtigkeit und MINT. Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche in Geschlechterdiskursen an Hochschulen* (S. 87–106). Opladen: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84742519>
- Glaser, Barney G. (1978). *Theoretical Sensitivity. Advances in the Methodology of Grounded Theory*. Mill Valley: Sociology Press.
- Glöckner, Mandy; Lempp, Theresa; Fischer, Nadine; Krzywinski, Nora; Tampe, Katharina & Zimmermann, Hannah (2019). Gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung vor dem Orientierungsrahmen einer geschlechtsneutralen Universität. *Zeitschrift für empirische Hochschulforschung*, 3(1), 68–83. <https://doi.org/10.25656/01:26980>
- Greusing, Inka (2018). „Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns“ – Symbolische Grenzbeziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften. Opladen: Budrich Uni-Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf012q>
- Hark, Sabine & Hofbauer, Johanna (2023). *Die ungleiche Universität. Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung*. Wien: Passagen. <https://doi.org/10.5771/9783709250594>
- Ihsen, Susanne (2008). Ingenieurinnen. Frauen in einer Männerdomäne. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 791–797). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0_96
- Klammer, Ute; Altenstädter, Lara; Wegrzyn, Eva & Petrova-Stoyanov, Ralitsa (2019). Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an Hochschulen – was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen? *IAQ Report*, 4. <https://doi.org/10.17185/uepublico/49091>
- Kortendiek, Beate (2019). Hochschule und Wissenschaft: zur Verwobenheit von Organisations-, Fach- und Geschlechterkultur. In Beate Kortendiek, Birgit Riegraf & Katja Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1329–1338). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_91
- Kubes, Tanja (2024). Mehr Professuren für Gender-MINT! Bestandsaufnahme, Perspektiven und Forderungen von Professor*innen in MINT-Gender Studies in Deutschland. *GENDER*, 16(1), 133–149. <https://doi.org/10.3224/gender.v16i1.10>
- Mey, Günther & Mruck, Katja (2011). Grounded-Theory-Methodologie: Entwicklung, Stand, Perspektiven. In Günther Mey & Katja Mruck (Hrsg.), *Grounded Theory Reader* (S. 11–48). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93318-4_1
- Morley, Louise (2014). Lost leaders: women in the global academy. *Higher Education Research and Development*, 33(1), 114–128. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864611>
- Paulitz, Tanja & Wagner, Leonie (2020). Professorinnen – jenseits der „Gläsernen Decke“? Eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierenden Praxen der Alltagskultur an Hochschulen. *GENDER*, 12(2), 133–148. <https://doi.org/10.3224/gender.v12i2.09>

- Paulitz, Tanja & Wagner, Leonie (2023). „Mit Geschlecht hat das aber nichts zu tun“. Über die Schwierigkeiten von Professorinnen, über Geschlecht (nicht) zu sprechen. *GENDER*, 15(2), 117–131. <https://doi.org/10.3224/gender.v15i2.09>
- Pollack, Eileen (2015). *The Only Woman in the Room: Why Science Is Still a Boys' Club*. Boston: Beacon Press.
- Reimann, Swantje & Alfermann, Dorothee (2021). „Was, wie, ich?“ – „Ja, doch, du!“ Prozesse von Schließung, Hierarchisierung und Öffnung in den akademischen Karrieren von Informatik-Doktorandinnen. *GENDER*, 13(3), 137–152. <https://doi.org/10.3224/gender.v13i3.10>
- Rhoton, Laura (2011). Distancing as a gendered barrier. Understanding women scientists' gender practices. *Gender & Society*, 25(6), 696–716. <https://doi.org/10.1177/0891243211422717>
- Ritter, Monique; Rohlf, Bernadette & Lerche, Susanne (2024). Geschlechtergleichstellung im Wissenschaftsbetrieb? Un/Gleichzeitigkeiten im Umgang mit sexistischen Praktiken in den MINT-Fächern. *Femina Politica*, 33(1), 92–101. <https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v33i1.08>
- Rudolph, Clarissa; Reber, Anne & Dollsack, Sophia (2022). Geschlechtergerechtigkeit und MINT: Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche – Einleitung. In Clarissa Rudolph, Anne Reber & Sophia Dollsack (Hrsg.), *Geschlechtergerechtigkeit und MINT: Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche in Geschlechterdiskursen an Hochschulen* (S. 7–18). Opladen: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84742519>
- Statistisches Bundesamt (2023). *Statistischer Bericht – Statistik des Hochschulpersonals 2022*. Zugriff am 30. Oktober 2024 unter www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischerbericht-hochschulpersonal-2110440227005.html.
- Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (1996 [1990]). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (2019). *Geschlechtergerechtigkeit braucht Verbindlichkeit. Quoten als ein Steuerungselement für Chancengleichheit an Hochschulen?* Zugriff am 30. Oktober 2024 unter www.tkg-info.de/wp-content/uploads/2019/03/tkg-quotentagung2015-dokumentation_web.pdf.
- Wetterer, Angelika (1986). „Ja, geben tut's das, aber mir ist das nie passiert“ – Was sagen subjektive Diskriminierungen über die objektive Situation von Wissenschaftlerinnen aus? In Bärbel Clemens, Sigrid Metz-Göckel, Ayla Neusel & Barbara Port (Hrsg.), *Töchter der Alma Mater* (S. 273–286). Frankfurt/Main: Campus.
- Wippermann, Carsten & Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015). *25 Jahre Deutsche Einheit. Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Ostdeutschland und Westdeutschland*. Berlin.
- Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. *FQS – Forum Qualitative Sozialforschung – Forum: Qualitative Social Research*, 1(1), Art. 22.
- Wolf, Elke (2016). Quote und Qualität – zwingend ein Widerspruch? Eine Analyse möglicher Effekte einer Frauenquote aus ökonomischer Perspektive. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 38(3), 26–51.

Zu den Personen

Monique Ritter, Dr. phil., 1990, Professorin für Gender in der Sozialen Arbeit. Hochschule Landshut. Arbeitsschwerpunkte: Geschlecht, Sexismus, diversitätssensible Hochschulentwicklung, Rassismus, Flucht und Arbeit.

Kontakt: Hochschule Landshut, Fakultät Soziale Arbeit, Am Lurzenhof 1, 84036 Landshut
E-Mail: monique.ritter@haw-landshut.de

Bernadette Rohlf, 1995, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der ESF-Nachwuchsforschungsgruppe „Frauenförderung durch individuelle und organisationale Kompetenzen in Bildung und Beruf (MINT)“ am TRAWOS Institut der Hochschule Zittau/Görlitz. Arbeitsschwerpunkte: Geschlecht, Gleichstellungsarbeit, Frauen in MINT.

Kontakt: Hochschule Zittau/Görlitz, TRAWOS – Institut für Transformation, Wohnen und soziale Raumentwicklung, Brückenstraße 1, 02826 Görlitz

E-Mail: bernadette.rohlf@hszg.de