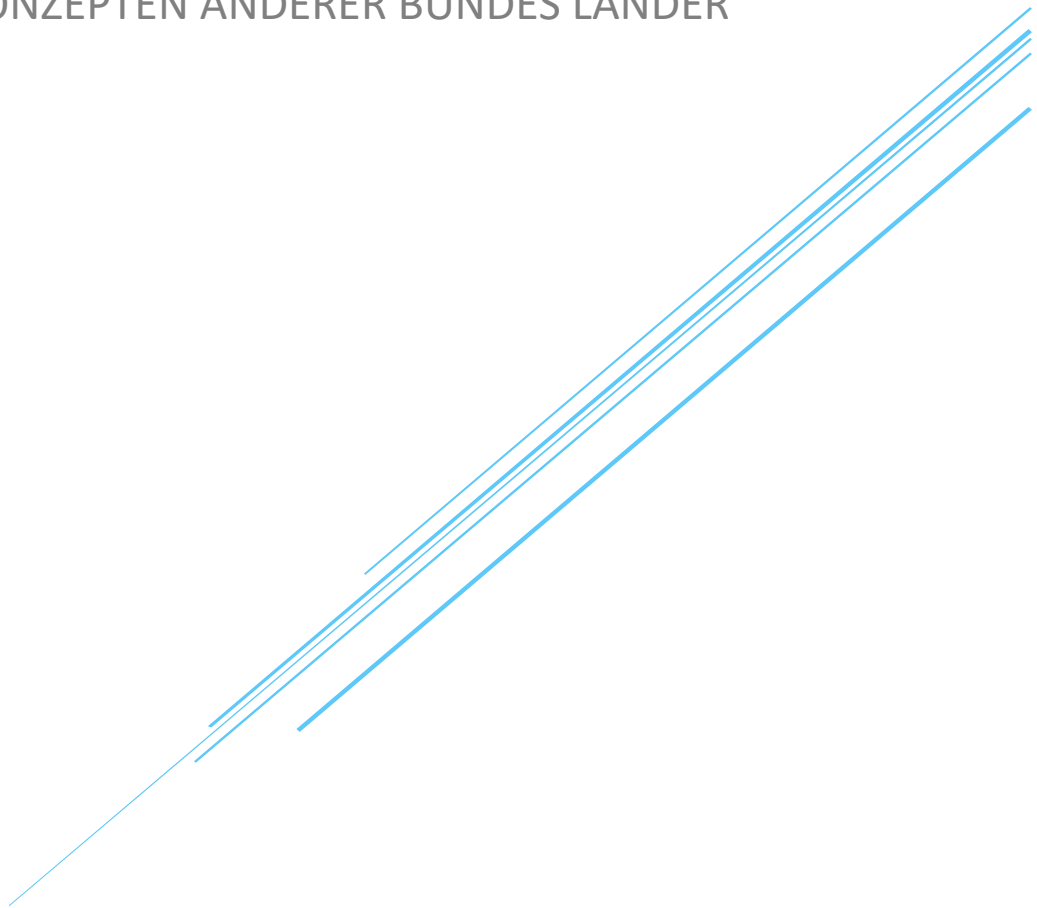


KLARA MARIE FAßBINDER- GASTPROFESSUR FÜR FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG IN RHEINLAND-PFALZ

ZUSAMMENSCHAU BISHERIGER ERFAHRUNGEN AN
RHEINLAND-PFÄLZISCHEN HOCHSCHULEN UND VERGLEICH
MIT KONZEPTEN ANDERER BUNDES LÄNDER



Recherche im Auftrag der Landeskonzferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF)

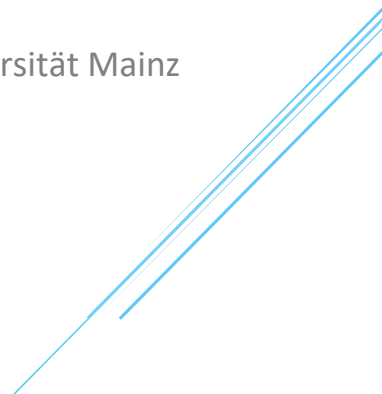
Gefördert durch das rheinland-pfälzische Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV) und das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV)

Monika Stegmann M.A.

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

stegmann@uni-mainz.de

Juni 2019



INHALT

STRUKTURDATEN UND ZIELSETZUNGEN DER GASTPROFESSUR	1
HINTERGRUND UND VORGEHENSWEISE	6
ERFAHRUNGEN AN HOCHSCHULEN	8
GASTPROFESSORINNEN BLICKEN ZURÜCK	13
VERGLEICH MIT KONZEPTEN ANDERER BUNDESLÄNDER AM BEISPIEL NIEDERSACHSEN UND SACHSEN	15
RESÜMEE UND EMPFEHLUNGEN	19
LITERATUR	23

STRUKTURDATEN UND ZIELSETZUNGEN DER GASTPROFESSUR

Das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz (MWWK) fördert seit 2001 die internationale und interdisziplinäre Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur. Diese wird semesterweise mit einer international renommierten Wissenschaftlerin besetzt und rotiert zwischen den staatlich anerkannten Hochschulen in Rheinland-Pfalz. Die Landeskonferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF) verständigt sich über die Reihenfolge der gastgebenden Hochschulen. Über die Hochschulleitungen erfolgt die formale Beantragung der Mittel beim MWWK. Die Ausschreibung der Gastprofessur, für die pro Semester 25.000 Euro zur Verfügung stehen, erfolgt über die Hochschulleitungen. Interessierte Fachbereiche und Institute der jeweiligen Hochschule können sich mit Vorschlägen für potentielle Kandidatinnen bewerben. Je nach Größe und Struktur der Hochschule koordiniert eine Berufungskommission, ein Beirat oder der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen das Auswahl- und Vergabeverfahren und spricht eine Empfehlung aus, auf deren Grundlage der Ruf durch die Leitung der Hochschule erteilt wird. Nachdem die Gastprofessorin den für die Dauer eines Semesters befristeten Ruf angenommen hat, kann sie, über ihre Lehrverpflichtung an der ausrichtenden Einrichtung hinaus, von anderen Hochschulen für Vorträge angefragt werden.

Zielsetzungen der Gastprofessur sind internationale Impulse für die Frauen- und Geschlechterforschung¹ in Rheinland-Pfalz zu setzen, das Renommee des Forschungsfeldes zu stärken, solche Disziplinen zu erreichen, in denen die Thematik bis dato noch wenig Berücksichtigung findet, das Lehrangebot an rheinland-pfälzischen Hochschulen zu erweitern und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Studierenden das Netzwerken zu ermöglichen.

Seit ihrer Einrichtung im Jahr 2001 bis zum Sommersemester 2019 war die Gastprofessur insgesamt **dreiunddreißigmal** an **zehn Hochschulen**² (fünf Universitäten; fünf Hochschulen für angewandte Wissenschaften) des Landes angesiedelt. Zwischen dem Wintersemester 2001/2002 und dem Wintersemester 2010/2011 rotierte die Gastprofessur in unregelmäßigem Turnus achtzehnmal zwischen der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, der

¹ Aufgrund des uneinheitlichen Sprachgebrauchs in der Literatur sowie bei den Befragten werden die Begriffe „Frauen- und Geschlechterforschung“, „Geschlechterforschung“, Genderforschung und Gender Studies“ synonym verwendet.

² Im Folgenden wird der Terminus „Hochschule“ als Überbegriff für Universitäten und anwendungsorientierte Hochschulen verwendet. Da die Benennungen der einstigen Fachhochschulen variieren, werden sie unter dem Sammelbegriff „Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW)“ geführt.

Universität Trier, der Technischen Universität Kaiserslautern und der Universität Koblenz/Landau. In den Sommersemestern 2007 und 2011 wurde die Gastprofessur nicht besetzt. Seit WS 2011/2012 sind die Hochschule Koblenz, die Technische Hochschule Bingen, die Hochschule Kaiserslautern, die Deutsche Universität für Verwaltungs-wissenschaften Speyer, die Hochschule Ludwigshafen und die Hochschule Mainz am Rotationsverfahren beteiligt. Aufgrund einer krankheitsbedingten Vakanz im Sommersemester 2015 wurde die Gastprofessur im folgenden Wintersemester an zwei Hochschulen (HS Koblenz; Uni K-L/Koblenz) vergeben. Eine für Sommersemester 2017 geplante gemeinsame Vergabe an zwei Hochschulen (HS Mainz; Uni Mainz) konnte nicht realisiert werden. Lediglich an zwei Hochschulen des Landes (Hochschule Trier, Hochschule Worms) wurde die Professur bis dato noch nicht ausgerichtet. Aktuell (Sommersemester 2019) ist die Gastprofessur mit Dr. Ulrike Spangenberg (Jura) an der DUV Speyer besetzt.

Chronologische Besetzung der Gastprofessur im Überblick:

Semester	Hochschule	Besetzung (Fachrichtung)
WS 2001/02	Uni Mainz	Prof. Dr. Birgit Sauer (Politikwissenschaft)
SS 2002	Uni Mainz	Prof. Dr. Janelle Reinelt (Theaterwissenschaft)
WS 2002/03	Uni Trier	PD Dr. Karen Hagemann (Geschichte)
SS 2003	Uni K-L Landau	Dr. Margarete Maurer (Biologie)
WS 2003/04	TU Kaiserslautern	Prof. Dr.-Ing. Ayla Neusel (Architektur)
SS 2004	Uni Mainz	PD Dr. Helga Meise (Germanistik)
WS 2004/05	Uni Trier	Prof. Suzanne Ferris (Anglistik)
SS 2005	Uni K-L Koblenz	Dr. Patricia Plummer (Anglistik/Postkoloniale Studien)
WS 2005/06	TU Kaiserslautern	Dr. habil. Renate Tobies (Mathematik)
SS 2006	Uni Mainz	Prof. Susanne Karant-Nunn (Evangelische Theologie)
WS 2006/07	Uni Trier	FH-Prof. Dr. Brigitte Liebig (Sozialwissenschaften)
SS 2007	Uni K-L Landau	Nicht besetzt
WS 2007/08	TU Kaiserslautern	Prof. Dr. Helene Götschel (Physik/Chemie)
SS 2008	Uni Mainz	Prof. Dr. Katrin Keller (Geschichte)

WS 2008/09	Uni Trier	Prof. Dr. Gudrun Loster-Schneider (Germanistik)
SS 2009	Uni K-L Koblenz	Dr. Eva Lia Wyss (Germanistik)
WS 2009/10	TU Kaiserslautern	Prof. Dr. Susanne Ihsen (Sozialwissenschaften)
SS 2010	Uni Mainz	Rev. Canon Dr. Charlotte Methuen (Ev. Theologie)
WS 2010/11	Uni Trier	Prof. Dr. Andrea Maihofer (Gender Studies)
SS 2011	Uni K-L Landau	Nicht besetzt
WS 2011/12	HS Koblenz	Prof. Dr. Susanne Ihsen (Sozialwissenschaften)
SS 2012	TU Kaiserslautern	Dr. Dipl.-Ing. Christina Hilger (Architektur)
WS 2012/13	TH Bingen	PD Dr. Andrea Herrmann (Informatik)
SS 2013	Uni Mainz	Sandra Leupold (Theaterwissenschaft)
WS 2013/14	FH Kaiserslautern	PD Dr. Bettina Bock von Wülfigen (Kulturgeschichte)
SS 2014	Uni Trier	Prof. Dr. Christine Bauhardt (Raum- u. Umweltwiss.)
WS 2014/15	DUV Speyer	Dr. Annette Knaut (Soziologie)
SS 2015	Uni K-L Koblenz	Verschoben auf WS 2015/16
WS 2015/16	Uni K-L Koblenz	Prof. Dr. Christine Kanz (Literatur- u. Kulturwiss.)
WS 2015/16	HS Koblenz	Prof. Dr. Susanne Ihsen (Sozialwissenschaften)
SS 2016	TU Kaiserslautern	Dr. Martina Erlemann (Physik, Soziologie)
WS 2016/17	HS Ludwigshafen	Dr. Tove Soiland (Geschichte, Philosophie, Germanistik)
SS 2017	Uni Mainz	Nicht besetzt
WS 2017/18	HS Mainz	Prof. Dr.-Ing. Mary Pepchinski (Architektur)
SS 2018	Uni Trier	PD Dr. Gabriele Dietze (Geschichte)
WS 2018/19	Uni K-L Landau	Prof. Dr. Felicia Pratto (Sozialpsychologie)
SS 2019	DUV Speyer	Dr. Ulrike Spangenberg (Jura)

Verteilung der Gastprofessuren nach HAW und Universitäten:

Hochschulart	Anzahl der Professuren
HAW	6
Universitäten	27

Gastprofessuren nach Häufigkeit an den Standorten:

Hochschule	Anzahl der Gastprofessuren insgesamt
Uni Mainz	7
Uni Trier	7
TU Kaiserslautern	6
Uni Koblenz/Landau	5
DUV Speyer	2
HS Koblenz	2
TH Bingen	1
FH Kaiserslautern	1
HS Ludwigshafen	1
HS Mainz	1

Verteilung nach Fächergruppen:

Fächergruppen	Anzahl der Professuren
Geistes- und Sozialwissenschaften	24
MINT/Angewandte Wissenschaften	9

Verteilung nach Status der Gastprofessorin zum Zeitpunkt der Rufannahme:

Status	Anzahl der Professuren
Lehrstuhlinhaberin/arriviert	19 ³
Nachwuchswissenschaftlerin	14

Anhand der dargestellten Strukturdaten lässt sich festhalten, dass mit dem Rotationsprinzip bis dato eine weitgehend ausgewogene Verteilung der Professuren auf die Hochschulen des Landes erzielt worden ist. Da die Initiative für die Implementierung der Gastprofessur von der damaligen Gleichstellungsbeauftragten der Uni Mainz ausging, erhielt diese Hochschule die ersten beiden Male die Möglichkeit, die Professur zu besetzen. Im SS 2003 wurde neben der regulären Besetzung der KMF-Gastprofessur an der Uni K/L Landau mit Prof. Dr. Erna Brodber (Anglistik/Amerikanistik) eine weitere Gastprofessur in Mainz aus eigenen Mitteln finanziert. Aus verschiedenen Gründen wurde die Professur seit ihrer Implementierung dreimal nicht besetzt. Entweder konnte hochschulintern bzw. hochschulübergreifend kein Konsens bezüglich der personellen Auswahl gefunden werden oder der Planungsablauf verzögerte sich derart, dass eine Besetzung nicht mehr realisiert werden konnte.

Erwartungsgemäß war die Professur häufiger in den Geistes- und Sozialwissenschaften angesiedelt als in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern. Aber auch in Bereichen, in denen das Interesse an der Geschlechterforschung noch nicht so ausgeprägt ist bzw. war, konnte die Professur immerhin neun Mal besetzt werden.

Hinsichtlich des Status, den die Forscherinnen zum Zeitpunkt der Berufung hatten, zeigt sich, dass die Wahl zwar häufiger auf arrivierte Wissenschaftlerinnen gefallen ist, aber auch Nachwuchswissenschaftlerinnen die Chance erhielten, sich zu profilieren. In diesem Zusammenhang drängt sich die Frage auf, die u.a. im Folgenden diskutiert wird, ob die Gastprofessur ein zielführendes Förderinstrument für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen darstellt. Von den vierzehn Professur-Inhaberinnen, auf die das zutrifft, sind seither ein gutes Drittel (fünf) berufen worden.

³ Eine renommierte Wissenschaftlerin hatte die Professur dreimal an verschiedenen Hochschulen inne.

HINTERGRUND UND VORGEHENSWEISE

Die Mitglieder der LaKoF haben im Rahmen der Herbsttagung 2018 beschlossen, die vorliegende Recherche zur Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur in Auftrag zu geben. Die Zusammenschau der bisherigen Erfahrungen an den rheinland-pfälzischen Hochschulen und ein Abgleich mit ausgewählten Konzepten anderer Bundesländer wurden im Rahmen der Frühjahrstagung 2019 vorgestellt und diskutiert. Nach einer fundierten Meinungsbildung und auf der Basis der Dokumentation dieses Überblicks, werden die Mitglieder der LaKoF dem Ministerium einen gut begründeten Vorschlag zur **Fortschreibung der KMF-Gastprofessur** vorlegen.

Folgende **zentrale Fragestellungen** zur Beurteilung des derzeitigen Konzepts der Gastprofessur werden beleuchtet:

- Welches Ziel wird mit der Gastprofessur verfolgt? Stärkung und breitere Verankerung der Genderforschung und/oder Nachwuchsförderung?
- Worin liegen die Stärken des Konzepts?
- Welches sind die größten Herausforderungen?
- An welchen Stellen bezüglich der Organisation und administrativen Abwicklung ist Optimierungspotential erkennbar?
- Welche Wirkungen und Effekte der Nachhaltigkeit sind zu erkennen?

Im Rahmen der Recherche wurden **zwischen April und Mai 2019 persönliche Gespräche** mit verschiedenen am Vergabe- und Besetzungsprozess beteiligten Personen an den zehn rheinland-pfälzischen Hochschulen, die bis dato am Vergabeprozess beteiligt waren, geführt. Neben sechs Gleichstellungsbeauftragten und vier Gleichstellungsreferentinnen standen zwei Mitwirkende in Auswahlkommissionen, zwei Vertreter*innen der Fachbereiche, in denen die Professur angesiedelt war und ein Verantwortlicher einer Personalabteilung zur Verfügung. Mit der Gleichstellungsbeauftragten einer der bis dato nicht beteiligten Hochschule wurde ein Telefonat geführt. Das Zusammentragen der Erfahrungen aus unterschiedlichen Prozessphasen und Perspektiven erlaubt einen vielschichtigen Blick auf das **Gesamtkonzept**, die **administrative Abwicklung** und die **Wirkungen** der Gastprofessur.

Aufgrund der Heterogenität der Gesprächspartner*innen und um einen möglichst tiefen Einblick in die Abläufe und Erfahrungen zu erhalten, wurde die Methode des **gering strukturierten Interviews**, orientiert an den genannten zentralen Fragestellungen, gewählt.

Die Internetrecherche zu vergleichbaren Konzepten in anderen Bundesländern erfolgte parallel zu den Gesprächen in Rheinland-Pfalz. In diesem Rahmen erklärte sich die langjährige

Programmverantwortliche des „Maria-Goeppert-Mayer-Programms“ (Niedersachsen) aus dem dortigen Wissenschaftsministerium zu einem Telefonat bereit, das Anfang Mai stattfand und die Recherche um wertvolles Erfahrungswissen hinsichtlich der Umsetzung eines Gastprofessor*innen-Programms bereicherte.

Anfang Mai 2019 wurde das Zwischenergebnis der Recherche in Form eines kurzen Vortrags sowie einer PPT auf der LaKoF-Sitzung vorgestellt und diskutiert. Dabei rückten zwei Aspekte in den Mittelpunkt:

- Welches Ziel soll die Gastprofessur in erster Linie verfolgen? Etablierung der Genderforschung und/oder weibliche Nachwuchsförderung?
- Soll die Gastprofessur weiterhin in möglichst vielen verschiedenen Wissensgebieten oder vorzugsweise im MINT-Bereich angesiedelt sein?

Zur Erhellung dieser Fragen wurde die Recherche um eine (stichprobenartige) Befragung ehemaliger Gastprofessorinnen und die Darstellung eines Modellprojekts in den Natur- und Ingenieurwissenschaften ergänzt. Die rückblickende Einschätzung ehemaliger Gastprofessur-Inhaberinnen wurde im Rahmen eines Telefonats, eines persönlichen Gesprächs und einer E-Mailkorrespondenz erhoben. Die Verantwortliche des Projekts „Mehrwert durch mehr Perspektiven“ gab in einem persönlichen Gespräch Auskunft über die Ziele, die Umsetzung, und die Erfahrungen sowie die beabsichtigte Weiterführung des Pilotprojekts.

Im Folgenden sind die zentralen Gesprächsinhalte und Kernaussagen zu den Erfahrungen mit dem **Prozessablauf**, vom Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren bis zur Berichterstattung, sowie die Einschätzung der **Nachhaltigkeit** an den rheinland-pfälzischen Hochschulen systematisch zusammengefasst.

ERFAHRUNGEN AN HOCHSCHULEN

An allen Hochschulen geht die Initiative zum in Gang setzen des Prozesses von den Gleichstellungsbeauftragten bzw. deren Referentinnen aus. Sie sind im Bilde, wann ihre Hochschule „an der Reihe“ ist, informieren die Gleichstellungsgremien und die Hochschulleitung, die die Ausschreibung auf den Weg bringen, das Auswahlverfahren koordinieren und die Mittel beim Ministerium beantragen. Nach der Auswahl und Besetzung liegt die Verantwortung für die weitere Organisation und Durchführung bei den Instituten bzw. Fachbereichen, in denen die Professur angesiedelt ist. Im Folgenden werden die Erfahrungen während der verschiedenen **Ablaufphasen** zusammenfassend dargestellt und Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede zwischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) und Universitäten markiert.

Planungs- und Vorbereitungsphase bis zur Besetzung der Professur

Grundsätzlich gilt es, das Verfahren **rechtzeitig** d. h. **mindestens ein Jahr vor der geplanten Besetzung** auf den Weg zu bringen, damit hinreichend Zeit zur Auswahl der Professorin, der Antragstellung sowie der Planung und Bewerbung der (Lehr-) Veranstaltungen bleibt. Vor allem an großen Universitäten, deren **Auswahlverfahren** analog zu regulären **Bewerbungs- und Berufungsverfahren** konzipiert sind und wo sich in der Regel mehrere Fachbereiche/Institute um die Gastprofessur bewerben, sollte ausreichend Zeit für die Arbeit der Auswahlgremien eingeplant werden. Je nach Größe und Profil der Universität kommen unterschiedliche Modelle zur Anwendung. Die Bildung einer hausübergreifenden Berufungskommission soll die Wertigkeit der Gastprofessur steigern und eine transparente, breit getragene Auswahl gewährleisten. Ein solches Verfahren ist mit einem hohen Koordinationsaufwand verbunden ist. Ähnlich verhält es sich, wenn ein eigens einberufener wissenschaftlicher Beirat die Bewerbungen sichtet und anhand eines Kriterienkatalogs über die Vergabe entscheidet. Eine weitere Variante besteht darin, dass die Senatskommission für Gleichstellungsfragen eine Vorauswahl bezüglich des Fachbereichs trifft, der den Zuschlag erhalten soll, die konkrete Auswahl jedoch in der Hand einer Findungskommission des ausrichtenden Fachbereichs liegt. Mit dieser Vorgehensweise wird gewährleistet, dass sämtliche Ebenen (Professor*innenschaft, Mittelbau, Studierende) am Berufungsverfahren beteiligt sind und sich im Vorfeld mit den potentiellen Kandidatinnen und deren thematischen Schwerpunkten auseinandersetzen können. HAW, deren Schwerpunkte im technisch/-naturwissenschaftlichen Bereich liegen, weisen i.d.R. relativ schlanke Auswahlverfahren auf. Meist kann zügig eruiert werden, ob und in welchem Fach Interesse vorliegt und gegebenenfalls bereits Kontakte zu einer potentiellen Gastprofessorin bestehen, die angefragt werden könnte. Die Bewerberinnenlage ist meist übersichtlich und die

Entscheidungsprozesse werden entweder in den einschlägigen Gremien oder zentral zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitungen getroffen. Sowohl an HAW als an Universitäten besteht die größte Herausforderung darin, in den bis dato der Genderforschung fernstehenden Fächern, Interesse für dieses Forschungsfeld zu wecken. In den Gesprächen an HAW war mehrfach die Rede davon, dass man „*Neuland*“ betreten habe. Je anwendungsorientierter die Forschungs- und Lehrinhalte der Gastprofessorin seien, desto mehr Interesse zeigten sowohl Fachvertreter*innen als auch Studierende. Vorbehalte resultierten zum einen daraus, dass die Relevanz von Genderaspekten infrage gestellt werde, zum anderen werde die „Wissenschaftlichkeit“ des Forschungsfeldes bezweifelt.

Die Frage, ob es zielführender ist, eine international **renommierte** und institutionell verankerte **Wissenschaftlerin** auszuwählen oder eine **Nachwuchswissenschaftlerin**, für die die Professur eine Stufe auf der Karriereleiter bedeuten könnte, wird nahezu an allen Hochschulen sehr intensiv thematisiert. Die Besetzungspraxis zeigt, dass während des chronologischen Verlaufs der Vergaben beide Varianten zur Anwendung kamen. Da es im Kern darum geht, die Genderforschung zu stärken und in möglichst vielen Forschungs- und Anwendungsbereichen zu verankern und beide Varianten Vor- und Nachteile aufweisen (können), wird unisono für eine **Offenheit bezüglich dieses Auswahlkriteriums** plädiert. Bereits arrivierte Persönlichkeiten, die im Fachgebiet etabliert sind, erfahren meist hohe Akzeptanz und ziehen große Aufmerksamkeit auf sich. Allerdings deuten die Erfahrungen mit solchen „Leuchttürmen“ darauf hin, dass diese Personen seltener für ein ganzes Semester zur Verfügung stehen und dadurch die Nachhaltigkeit Ihres Gastaufenthaltes in Zweifel stehen kann. Nachwuchswissenschaftlerinnen begegnen Studierenden eher „*auf Augenhöhe*“. Mit aktuellen Forschungsfragen und neuen Perspektiven können sie das Interesse an der Genderperspektive im Fach wecken und Impulse für eine nachhaltige Verankerung vor Ort setzen. Sowohl die Gespräche an den Hochschulen als auch die Diskussion beim Frühjahrstreffen der LaKoF geben zunächst Anlass zu der Annahme, dass die **Gastprofessur kein Instrument zur Förderung des weiblichen Wissenschaftsnachwuchs** darstellt, was nicht heißt, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen keinen positiven Nutzen aus ihren Gastaufenthalten ziehen können (S. 13/14). Die Gastprofessur zielt aus Sicht der Mehrheit der Befragten in erster Linie darauf, das **Forschungsfeld zu stärken bzw. zu etablieren**.

Für die Planungs- und Besetzungsphase lässt sich abschließend festhalten, dass sich, mit Blick auf die strukturellen Gegebenheiten an den Hochschulen, verschiedene Auswahlverfahren als tragfähig und praktikabel erweisen. Liegt die organisatorische Verantwortung bei einer Person, z.B. der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, kann die Ausrichtung der Professur als belastend empfunden werden. Personelle Wechsel in Gremien, Ämtern und bei Personen, die mit den Abläufen vertraut sind, führen häufig dazu, dass der Prozess verzögert wird. Daher ist es wichtig, das Wissen um und die Erfahrungen mit dem Procedere zu dokumentieren und in Form einer Handreichung bzw. eines Leitfadens zugänglich zu machen. Die frühzeitige Einbindung der Verantwortlichen der Institute/Fachbereiche, aber auch eine möglichst breit

getragene Unterstützung durch die Verwaltung, die Hochschulleitung, Nachbardisziplinen und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erweisen sich als äußerst vorteilhaft.

Durchführungsphase der Gastprofessur

Nachdem die Auswahl der Gastprofessorin getroffen ist, liegt die weitere Organisation bei der/den Verantwortlichen im ausrichtenden Fachbereich. Sie koordinieren die **Termin- und Inhaltsplanung** und stellen beim MWWK den **Antrag zur Mittelbewilligung**. Dieser enthält den Kosten- und Finanzierungsplan, den Ablauf des Auswahlverfahrens, eine Übersicht über die geplanten Veranstaltungen, den Honorarvertrag sowie die Zustimmung der zuständigen Gremien. In einigen Fällen, sei es aufgrund geringen Interesses seitens der Fachbereiche oder mangelnder personeller Ressourcen, übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte diese Aufgabe. Auch an dieser Stelle lässt sich festhalten, dass ein reibungsloser Ablauf wesentlich von der frühzeitigen Planung, einer ausgewogenen Aufgabenverteilung sowie der innerorganisatorischen Zusammenarbeit der Verantwortlichen in den Fachreichen, den Gleichstellungsbüros und den Personal- und Finanzabteilungen abhängt. Auftretende Probleme waren laut einer Gesprächspartnerin „*hausgemacht*“. Ein hohes Engagement seitens der Verantwortlichen in den Fachbereichen sowie eine gelungene **Einbindung der Veranstaltungen in den Regelbetrieb** und ein gutes inhaltliches Passungsverhältnis steigern die Zufriedenheit bei allen Beteiligten. Aus vielen der ausrichtenden Hochschulen wird berichtet, dass sich die ausgewählte Gastprofessorin durch ein hohes Engagement und innovative Lehr- und Forschungskonzepte ausgezeichnet hat. Die Lehrveranstaltungen waren meist gut bis sehr gut besucht und angebotene Workshops stießen auf reges Interesse. Während an Universitäten das Interesse der Studierenden vor allem an der interdisziplinären Perspektive hervorgehoben wird, steht an HAW die Anwendungsorientierung im Vordergrund. Das im Konzept vorgesehene Vortragsangebot an anderen rheinland-pfälzischen Hochschulen wird als ausbaufähig bezeichnet. Ein wichtiges Element im Vorfeld sowie während der Besetzung der Professur ist die **Öffentlichkeitsarbeit** seitens der ausrichtenden Hochschule, anderer Hochschulen und der Koordinationsstelle. Ebenso gilt es, die Leistungsanforderungen und Anerkennung der Studienleistungen frühzeitig mit den örtlichen Studien- und Prüfungsämtern abzuklären. Ungünstig auf den Ablauf und die Zufriedenheit wirkt es sich aus, wenn die Professorin vor Ort wenig Unterstützung erfährt, Termine und Lehrveranstaltungen zu spät angekündigt werden und Probleme bei der administrativen Abwicklung entstehen.

Die **Antrittsvorlesung** der Gastprofessorin hat sich als wichtige Kick-Off-Veranstaltung etabliert. Deren Bewertung wird wesentlich von der Resonanz seitens der Hochschulleitung, der Studierenden und weiteren Vertreter*innen der eigenen Hochschule, aber auch seitens anderer Hochschulen sowie der LaKoF und des MWWK abhängig gemacht. In diesem Zusammenhang wird mehrfach betont, dass sich die Strahlkraft der Gastprofessur über den Fachbereich und die Studierenden hinaus auf die gesamte Hochschule und eine breitere

Öffentlichkeit erstrecken kann. Neben den Lehrveranstaltungen, Forschungsprojekten und Workshops wurden an einigen Standorten weitere Formate, wie z.B. eine Ausstellung oder eine Fachtagung für Mitarbeiter*innen und eine breitere Öffentlichkeit, angeboten.

Hinsichtlich der geplanten einsemestrigen **Dauer des Aufenthaltes** an der Gasthochschule ergaben die Gespräche, dass dies nicht in jedem Fall realisiert wurde. Das gilt in erster Linie für Universitäten und wird dort als wenig problematisch erachtet. Entweder lag es daran, dass der Prozess nicht rechtzeitig angeschoben worden war oder die Wunschprofessorin keine längere Abwesenheit von ihrem angestammten Standort realisieren wollte oder konnte. Aus Sicht der meisten HAW ist es von großer Wichtigkeit, dass die Präsenz der Gastprofessorin während des gesamten Semesterzeitraums gewährleistet ist. Im Unterschied zu Universitäten wird an einigen HAW sehr dezidiert für eine längere Laufzeit von sechs Monaten bis zu zwei Semestern plädiert. Dadurch könnte die Gastprofessorin besser in den Lehrbetrieb integriert und Forschungsvorhaben nach der Planungsphase auch realisiert werden. Unter der Voraussetzung, dass die Planung rechtzeitig in Gang kommt, plädiert das Gros der Befragten für den semesterweisen Turnus. Das Rotationsverfahren wird grundsätzlich begrüßt. Sollten die beiden Hochschulen, die sich bis dato nicht beteiligt haben, Interesse bekunden, wäre das Vergabeverfahren erneut zu diskutieren. Eine Möglichkeit bestünde darin, dass zwei benachbarte Hochschulen die Gastprofessur gemeinsam ausrichten, so wie es im Sommersemester 2017 in Mainz geplant war.

Nach Abschluss der Gastprofessur

Nach Abschluss der Gastprofessur ist beim MWWK ein **Abschlussbericht**, bestehend aus einem rechnerischen Nachweis (Liste der getätigten Ausgaben) und einem Sachbericht (Angaben über durchgeführte Lehrveranstaltungen, Berichte über Workshops und Vorlesungen/Gastvorträge an anderen Hochschulen), einzureichen. An allen Hochschulen wird der Aufwand als angemessen und die administrative Abwicklung zwischen Hochschule und MWWK wird als reibungslos beschrieben. Mittel, die nicht verausgabt wurden, fließen an das MWWK zurück. Wenn von administrativen Hürden die Rede war, bezog es sich in erster Linie auf hausinterne Abläufe. Lediglich in zwei Fällen wurde moniert, dass die Zusage oder die Mittelzuweisung seitens des MWWK zu spät erfolgte und dadurch Zeitdruck entstand bzw. aufwändige Umbuchungen getätigt werden mussten. Die Zusammenarbeit mit dem MWWK wird über den gesamten Prozess hinweg als gut funktionierend beschrieben.

Bezüglich der Frage, welche **Spuren die Gastprofessur** bei Studierenden, in Fachbereichen, an Hochschulen und weiteren Einrichtungen hinterlassen hat, lassen sich eine Reihe vielfältiger Wirkungen erkennen. Zunächst wird festgehalten, dass den Studierenden neue Impulse gegeben wurden und sie die (interdisziplinäre) Genderperspektive als Bereicherung des herkömmlichen Curriculums bewerteten. An zwei Hochschulen bestand der ausdrückliche Wunsch, ein während des Gastaufenthaltes entwickeltes Projekt fortzuführen, was sich aufgrund fehlender Ressourcen zunächst nicht realisieren ließ. Eine Initiative, die die

Gastprofessorin angestoßen hatte, wurde im Nachgang „eigeninitiativ“ von den Studierenden fortgeführt. Deren Engagement hatte zur Folge, dass zusätzliche hochschulinterne Mittel zur Umsetzung des Projekts akquiriert werden konnten. Weiterhin wird berichtet, dass der thematische Austausch innerhalb der Fachbereiche sowie hochschulweit angeregt worden sei. Eine Disziplin, in der man der Thematik bis dahin skeptisch begegnete, habe „Blut geleckt“ und bekundet, sich erneut für die Gastprofessur bewerben zu wollen. Inspiriert durch den Antrittsvorlesungsbesuch einer städtischen Gleichstellungsbeauftragten entstanden Kooperationen zwischen der ausrichtenden Hochschule und städtischen Einrichtungen. An mehreren Hochschulen wurde der Kontakt über den Gastaufenthalt hinaus aufrechterhalten und die Gastprofessorin für Folgeveranstaltungen (Vorträge, Ausstellung) gewonnen.

Als Orientierungshilfe und zum Zwecke der Archivierung der Erfahrungen wird angeregt, im Nachgang zum Gastaufenthalt eine schriftliche **Dokumentation** (Profil der Wissenschaftlerin, Veranstaltungen, Tipps) zu verfassen und auf der Homepage der LaKoF zugänglich zu machen. In diesem Kontext wäre es auch wünschenswert, von den jeweiligen Gastprofessorinnen zu erfahren, wie sie ihren Gastaufenthalt bewerten und ob sie gegebenenfalls Anregungen zur Weiterentwicklung des Konzepts haben. Um den damit verbundenen Aufwand niedrigschwellig zu halten, könnte ein kurzer Feedback-Bogen entwickelt werden. Nahezu an allen Hochschulen besteht der Bedarf eines intensiveren Austauschs zwischen den Verantwortlichen der Hochschulen sowie dem MWWK. Die Arbeit der Koordinationsstelle wird ausdrücklich gelobt, auch wenn sich häufige personelle Fluktuationen an dieser Stelle nachteilig auswirken (können).

Resümierend lässt sich festhalten, dass, obwohl die Ausrichtung der Gastprofessur Universitäten und HAW vor unterschiedliche Herausforderungen stellt, das **Votum zur Fortführung des Konzepts einstimmig** ist. Im Rahmen der Gespräche wurde sowohl reflektiert an welchen Stellen Optimierungsbedarf erkennbar ist als auch die positiven Erfahrungen mit der Ausrichtung der Gastprofessur memoriert. Nicht zuletzt fand eine intensive Auseinandersetzung mit den Zielen und dem Potential der Gastprofessur statt.

Die Gründe dafür, die Gastprofessur bis dato nicht ausgerichtet zu haben liegen keineswegs darin, dass man dem Konzept und den damit verbundenen Zielen mit Skepsis begegnet. Der mit der Ausrichtung verbundene Aufwand konnte (noch) nicht mit den am Standort vorhandenen personellen Ressourcen „gestemmt“ werden. Da auch an Universitäten, die die Professur z.T. mehrmals besetzt haben, die naturwissenschaftlich-technischen Fächer schwerer zu erreichen sind, liegt der Schluss nahe, dass das vermeintliche Desinteresse an Hochschulen wesentlich mit deren Fächerangebot korreliert.

Im Anschluss an die Zusammenschau der Erfahrungen, die Verantwortliche an Hochschulen mit der Durchführung der Gastprofessur gemacht haben, wird im folgenden Abschnitt die rückblickende Bewertung von drei Gastprofessorinnen skizziert.

GASTPROFESSORINNEN BLICKEN ZURÜCK

Die Erfahrungen der Gastprofessorinnen konnten im Rahmen dieser Recherche aus Kapazitätsgründen lediglich exemplarisch erhoben werden. Dennoch lässt deren rückblickende Einschätzung wertvolle Folgerungen hinsichtlich des Konzepts und der Zielsetzung (Nachwuchsförderung und/oder Etablierung der Genderforschung) der KMF-Gastprofessur zu. Weder die beiden Gastprofessorinnen, mit denen persönliche Gespräche (in einem Fall telefonisch, im anderen Face to Face) geführt wurden noch diejenige, die ein Statement via Mail abgegeben hat, hatten zum Zeitpunkt Ihrer Berufung auf die Gastprofessur einen Lehrstuhl an einer anderen Hochschule inne. Bei einer der Befragten hat sich der Status bis dato nicht geändert, während die beiden anderen zu unterschiedlichen Zeitpunkten auf ordentliche Professuren berufen wurden.

Hinsichtlich der **organisatorischen Abwicklung, Begleitung und institutionellen Einbindung** wurden unterschiedliche Erfahrungen gemacht. „Kümmert“ sich niemand vor Ort, sei es um die rechtzeitige Terminplanung, die Öffentlichkeitsarbeit oder die Rekrutierung von HiWis, birgt bereits die Startphase Frustrationspotential. Unzufriedenheit entsteht auch dort, wo die Gastprofessorin zu wenig Spielraum für innovative (Lehr-)Formate erhält und zu sehr in den regulären Lehrbetrieb eingebunden ist. Potentiellen Unklarheiten bezüglich der Ausstattung und Budgetverausgabung sollte im Vorfeld begegnet und klare Absprachen getroffen werden. Es wird angeregt, dass Mittel, die während des Semesters nicht verausgabt wurden, zur Fortführung von begonnen Projekten verwendet werden könnten. Trotz der genannten Kritikpunkte fällt das rückblickende Resümee ausgesprochen positiv aus.

„Die Studierenden haben profitiert und es hat Spaß gemacht, Gender Studies dort hinzubringen, wo es sie noch nicht gibt.“

Innovative Formate, wie Lesungen, Ausstellungen oder Tagungen, die ein breiteres Publikum (innerhalb der Hochschule, an anderen Hochschulen und öffentlichen Einrichtungen) adressieren, haben den Aufenthalt auch für die Gastprofessorin bereichert und stellen eine gute Möglichkeit dar, den Transfer von Forschung in eine breitere Öffentlichkeit zu befördern.

Die Frage, ob sich die Gastprofessur als **„Sprungbrett“ auf dem eigenen Karriereweg** erwiesen habe, wird zunächst verneint bzw. relativiert. Es sei keineswegs damit zu rechnen, im Nachgang in absehbarer Zeit berufen zu werden. Dennoch resultierte ein großer beruflicher und persönlicher Nutzen aus dem Gastaufenthalt. Thematisch/inhaltlich haben sowohl die Studierenden als auch die Lehrenden/Forschenden profitiert. Es wurden wertvolle Kontakte geknüpft und gemeinsame Projekte angestoßen. Sich als Nachwuchswissenschaftlerin in der Rolle einer Professorin *„ausprobieren“* und *„beweisen“* zu dürfen, war *„Herausforderung und Chance“* zugleich. Es war ein wichtiger *„Baustein im Lebenslauf.“*

„Die Gastprofessur war ein wichtiger Meilenstein, weil auf andere Weise Kontakte geknüpft wurden.“

Hinsichtlich der **Zielsetzung** ist man sich einig, dass die Genderforschung mit all ihren Facetten (theoretische Implikationen, empirische Erkenntnisse, Anwendungsbezug) im Fokus der Gastprofessur stehen sollte. Nach einer innovativen und produktiven Phase, die vor Einrichtung der KMF-Gastprofessur in den 1990er Jahren einsetzte und während der ersten Jahre (seit 2001) zu bemerkenswerten Synergien zwischen Disziplinen und (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen führte, habe sich die Genderforschung in Rheinland-Pfalz nicht in dem Maß institutionalisiert, wie in anderen Bundesländern. Gender Studies werden mehr oder minder intensiv an einzelnen Hochschulen und in bestimmten Disziplinen betrieben und an der ein oder anderen Hochschule bestehen Foren und Arbeitskreise fort, aber deren Strahlkraft scheinbar verblasst zu sein und ein Diskurs zwischen Forschenden, jenen die gleichstellungspolitische Ziele verfolgen und der Öffentlichkeit werde gegenwärtig kaum geführt.

Was die **Laufzeit der Gastprofessur** betrifft, hatten sich die Verantwortlichen an den Hochschulen mehrheitlich für eine Beibehaltung des einsemestrigen Turnus ausgesprochen. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen, die die Gastprofessur inne hatten und sich geäußert haben, sprechen sich ob der Nachhaltigkeit für eine Laufzeit von zwei Semestern aus. *„Für die Themen, die ich unterbringen wollte, war die Zeit einfach zu kurz.“* Da mit einem zwei-semestrigen Turnus die Zeitspanne bis zur nächsten Vergabe innerhalb des Rotationsverfahrens wesentlich länger wäre, wird alternativ vorgeschlagen, die Hochschulen zu animieren, die Kosten für ein zweites Semester zu übernehmen.

Überleitend zum Vergleich mit Konzepten anderer Bundesländer, das Statement einer KMF-Gastprofessorin:

„Daher nur so viel und ganz allgemein: Obgleich die Gastprofessur vor Ort damals in einer überaus unglücklichen Art und Weise von einem zeitgleichen Berufungsverfahren in ‚meiner‘ Fachdisziplin überlagert war, war ich von der Konzeption, Struktur und Fairness der vertraglichen Ausstattung dieser rollierenden Professur so positiv überzeugt, dass ich dieses Konzept, zusammen mit der Grazer Aigner-Rollet-Professur, noch vor nicht allzu langer Zeit der Exzellenz-Universität Dresden (wo ich bis 2017 eine W2-Professur mit Genderwissenschaftlichem Schwerpunkt innehatte) empfohlen habe.“

VERGLEICH MIT KONZEPTEN ANDERER BUNDESLÄNDER AM BEISPIEL NIEDERSACHSEN UND SACHSEN

Im Zuge der Recherche vergleichbarer Konzepte in anderen Bundesländern wurde sehr schnell deutlich, dass es aufgrund großer Unterschiede bezüglich der wissenschafts-politischen und institutionellen Verankerung nur bedingt möglich ist, sich an anderen Konzepten zu orientieren. Als Protagonisten*innen und Wegbreiter*innen gelten Berlin und Nordrhein-Westfalen, wo die Forschungsbereiche „Frauen“, „Geschlecht“ und „Gender“ strukturell und institutionell am weitesten ausgebaut sind. Da sich die Ausgangslage und die Rahmenbedingungen in Rheinland-Pfalz deutlich von jenen in Berlin und NRW unterscheiden, hat es sich als wenig zielführend erwiesen, das Netzwerk für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (TU Berlin) und das Netzwerk „Frauen- und Geschlechterforschung NRW“ als Referenzmodelle heranzuziehen.

Als Orientierungsgrundlage zur Selbstvergewisserung unseres rheinland-pfälzischen Modells werden das „Maria-Goeppert-Mayer-Programm“ in Niedersachsen und das Projekt „Mehrwert durch mehr Perspektiven 2018“ der TU Dresden kurz vorgestellt. Die Skizzen basieren auf den einschlägigen Veröffentlichungen im Internet, den Gesprächen mit den beiden Programmverantwortlichen und Dokumenten, die diese zur Verfügung gestellt haben.

Das **Maria-Goeppert-Mayer-Programm für internationale Frauen- und Geschlechterforschung** (MGM-Programm) wurde 2001 aus Mitteln des Hochschulwissenschafts-programms aufgelegt und danach mit Landesmitteln (ab 2006) fortgeführt. **Ziele** des Programms sind

- Einführung der Standards internationaler Frauen- und Genderforschung in Niedersachsen,
- Intensivierung der im Rahmen des Programms bislang geknüpften internationalen Kontakte,
- strukturelle Verankerung der Genderforschung in Lehre und Forschung,
- Nachwuchsförderung und
- Interdisziplinarität.

Aufgrund der Empfehlungen eines im Ministerium angesiedelten Wissenschaftlichen Beirats, dem renommierte Fachvertreter*innen, wie Sigrid Metz-Göckel und Michael Meuser angehörten, wurden (1) Gastprofessuren und Lehraufträge vergeben und (2) Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung gefördert. Hinsichtlich des Konzepts der Gastprofessuren hatte man sich am nordrhein-westfälischen Marie-Jahoda-Programm orientiert.

Angesprochen waren alle Wissenschaftsbereiche und alle Hochschularten in Niedersachsen, vor allem aber die Disziplinen, die besondere Defizite im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung aufwiesen. Die Gastprofessuren (W-2 bzw. W-3) konnten zunächst für ein Semester, ab 2006 für zwei Semester beantragt werden. Neben dem Ziel einer gesteigerten Nachhaltigkeit bei längerer Laufzeit sollte ein Anreiz zur strukturellen Verankerung von dauerhaften Professuren geschaffen werden. Das Programm war stark nachgefragt und kann als sehr erfolgreich bezeichnet werden. Innerhalb von zehn Jahren (bis 2011) waren 115 Gastprofessor*innen (6 Männer) an niedersächsischen Hochschulen in Lehre und Forschung tätig. Die Anschubfinanzierung des Landes führte zu einer soliden Entwicklung von Forschungszentren und Forschungsverbänden (6 Zentren; 4 Verbände). Die Zentren erhielten vielfältige Impulse von den Gastprofessorinnen und profitierten von deren (internationalen) Kontakten. Die Gastprofessorinnen hatten eine feste Anlaufstelle, welche Ihnen die Integration in das Lehr- und Forschungskonzept der jeweiligen Hochschule erleichterte. Aufgrund der Tatsache, dass es nicht gelungen war, die Genderforschung in einer nennenswerten Größenordnung strukturell nachhaltig zu verankern, beschloss der Beirat, das Programm zwar unter dem gleichen Namen fortzuführen, aber stärker auf die Anreizsetzung zur dauerhaften Verankerung der Genderforschung an den Hochschulen zu bauen. Gefördert werden seither W-3, W-2 oder W-1-Professuren an Universitäten und (künstlerischen) Hochschulen für maximal 4 Jahre (bei einer Laufzeit von maximal 5 Jahren) im Umfang von siebenzig Prozent der Gesamtsumme. Eine hochschulübergreifende Auswahlkommission ist beim Ministerium für Wissenschaft und Kultur angesiedelt. Begleitet wird der Prozess von der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen (WKN), die auch für die Evaluation⁴ verantwortlich zeichnet.

Obwohl das Ziel der nachhaltigen strukturellen Verankerung trotz großer Nachfrage im Rahmen des MGM-Programms nicht im intendierten Maß erreicht worden war, ließ sich aus der ersten Evaluation im Jahr 2010 ein positiver nicht-intendierter Nebeneffekt ablesen: Die weit überwiegende positive Einschätzung des Nutzens der Gastprofessur für die eigene wissenschaftliche Karriere lässt den Schluss zu, dass das Programm eine deutliche Wirkung auf die Nachwuchsförderung und Nachwuchsausbildung in der Geschlechterforschung hatte.

Anhand der Erfahrungen in Niedersachsen lässt sich festhalten, dass Gastprofessuren positive Effekte nach sich ziehen, die nicht ausschließlich an quantitativen Messgrößen ablesbar sind. Eine umfassendere Befragung der KMF-Gastprofessorinnen könnte weitere Aufschlüsse zur Wirksamkeit geben. Am gelungenen Anschub des Auf- und Ausbaus der Zentren für Gender Studies in Niedersachsen könnten sich die Akteur*innen in Rheinland-Pfalz orientieren.

⁴ Die WKN hat 2013 einen umfassenden Bericht zur Geschlechterforschung in Niedersachsen vorgelegt, in dem auch das MGM-Programm beurteilt wird. Von besonderem Interesse ist Abschnitt 3.
https://www.wk.niedersachsen.de/publikationen/evaluationsberichte/themenbezogene_verfahren/evaluationsberichte-137331.html

Das Pilotprojekt „**MEHRWERT durch mehr Perspektiven. MINT-Forschung unter Einbeziehung von Gender und Diversityaspekten**“⁵ wurde im Sommersemester 2018 an der TU Dresden aufgelegt. Es war Teil des Zukunftskonzepts und wurde aus Mitteln der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder finanziert. Während der Aspekt Gender in den Geistes- und Sozialwissenschaften als eine der Forschung inhärente Reflexionskategorie bereits seit 2012 in Lehrveranstaltungen diskutiert wurde und in zahlreichen weiteren Projekten und Aktivitäten Niederschlag fand, gab es noch keinen organisierten Diskurs im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereich. Das Projekt integrierte Gender und Diversityaspekte in der MINT-Forschung mit dem Ziel, neue Impulse und methodische Möglichkeiten auch auf interdisziplinärer Ebene aufzuzeigen. Hierbei lag der Fokus auf anwendungs- und nutzerorientierten Forschungsfragen. Projektbeteiligte waren die drei Bereiche Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften, Bau und Umwelt, das Referat Gleichstellung von Mann und Frau und die GenderConceptGroup (Zusammenschluss von Professor*innen der Geistes- und Sozialwissenschaften, die in ihren Disziplinen einen Genderschwerpunkt besitzen). **Ziele** des Projekts waren

- Erhöhung der Sichtbarkeit bereits bestehender Aktivitäten in der Forschung an der TU Dresden,
- Vernetzung der Protagonist*innen unter expliziter Einbeziehung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen des DRESDEN concept Verbundes und
- Systematisierung des Diskurses über Gender- und Diversityaspekte in der Forschung zu Gunsten von Erfahrungsaustausch (Best Practice) wie auch die Generierung neuer Forschungsfragen.

Das Projekt umfasste **drei komplementäre Maßnahmen**:

1. In den Bereichen Ingenieurwissenschaften (ING), Mathematik und Naturwissenschaften (MN) sowie in Bau und Umwelt (BU) waren (drei) **Gastprofessorinnen** als Ansprechpartnerinnen, Kooperationspartnerinnen und Botschafterinnen in Forschung und Lehre eingebunden.
2. Für alle Fakultäten des jeweiligen Fachbereichs wurden **Workshops** angeboten, um die Relevanz von Gender und Diversity zu reflektieren.
3. Es wurde eine **Webseite** eingerichtet, auf der Informationsmaterial zum Themenfeld Gender und Diversity in der Forschung zugänglich war und eine **Video** („TU mehr!“) erstellt.

Nach der Auftaktveranstaltung im April und der „operativen“ Phase innerhalb der folgenden Monate (Lehrveranstaltungen, Vorstellung der Themen in Gremien, Workshops) wurden die

⁵ Nähere Informationen und Link zum Video unter: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/gremien-und-beauftragte/gleichstellungs-und-frauenbeauftragte/mehrwert-2018>

Ergebnisse der Workshops dokumentiert. Eine von den Gastprofessorinnen initiierte Tagung „*Diversifying Epistemic Perspectives. Gender and Diversity for Participation in Science and Engineering*“ mit internationalen Referentinnen fand im September statt und die offizielle Abschlussveranstaltung im Oktober 2018. Im Anschluss wurden Gespräche mit den Beteiligten geführt und das Zentrum für Qualitätsanalyse der TU evaluierte das erhobene Material. Nach Abschluss des Pilotprojekts verfasste die Projektleiterin eine Dokumentation⁶.

Resümierend wird festgehalten, dass das Projekt Neugierde geweckt hat und von einer breiten Bereitschaft getragen wird, den begonnen Reflexionsprozess zum Potential von Gender und Diversityaspekten in der (MINT-) Forschung fortzusetzen. Kritisch wird angemerkt, dass eine Laufzeit von (nur) 6 Monaten sehr kurz war, um in einer neuen Umgebung über neue Inhalte zu informieren und Diskurse zu initiieren. Gut integriert fühlten sich jene Gastprofessorinnen, die Fakultäten (Physik, Architektur) zugeordnet waren. Schwieriger gestaltete sich die Einbindung in einen Fachbereich (Ingenieurwesen). Die angestoßene Diskussion soll 2019 im Rahmen einer Debattierreihe fortgesetzt werden. Weiterhin wird über ein Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftler*innen, die Forschungsfragen innerhalb des Themenkomplexes bearbeiten, nachgedacht.

Obwohl das Pilotprojekt „MEHRWERT“ konzeptionell nur rudimentär mit dem KMF-Modell vergleichbar ist, lassen sich wertvolle Anregungen ableiten.

In den Gesprächen mit Verantwortlichen an rheinland-pfälzischen Hochschulen wurde von der Herausforderung berichtet, **naturwissenschaftliche-technische Fächer/Bereiche** für das Themenfeld zu sensibilisieren. Darin könnte, orientiert am Dresdner Konzept, eine mögliche **künftige Schwerpunktsetzung** der Gastprofessur liegen. Vorträge oder Workshops, die im Vorfeld angeboten werden, könnten das Interesse wecken, sich auf einen Perspektivenwechsel einzulassen. Vielleicht wäre es auch möglich, die Laufzeit dahingehend zu verlängern, dass die Gastprofessorin sechs Monate⁷ zur Verfügung stünde. In diesem Rahmen könnten weitere Formate (Workshop, Tagung, Diskussion) zur nachhaltigeren Verankerung des Themenspektrums angeboten werden.

Die Tatsache, dass unser Konzept als Referenzmodell für die Vergabe und Ausgestaltung der Gastprofessuren des MEHRWERT-Projekts (im Rahmen der Exzellenz-Universität) herangezogen wurde, soll schließlich nicht unerwähnt bleiben.

⁶ Eckhardt, Jutta Luise. 2019: MEHRWERT durch mehr Perspektiven. MINT-Forschung unter Einbeziehung von Gender und Diversityaspekten. Dokumentation des Pilotprojekts im Sommersemester 2018. TU Dresden

⁷ In Abhängigkeit von den finanziellen Spielräumen.

RESÜMEE UND EMPFEHLUNGEN

Abschließend wird auf die eingangs formulierten zentralen Fragenstellungen (S. 6/7) rekurriert, um sie unter Berücksichtigung des eingeholten Erfahrungs- und Meinungsbildes an den rheinland-pfälzischen Hochschulen, den rückblickenden Einschätzungen dreier Gastprofessorinnen sowie den Erfahrungen in Niedersachsen und Sachsen aufzugreifen.

- Welches **Ziel** wird mit der Gastprofessur verfolgt? Stärkung und breitere Verankerung der Genderforschung und/oder Nachwuchsförderung?

In den Flyern und Texten zur KMF-Gastprofessur ist als **Zielsetzung** genannt, dass der Fokus auf der **Stärkung und Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung** an den Hochschulen des Landes liegt. Die Diskussion im Rahmen der letzten LaKoF-Sitzung und der Tenor der Gespräche an den Hochschulen bestätigen diese Schwerpunktsetzung. Es wird in Zweifel gezogen, dass die Gastprofessur ein wirksames Instrument der Nachwuchsförderung darstellen kann. Im Verlauf der Recherche hat sich hingegen gezeigt, dass es zwar besser geeignete Maßnahmen zur gezielten **Nachwuchsförderung** geben mag, nichtsdestotrotz ein positiver diesbezüglicher Effekt erkennbar ist. Dieser Befund wird durch die Erfahrungen und Evaluationen⁸ der Vergleichskonzepte sowie die Einschätzungen der befragten Gastprofessorinnen bestätigt. Es ist grundsätzlich möglich und auch sinnvoll, **beide Zielsetzungen** gleichermaßen zu verfolgen.

Die Ausdifferenzierung der einstigen Frauenforschung über die Geschlechterforschung zu den Gender Studies und deren zunehmende Distanzierung vom Gleichstellungskontext sollten bei den konzeptionellen Überlegungen zur Fortschreibung der Gastprofessur reflektiert und diskutiert werden. Welche Berührungspunkte haben Genderforschung und Gleichstellungspolitik (an Hochschulen) gegenwärtig, wie können sie jeweils voneinander profitieren und wie kann ein für beide Seiten fruchtbarer Dialog angestoßen werden? In diesem Kontext stellt die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) fest, dass Wissenschaft ohne die Chancengleichheit der Geschlechter und die systematische Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Diskurse verschiedenster Fachdisziplinen nicht zukunftsfähig sei. Ein geschlechtergerechtes Wissenschaftssystem erfordere neben gezielten Maßnahmen zur Förderung von Frauen als Ausgleich struktureller Benachteiligung eine dauerhafte Veränderung diskriminierend wirkender Strukturen. Die Geschlechterforschung leiste wichtige Beiträge, diese Prozesse zu befördern⁹.

⁸ Vgl. dazu auch: CHE Consult GmbH.2103: Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Kurzfassung des Evaluationsberichts, S. 13: <https://www.hu-berlin.de/de/einrichtungen-organisation/leitung/praesidialbereich/pb3/chancen/verlinkte-unterlagen/kurzfassung-des-evaluationsberichts-2013>

⁹ Vgl. Beschlüsse der 28. GFMK vom 19.06.2018, S. 31 ff.: <https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/Beschluesse.html>

In ihrer derzeitigen Konzeption leistet die KMF-Gastprofessur in diesem Sinne einen Beitrag zur Realisierung eines geschlechtergerechten Wissenschaftssystems. Zum einen wird das Forschungsfeld kontinuierlich in möglichst vielen Fachdisziplinen und nahezu an allen Hochschulen des Landes gestärkt und Erkenntnisse zu Prozessen und Strukturen der Geschlechterverhältnisse und -ordnungen vermittelt und gewonnen. Zum anderen werden Nachwuchswissenschaftlerinnen als Gastprofessur-Inhaberinnen auf ihrem Karriereweg gefördert und arrivierte Wissenschaftlerinnen bestärken den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs als „Role Models“ darin, eine Karriere in der Wissenschaft als erstrebenswert und realisierbar wahrzunehmen.

- Soll die Gastprofessur weiterhin in möglichst vielen verschiedenen Wissensgebieten oder vorzugsweise im **MINT-Bereich** angesiedelt sein?

Nachdem die Genderforschung an der TU-Dresden in den Sozial- und Geisteswissenschaften bereits gut etabliert war, nahmen die Initiator*innen des MEHRWERT-Projekts gezielt jene Disziplinen in den Fokus, die Genderaspekten bis dato skeptisch bis ablehnend begegneten. Da es sich dabei im Wesentlichen um anwendungsorientierte Wissenschaftsgebiete handelte, erweiterten die Projektverantwortlichen die Genderperspektive um die der Vielfalt. In allen Phasen des Forschungsprozesses gelte es, die eigenen Grundannahmen über die Bedeutung sozialer Kategorien (Geschlecht, soziale Herkunft, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Alter, körperliche Befähigung u.a.) zu reflektieren, um sowohl diskriminierende Praktiken und Strukturen sichtbar zu machen als auch die Benutzer*innenfreundlichkeit der technischen Innovationen zu verbessern. Die Bereitschaft sich auf einen Perspektivenwechsel einzulassen und die herkömmliche Forschungslogik und -praxis zu hinterfragen, könne eine Auseinandersetzung mit ethischen und sozialen (Zukunft-)Fragen anregen¹⁰. Die Prämissen und Erwartungen, die diesem Projekt zugrunde liegen, liefern überzeugende Argumente für eine verstärkte Ansiedelung der KMF-Gastprofessur im MINT-Bereich. Darüber hinaus lässt sich eine Brücke zwischen Gleichstellungs- und Diversitätsanliegen schlagen, deren gemeinsames Ziel der Realisierung einer chancengerechten Hochschule mit dem der qualitativen Verbesserung von Forschung und Produktentwicklung einhergehen kann.

- Worin liegen die **Stärken** des Konzepts?

Die **Stärken** des Konzepts liegen in der Offenheit der Ausgestaltungsmöglichkeiten, der soliden finanziellen Ausstattung und den fairen Vergabebedingungen. Die Kommunikation und administrative Abwicklung zwischen Hochschulen und MWWK – von der Antragstellung bis zum Sachbericht – werden sehr positiv bewertet und, was den bürokratischen Aufwand angeht, als vergleichsweise niedrigschwellig bezeichnet. Das Vergabeprocédere, der Rhythmus und der Turnus werden mehrheitlich begrüßt und als angemessen erachtet. An sämtlichen Hochschulen, die die Professur bis dato ausgerichtet haben, wird deren Fortführung ausdrücklich begrüßt.

¹⁰ Vgl.: Eckardt 2019, S. 5 ff.

- Welches sind die größten **Herausforderungen**?

Die größten **Herausforderungen** liegen zum einen darin, innerhalb einer ausgesprochen heterogenen Hochschullandschaft, die jeweils optimale Ausgestaltungsform für die eigene Einrichtung zu finden. Es besteht die Notwendigkeit einer reflexiven Auseinandersetzung mit dem Format „Gastprofessur“ und einer klaren Abgrenzung vom regulären Lehrbetrieb bei gleichzeitig hinreichender Einbindung in den Regelbetrieb (v.a. hinsichtlich zu erbringender Studienleistungen). Diese „Quadratur des Kreises“ erfordert eine gründliche Auseinandersetzung mit der Angebotspalette. Es gilt, bei Studierenden und Fachvertreter*innen das Interesse für Genderaspekte innerhalb der Fachdisziplin zu wecken, aber gleichzeitig die „Verwertbarkeit“ des zusätzlichen Angebots zu gewährleisten. Die flächendeckende Implementierung des Bologna-Prozesses hat diese Herausforderung zweifelsohne noch verstärkt. Gastprofessorinnen betonen, wie wichtig es ist, neben herkömmlichen Lehrveranstaltungen innovative Formate (z. B. Workshops, Ausstellung, Lesung, Performance) anzubieten.

Zum anderen sind die Unterstützung und Integration der Gastwissenschaftlerin von eminenter Bedeutung. Gelingt die Einbindung in einen Fachbereich, ein Forschungszentrum (z.B. CEPOG), eine Graduiertenschule oder einen Arbeitskreis, steigt zum einen die Zufriedenheit der Gastwissenschaftlerin, zum anderen die Chance, einen größeren Kreis von Studierenden zu erreichen und die Genderperspektive nachhaltiger zu verankern. Je mehr Multiplikatoren in den gesamten Ablauf eingebunden sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Gastaufenthalts aus Sicht aller Beteiligten. In allen Gesprächen wurde betont, dass das Gelingen und die Zufriedenheit stets vom Engagement überzeugter Personen abhängen, seien es die Gleichstellungsbeauftragten/-referentinnen, Verantwortliche in Fachbereichen und Hochschulleitungen oder das Verwaltungspersonal.

Schließlich bestehen in manchen Fachkulturen große Widerstände, sich auf eine Forschungsperspektive einzulassen, die quer zu herkömmlichen Denkmustern und Paradigmen liegt. Gastprofessorinnen leisten an dieser Stelle häufig „Pionierarbeit“ und sind herausgefordert, Reflexionsbereitschaft dort zu wecken, wo Widerstände bestehen.

- An welchen Stellen bezüglich der **Organisation und administrativen Abwicklung** ist Optimierungspotential erkennbar?

Organisatorischer/administrativer Optimierungsbedarf wird bezüglich der hausinternen Zeitplanung identifiziert. Erfolgt die Ankündigung und PR von Lehrformaten und weiteren Veranstaltungen zu kurzfristig, sinkt die Chance, die gewünschte Resonanz zu erzielen. Vor allem jene Verantwortliche, die erstmals mit der Ausrichtung der Gastprofessur betraut waren, vermissen Orientierungshilfen (Leitfaden, Best-Practice-Beispiele), ein „*institutionelles Gedächtnis*“, auf das sowohl intern wie zentral (Koordinierungsstelle) zugegriffen werden könnte. Die Einrichtung einer solchen Plattform, der wichtige Tipps und Informationen zur Anbahnung und zum Ablauf des Verfahrens, den bisherigen Besetzungen und Erfahrungen zu entnehmen sind, ist ausdrücklich erwünscht. Angeregt wird weiterhin, dass eine systematische (kurze) Dokumentation des Outputs der Gastaufenthalte erfolgt.

Welche Themen/Fragestellungen wurden bearbeitet, welche Projekte angebahnt, welche Formate angeboten, sind Publikationen entstanden etc.?

- Welche **Wirkungen** und **Effekte der Nachhaltigkeit** sind zu erkennen?

Positive Effekte und eine **nachhaltige Wirkung** lassen sich in verschiedener Hinsicht erkennen. An Hochschulen bzw. in Fachkulturen, an denen das Themenfeld bis dato nicht präsent war, ist Neuland erschlossen und nachhaltiges Interesse geweckt worden. Es ist gelungen, einen weiteren Personenkreis, innerhalb der Hochschulen sowie darüber hinaus, zu erreichen und für Genderaspekte zu sensibilisieren. Die Gastprofessur konnte in bereits bestehende Initiativen/Einrichtungen integriert werden, thematische Impulse setzen und den interdisziplinären Austausch befördern. Es wird aber auch berichtet, dass die Stahlkraft verblasen kann, wenn es nicht gelingt, den Austausch und die angestoßenen Impulse fortzuführen. Die Weiterführung/-entwicklung und Verankerung des Forschungsfeldes hängen wesentlich von der dauerhaften Institutionalisierung der Diskurse an den Hochschulen, sei es in Arbeitskreisen oder Forschungszentren und deren übergreifender Verschränkung, ab. Die Strukturen, die in Rheinland-Pfalz vorhanden sind, werden als ausbaufähig bezeichnet. Eine der Gastprofessorinnen hat die Impulse und den regen Austausch der ersten Jahre als sehr produktiv bezeichnet, aber auch festgestellt, dass es stets von Personen abhängt, die den „*Staffelstab*“ weitergeben und die „*Sache*“ fortführen.

Abschließend kann festgehalten werden, dass sich die Befragten, nachdem sie sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit der KMF-Gastprofessur auseinandergesetzt und Optimierungspotenziale identifiziert haben, ausdrücklich für eine Fortführung der KMF-Gastprofessur aussprechen.

LITERATUR

Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (Hrsg.). 2013: Geschlechterforschung. Bericht und Empfehlungen. Hannover. https://www.wk.niedersachsen.de/publikationen/evaluationsberichte/themenbezogene_verfahren/evaluationsberichte-137331.html. Zugegriffen: 4. Juni 2019

Eckhardt, Jutta Luise. 2019: MEHRWERT durch mehr Perspektiven. MINT-Forschung unter Einbeziehung von Gender und Diversityaspekten. Dokumentation des Pilotprojekts im Sommersemester 2018. TU Dresden

CHE Consult GmbH (Hrsg.). 2013: Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Kurzfassung des Evaluationsberichts. Berlin <https://www.hu-berlin.de/de/einrichtungen-organisation/leitung/praesidialbereich/pb3/chancen/verlinkte-unterlagen/kurzfassung-des-evaluationsberichts-2013> Zugegriffen: 18. Mai 2019

GFMK 2018: Beschlüsse der 28. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK). <https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/Beschluesse.html> Zugegriffen am 9. Mai 2019