



<https://www.izgdd.fau.de/>

Zusammenfassung Evaluation des Wissenschaftsrates: „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“

- Veröffentlicht 10.07.2023, Pressekonferenz
- Wiederhall in der Presse, 13.7.23: ganzseitiger Artikel in der ZEIT

- Bericht 150 Seiten

Link: https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1385-23.pdf?_blob=publicationFile&v=12

Struktur:

- Gegenstandsbereich und Selbstverständnis der Geschlechterforschung
- Geschichte der Geschlechterforschung
- Forschung und Forschungsförderung
- Institutionelle Strukturen
- Lehre
- Early Career
- Kooperation und Vernetzung
- Forschungsinfrastruktur

→ Empfehlungen

Diagnose des Wissenschaftsrates



- Das Forschungsfeld ist „... insgesamt eher schwach finanziert und institutionalisiert (...) [wird] häufig lediglich aufgrund des besonderen Engagements einzelner Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorangebracht (...)“ (S. 6)
- Grundlegende Validierung der Forschungsfragen der Geschlechterstudien als gesellschaftlich relevant „in nahezu allen Wissenschaftsdisziplinen“.
- Appell des WR, grundsätzlich in allen Bereichen „Geschlechterperspektiven in Forschung und Lehre stärker zu integrieren.“ (S. 8)
- Notwendigkeit der „Intensivierung fächer-, methoden- und einrichtungsübergreifender Zusammenarbeit“ multi-, oder idealerweise interdisziplinär orientiert
- Forderung einer stärkeren Internationalisierung, größerer Verbundforschungsprojekte
- **Wichtig: breiterer Zuschnitt der Geschlechterforschung als Daueraufgabe, nicht als Additiv, sondern als relevant für alle Fächer**

Empfehlung des Wissenschaftsrates:



- **Verlässliche institutionelle Strukturen:**

„Der Wissenschaftsrat empfiehlt daher, die Institutionalisierung der Geschlechterforschung weiter voranzutreiben.“ (S. 9)

- Auf- und Ausbau **unbefristeter Professuren** mit (Teil-)Denominationen in der Geschlechterforschung
- „Die **hochschulischen Einrichtung der Geschlechterforschung** (Zentren, Netzwerke etc.) nehmen ein dichtes Bündel wichtiger Funktionen wahr und sind für die institutionelle und wissenschaftliche Weiterentwicklung des Forschungsfeldes unverzichtbar, um Wissen langfristig zu sichern, Kooperationen anzubahnen, jüngeren Forschenden Karriereperspektiven zu eröffnen und überhaupt institutionell ansprechbar zu sein. Um ihre Aufgaben zu erfüllen, **brauchen sie eine verlässliche Grundausstattung.**“ (S. 9-10)
- Forderung auch von international konkurrenzfähigen und inhaltlich komplementären Forschungszentren bzw. Forschungsknoten der Geschlechterforschung, auch länderübergreifend

Studien- und Lehrangebot:

- Niedrigschwellige Angebote, Teamteaching, Zertifikatsprogramme und Verankerung in den Fächern (10)
- Graduiertenkollegs und strukturierte Promotionsprogramme



Betonung der disziplinübergreifenden Dimension und Wichtigkeit der Geschlechterforschung

Besonderer Hinweis auf Fächer, in denen die Geschlechterforschung nur eingeschränkt etabliert ist:

- Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Psychologie, Philosophie
- insbesondere Randstellung in Natur- Ingenieur- und Technikwissenschaften, Informatik

→ Geschlechterverhältnisse betreffen alle Wissenschaftsdisziplinen

Forschungsfeld Geschlechterforschung

- Erheblicher Rechtfertigungsdruck, bis hin zu persönlichen Anfeindungen
- machtkritische, emanzipatorische Dimension (auch etwa Klima- Umweltforschung)

Aber:

- Es gibt kaum spezifische Förderlinien für Geschlechterforschung
- Die Finanzierung von Zentren ist oft prekär

Professuren

Abbildung 1a: Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen in Deutschland | 53 (Stand: 24.05.2023) (S. 41)

Sommersemester 2023:

- 173 Professuren Voll- oder Teildomination in Frauen und/oder Geschlechterforschung
- 18 Volldomination

Kritik des WR insbesondere: bei Neubesetzungen ggfls. kein Erhalt der Gender-Denomination



Übersicht 3: Professuren im Bereich der Geschlechterforschung in Deutschland nach Bundesländern (Stand: 24.05.2023) (S. 127)



Hochschulart Bundesland / Denomination	Universitäten		Theologische Hochschulen		Kunsthochschulen		HAW/Allgemeine Fachhochschulen		Summe	darunter befristet
	Voll ~	Teil ~	Voll ~	Teil ~	Voll ~	Teil ~	Voll ~	Teil ~		
Baden-Württemberg	1	7	-	-	-	-	1	2	11	1
Bayern	-	3	1	-	-	-	1	1	6	-
Berlin	6	21	-	-	-	1	1	5	34	14
Brandenburg	-	1	-	-	-	-	-	1	2	1
Bremen	-	3	-	-	-	-	-	-	3	-
Hamburg	-	6	-	-	-	2	-	3	11	1
Hessen	1	10	-	-	-	-	1	3	15	3
Mecklenburg-Vorpommern	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1
Niedersachsen	1	8	-	-	-	2	1	1	13	2
Nordrhein-Westfalen	8	41	1	-	1	1	-	13	65	9
Rheinland-Pfalz	-	5	-	-	-	-	-	-	5	2
Saarland	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sachsen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sachsen-Anhalt	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-
Schleswig-Holstein	-	2	-	-	-	-	-	2	4	1
Thüringen	1	-	-	-	-	-	1	-	2	-
Summe	18	109	2	-	1	6	6	31	173	35

Zentren

Abbildung 2: Hochschulische Einrichtungen der Geschlechterforschung (Zentren, Netzwerke, Arbeitsstellen etc.) in Deutschland (Stand: 31.12.2022) (S. 46)

- Besondere Wertschätzung der Zentren durch den WR
- Sehr heterogene Organisationsstruktur und Ausstattung
- Bündel wichtiger Funktionen für die institutionelle und wissenschaftliche Weiterentwicklung des Forschungsfeldes unterstrichen
- Kern besonders aktiver Wissenschaftler*innen
- Offenheit für Kooperationen innerhalb der Hochschule





Hervorhebung der wichtigen Funktionen der Zentren (47ff):

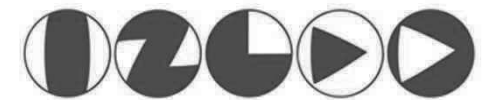
- **Interdisziplinäre Vernetzung** von in der Geschlechterforschung Engagierten an der Hochschule, institutioneller Anknüpfungspunkt jenseits der Fächer
- **Ankerpunkte** für nationale und internationale **Kooperationen**
- Einige Zentren betreiben eigene Forschung, Forschungsschwerpunkte, Arbeitsgruppen
- Vernetzung der Lehre
- Möglichkeit zum **Austausch für Promovierende und Postdocs**
- Organisation von **Tagungen und Workshops**
- **Clearingstellen** für Politik, Medien, lokale Kultur- und soziale Einrichtungen und die Öffentlichkeit
- Transferaktivitäten

Finanzierung der Zentren



„Hochschulen, die solche Zentren für die Geschlechterforschung aufgebaut haben, verfügen damit über eine **wertvolle Ressource**, um im bisher vorwiegend dezentral organisierten Forschungsfeld einen **entscheidenden Beitrag der Bündelung, Verknüpfung und Zusammenführung** zu leisten. Allerdings sind die Zentren häufig **nicht adäquat ausgestattet**. Meist ist die finanzielle und personelle Ausstattung äußerst prekär.“ (49)

„Die Zentren sind maßgeblich auf das **ehrenamtliche und freiwillige Engagement des Personals und ihrer Mitglieder** jenseits ihrer dienstlichen Aufgaben angewiesen. Die wissenschaftliche Leitung bleibt meist ohne Entlastung im Lehrdeputat oder andere Formen der Anerkennung. Dagegen besteht im Regelfall **eine starke Diskrepanz zwischen der mangelnden Unterstützung für die Zentren einerseits und den teils hohen Erwartungen der Hochschulleitungen** (z. B. bezüglich der Einwerbung von Verbundprojekten) andererseits, die unter den bestehenden prekären Bedingungen kaum zu erfüllen sind.“ (49)



Übersicht 2: Mitglieder, Beiräte und Personal der Hochschuleinrichtungen im Bereich der Geschlechterforschung in Deutschland (Stand: 31.12.2022) (S. 124)

Lfd. Nr.	Einrichtung	Mitglieder		Beirat	grundfinanziertes Personal						drittmittel-finanziert		
		insg.	der eigenen Hochschule		professorale Mitglieder ¹	Geschäftsführung/ Koordination		Sonstiges wiss. Personal		Nichtwiss. Personal		wiss. Personal	
						VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen
Baden-Württemberg													
1	ZAG Freiburg	28	28	20	nein	1,00	1	-	-	-	-	-	-
2	ZGD Tübingen	36	36	29	ja	2,00	2	-	-	0,25	1	-	-
Bayern													
3	GeQuInDi Bayreuth	55	51	12	nein	-	-	-	-	-	-	-	-
4	IZGDD Erlangen-Nürnberg	51	47	16	nein	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Genderforum Würzburg	35	35	29	nein	-	-	-	-	-	-	-	-
Berlin													
6	GIM Charité Berlin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	HTMI HWR Berlin	30	30	28	nein	-	-	-	-	0,50	1	1,32	2
8	IGD KHSB Berlin	12	10	6	nein	-	-	1,00	1	0,13	1	2,00	2
9	MvBZ FU Berlin ¹²	keine Mitgliederstruktur			ja	1,00	1	2,00	3	2,75	3	1,40	2
10	ZtG HU Berlin	180	73	34	ja	-	-	-	-	4,40	7	3,00	3
11	ZIFG TU Berlin	keine Mitgliederstruktur			nein	1,00 ¹³	1	5,66	6	1,50	2	3,80	4
Brandenburg													
12	U Potsdam	keine Mitgliederstruktur			nein	-	-	-	-	-	-	-	-
Hamburg													
13	ZGD Hamburg	keine Mitgliederstruktur			ja	1,00 ¹⁴	1	-	-	1,40	4	-	-

| 1 Der eigenen oder einer anderen Hochschule. - | 2 Die Geschäftsführerin und eine weitere wissenschaftliche Mitarbeiterin sind formal als nichtwissenschaftliche Beschäftigte eingestellt. - | 3 Koordination afg. - | 4 Die Geschäftsleitung ist formal als nichtwissenschaftliche Beschäftigte eingestellt.

Studiengänge

Abbildung 3: Bachelor- und Masterstudiengänge im Bereich der Geschlechterforschung/Gender Studies in Deutschland (Stand: 31.12.2022) (S. 53)

Aber:

- Große Nachfrage nach Studienplätzen
- Großteils Organisation der Studiengänge durch Lehrimport
- Kaum englischsprachige Angebote



Zertifikate

Abbildung 4: Zertifikate im Bereich der Geschlechterforschung/Gender Studies in Deutschland (Stand: 31.12.2022)
(S. 59)

- Etwa 30 Hochschulen bieten Zertifikate / Zusatzqualifikationen an
- Breite Nachfrage
- Hinweis auf Wichtigkeit für Lehramtsstudierende



Empfehlungen des Wissenschaftsrats



Allgemein:

- Fehlende Sichtbarkeit der Geschlechterforschung als interdisziplinäre Forschung
- Ausbau eines Monitoring zu Studierendenzahlen, Promotionen, Veröffentlichungen
- Unerlässliche akademische Institutionalisierung der Geschlechterforschung
- Deutlicher Rückstand in bestimmten Bereichen: insbesondere Gendermedizin, MINT-Bereich gegenüber der internationalen Entwicklung
- Hochschulleitungen sollten über ihre Förderstrategien Voraussetzungen und Anreize für eine breitere Etablierung der Geschlechterforschung schaffen
- Gegen Vermengung von Förderung der Gleichstellung, Chancengleichheit oder Diversität mit wissenschaftlicher Förderung von Geschlechterforschung
- Angebot von Gender-Zertifikaten als Vermittlung von Wissen um die Grundlagen der Geschlechterforschung, sollte wegen der Transferrelevanz als Bereicherung für alle Disziplinen weiter ausgebaut werden

Empfehlungen für Zentren für Geschlechterforschung:

„Hochschulen sollten Zentren der Geschlechterforschung oder vergleichbare Strukturen nicht als ein Add-On sehen, sondern als eine wichtige Investition in ein wissenschaftlich relevantes Themenfeld und daher angemessen ausstatten. Angesichts einer regional ungleichen Verteilung sollten weitere Hochschulen den Aufbau solcher Zentren oder Strukturen – ggf. auch kooperativ – erwägen.“ (S. 87)

Forderung des WR für Zentren (S. 87-88):

- Grundausstattung
- wissenschaftliche Leitung und Geschäftsführung
- wissenschaftliche Leitung sollte honoriert werden
- Koordinierende Stellen sollten entfristet sein
- Für die Koordination von Studiengängen und/oder Zertifikaten sollen weitere wissenschaftliche Mitarbeitende zur Verfügung gestellt werden

Forderung des Wissenschaftsrates für Zertifikatsprogramme:

- Fortführung und Weiterentwicklung
- Regionale Kooperationen
- Rückbindung der Inhalte an Herkunftsfächer
- Ausbau auch im gebührenfinanzierten Weiterbildungsbereich

„Gender-(Studies-)Zertifikate sind ein niedrighschwelliges Angebot, um interessierten Studierenden einen Einblick in die Geschlechterforschung zu geben, relevantes Grundlagenwissen und Geschlechterkompetenz zu vermitteln und dies zu zertifizieren. Der Erwerb eines solchen Zertifikats steht Studierenden aller Fächer offen. Insbesondere Lehramtsstudierende können mit Blick auf die schulischen Erfordernisse von solchen Angeboten profitieren.“

- Wichtige Perspektiverweiterung der wissenschaftlichen Ausbildung und relevante Kompetenz für den Berufseinstieg

Zertifikate in Bayern:

- Ausgerichtet auf Gender- und Diversity-Kompetenz
- **Bisher nicht:** wissenschaftliche Ausrichtung!

Übersicht 7: Zertifikate im Bereich der Geschlechterforschung/Gender Studies in Deutschland

Lfd. Nr.	Einrichtungen	Zertifikat	Umfang
Baden-Württemberg			
1	Universität Stuttgart	Zertifikat Gender und Diversity: Vielfalt in Sprache, Gesellschaft, Forschung und Praxis	3 Modulbereiche
2	Universität Tübingen	Zertifikatsprogramm "Gender und Diversität" (Start WS 2023/24)	
Bayern			
3a	Ludwigs-Maximilians-Universität München, Frauenbeauftragte	LMU-PLUS Zertifikat "Gender- und Diversitykompetenz. Wollen, Wissen, Können." (für Studierende)	Teilnahme an mind. vier Seminaren
3b	Ludwigs-Maximilians-Universität München, Frauenbeauftragte	Zertifikat "Gender und Diversitykompetenz in Lehre und Forschung" (für Lehrende)	Teilnahme an zwei Seminaren
4	University Passau, Referat Diversity und Gleichstellung	Themenzertifikat Diversity & Gender (für Lehrende)	60 Arbeitseinheiten
5	Universität Regensburg, Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg	Interdisziplinäres Zusatzstudium Genderkompetenz (ZCK) mit Abschluss Zertifikat	2 Sem./ mind. 12 LP
6	Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Hochschule für Musik Würzburg, Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg	Zertifikat "Diversity ² - Diversity- und Genderkompetenz" (für Studierende und Beschäftigte)	
Berlin			
7a	Technische Universität Berlin, Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)	Gender Pro MINT I + II	18 + 12 LP
7b	Technische Universität Berlin, Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)	Studien-Modul "Interdisziplinäre Gender Studies" (Zertifikat)	30 LP
Brandenburg			
8	Universität Potsdam	Zusatzzertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien	18 LP
Hamburg			
9	Zentrum Gender & Diversity (ZGD) der Hamburger Hochschulen	Genderkompetenz	mind. 9 LP
Hessen			
10	Goethe-Universität Frankfurt, Cornelia Coethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse (CGC)	Interdisziplinäres Zertifikatsprogramm Gender Studies	19 LP
11	Justus-Liebig-Universität Gießen	Zertifikat für Gender, Sexualität und Diversität	20 LP
12	Philipps-Universität Marburg, Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung	Zertifikat "Gender Studies und feministische Wissenschaft"	24 LP