



Universität
Marburg



MINT vernetzt Lunch Talk Digital

GenderFUTURE in MINT

am 10.02.2026

**Hebel zur Öffnung von Fach-
und Unternehmenskulturen
für Frauen* in MINT**

Prof. Dr. Susanne Maria Weber, Dr. Eva Bulgrin, Marie
Sophie Winter & Jana Batos
FB 21 – AG: Innovation, Organisation, Netzwerke

Zeitlicher Ablauf

- 1. Unser Impuls:** Ergebnisse der Handreichung und Rückfragen
- 2. Austausch** über Erfahrungen in der eigenen Organisation
- 3. Unser Impuls:** Was sind Zukunfts- und Innovationslabore?
- 4. Austausch** zu unterschiedlichen Themenbereichen in Ihren Kleingruppen





Teil I

Re-Imagining GenderFuture in MINT – In organisationale Blickordnungen intervenieren

Dr. Eva Bulgrin

Gefördert durch:



www.genderfuture.de

Ausgangspunkt: GreenMINT als Türöffner für Frauen*?

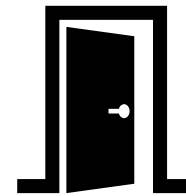
Was ist GreenMINT?

Zusammensetzung aus technischen Studiengängen und **Nachhaltigkeits-, Umwelt- und Transformationsfragen**

Adressierung von gesellschaftlichen Zukunftsaufgaben wie Klimaschutz, Energiewende, etc.

Was ist Nachhaltigkeit?

1. Ökologische Nachhaltigkeit
2. Ökonomische Nachhaltigkeit
3. Sozial-kulturelle Nachhaltigkeit



Bindung neuer Zielgruppen

- Frauen*
- **Non-Traditional Students (NTS):**
 - Aus technikfernen Haushalten
 - Studierende mit Migrationsgeschichte
 - First-Generation-Studierende



Forschungsprojekt und -design

GenderFUTURE: Rahmendaten



Förderung

BMFTR-Verbundprojekt
Förderlinie „MissionMINT –
Frauen gestalten Zukunft“



Laufzeit

März 2023 – August 2026



Forschungsverbund

RWTH Aachen (TP 1)
Universität Marburg (TP 2)



Gemeinsame Zielsetzung

Erkundung des Potentials von
GreenTec in technischen
Studiengängen für die
Gewinnung von weiblichen *Non-
Traditional-Students* (NTS) &
Transformation exkludierender
Blickordnungen und
Fachkulturen

GenderFUTURE: Zielgruppen



Zielgruppe

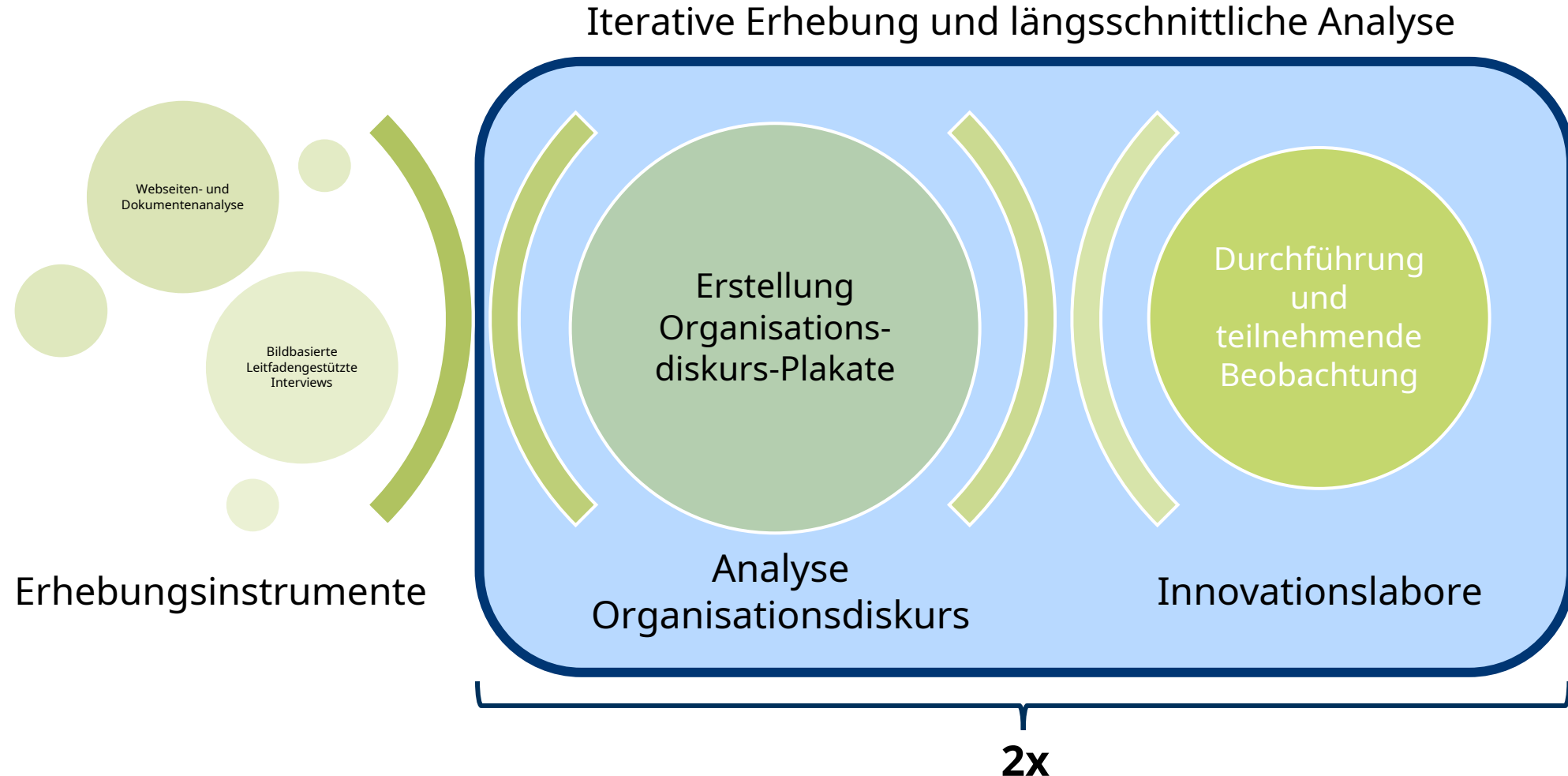
Weibliche Non-Traditional-Students (NTS) und Lehrkräfte
Hochschulen mit *GreenTec*-Studiengängen

Fall 1 Hochschule



Fall 2 Universität

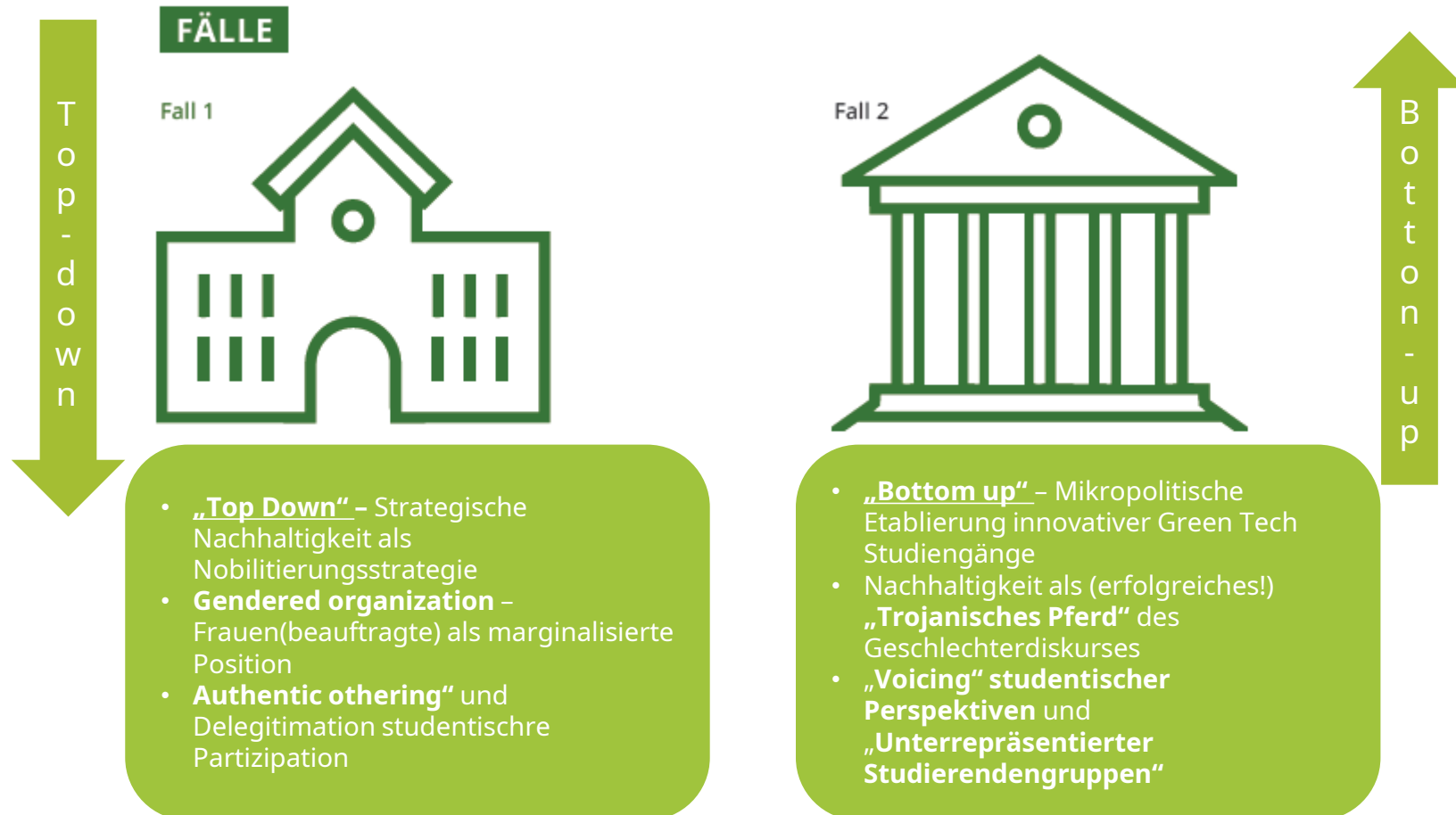
GenderFUTURE: Forschungsdesign





Transferergebnisse ***Organisationskultur***

Organisationskultur: Top-down & Bottom-Up



Institutionelle Typiken und Steuerungslogiken

„Top Down“

- Vernachlässigung von **sozial-kultureller Nachhaltigkeit**
- Nachhaltigkeit als **Marketingstrategie**
- Leitbild neigt zu **Leistungssteigerung**, statt **Integration**
- Vernachlässigung von **Mitgestaltung und Partizipation**
- Keine Veranlassung zur **Prozessverfolgung**
- Unzureichend **inter-/transdisziplinär**

„Middle Both Ways“

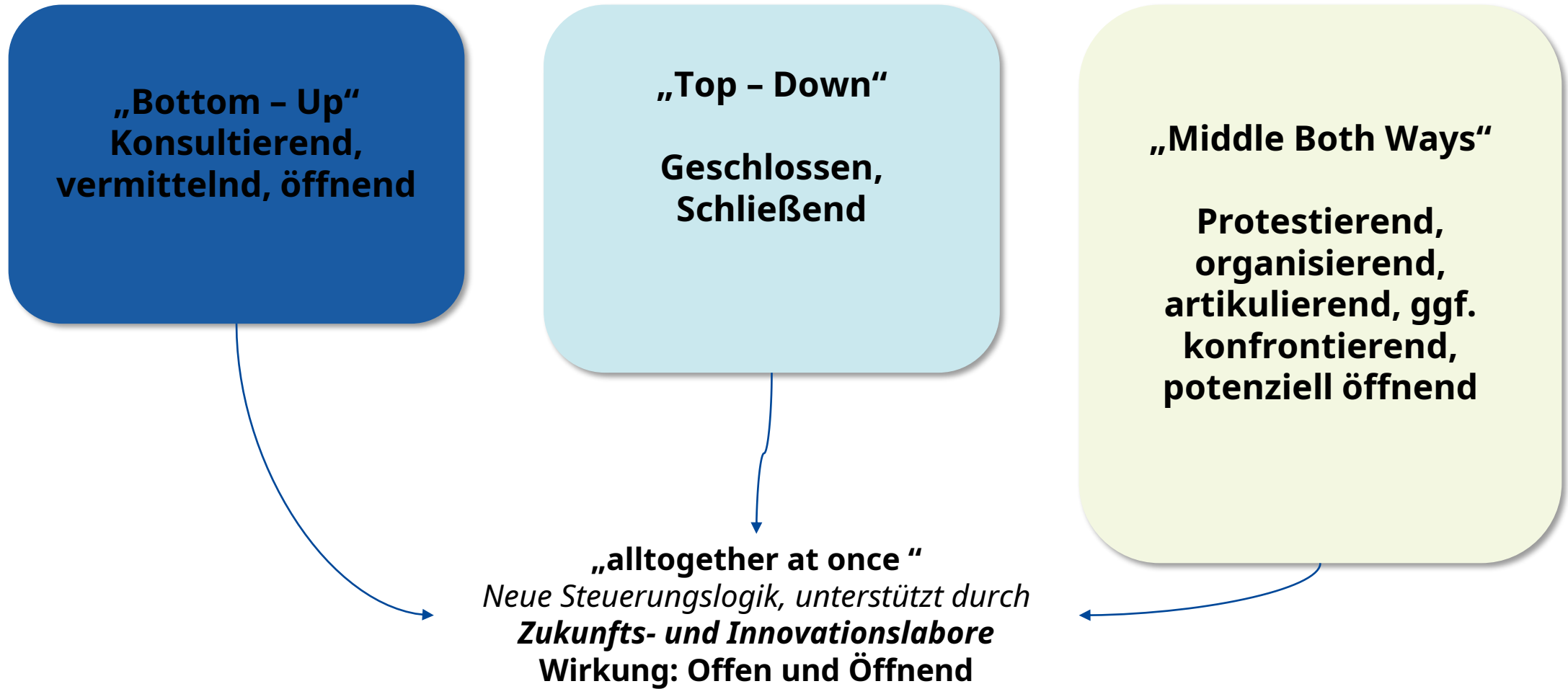
- Vernachlässigung von **sozial-kultureller Nachhaltigkeit**
 - Nachhaltigkeit als **umkämpftes Projekt**
 - Gefühl von **Differenzierung** spürbar
 - Unzureichend **inter-/transdisziplinär**
- + Akzeptanz
+ Zukunftsbetrachtung
+ offen, kritisch und gestaltungsorientiert

„Bottom-Up“

- geringe institutionelle **Verbindlichkeit**
- langsame Umsetzung, begrenzte Reichweite
- Gefahr der Überlastung Studierender
- + starke **Partizipation** und **Selbstwirksamkeit**
- + hohe **Praxisnähe** und **Alltagsrelevanz**
- + **sozial-kulturelle Nachhaltigkeit** sichtbar
- + **Innovationsimpulse** aus marginalisierten Perspektiven

Wie wirken hochschulische Blickordnungen?

strategische Positionierung in hochschulischen Blickordnungen





Transferergebnisse ***Fachkultur***

Nachhaltigkeit und Gender

strategische Positionierung in hochschulischen Blickordnungen

Nachhaltigkeit



Hochschulische Strategien der Diskursivierung von Nachhaltigkeit:

- Ökologische Nachhaltigkeit als Marketingkern (Fall 1)
- (Technische) Nachhaltigkeit als Profilierungsprojekt und umkämpftes Terrain (Fall 2)

Gemeinsamkeiten:

- Soziale & kulturelle Dimensionen von Nachhaltigkeit als marginalisierte Diskursposition

Geschlecht & Diversität



- Technische Studiengänge mit Nachhaltigkeitsfokus erreichen diversere Zielgruppen
- **Nachhaltigkeit wird zum Türöffner für Frauen & Non-Traditional Students (NTS)**
- Alltagspraxis der Studiengangskulturen reagieren noch nicht auf die neuen Zielgruppen
- Dominanter „male gaze“ der Ingenieurwissenschaften und marginalisierte Differenz



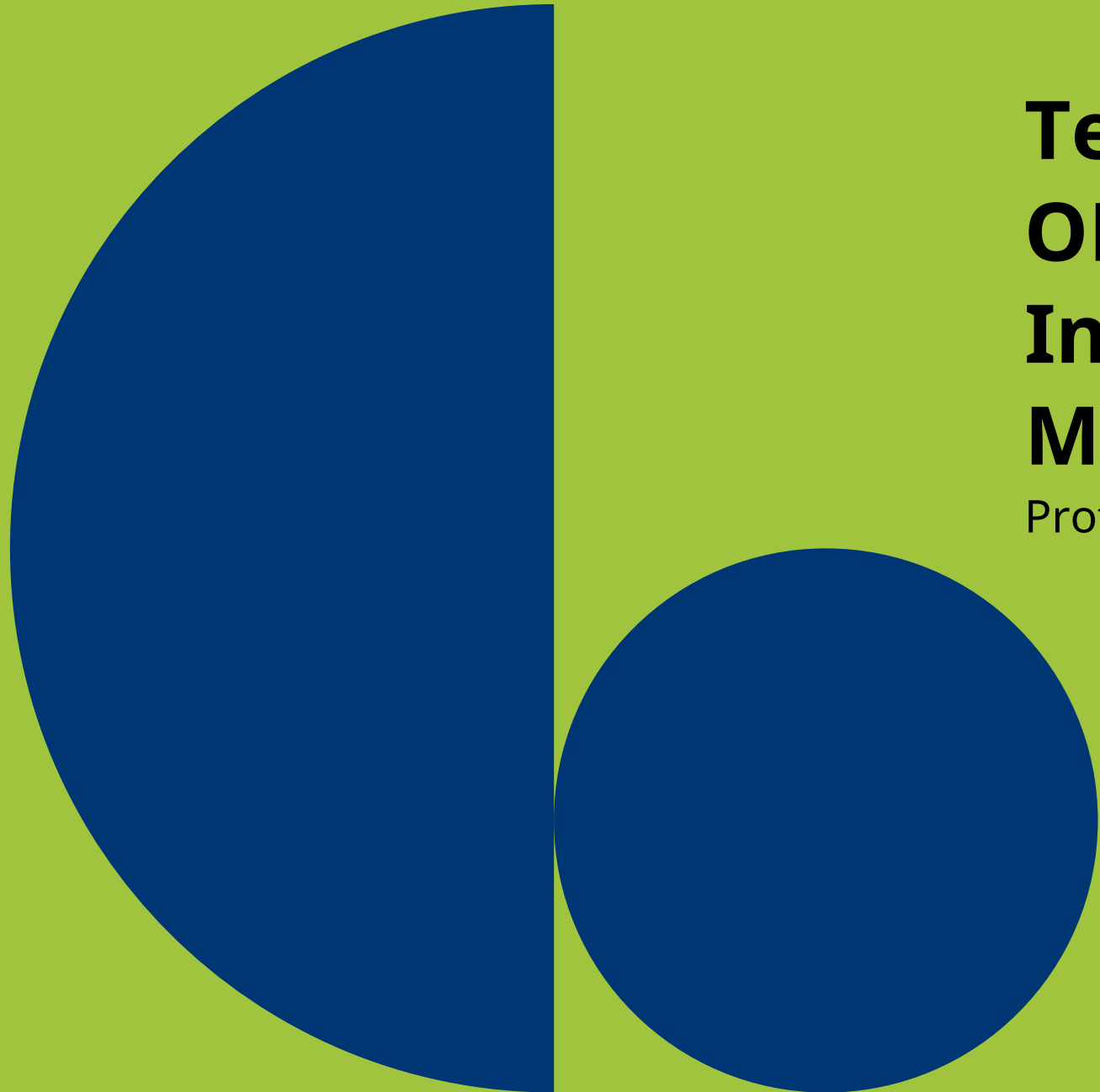
Universität
Marburg

Welche Erfahrungen teilen Sie?

10 Minuten Austausch in Breakoutsessions

Was sind Ihre Ergebnisse?





Teil II

OE & Zukunftsstrategien: Innolabs und konkrete Maßnahmen

Prof. Dr. Susanne Maria Weber

Was sind Zukunfts- und Innovationslabore?

Im Allgemeinen und bei GenderFUTURE

- Partizipative, moderierte **Entwicklungsräume** in Organisationen
- Methodische **Arrangements**
- Multiperspektive: „**Das ganze System in einem Raum**“
- **Nutzer:innen**zentriert und **lösungsorientiert**
- **Ergebnisoffene Suchprozesse** hin zur **Zielbildung**
- Mündet in **Projektförmige** Umsetzungsstrategien

- Gemeinsames Arbeiten an z.B. **Studiengängen, Strukturen** und **Kultur**
- Verbindung von **Nachhaltigkeit, Innovation** und **Chancengerechtigkeit**
- Einbezug unterschiedlicher Perspektiven aller **Akteur:innen** (Studierende, Lehrende, Organisation)

Ziel

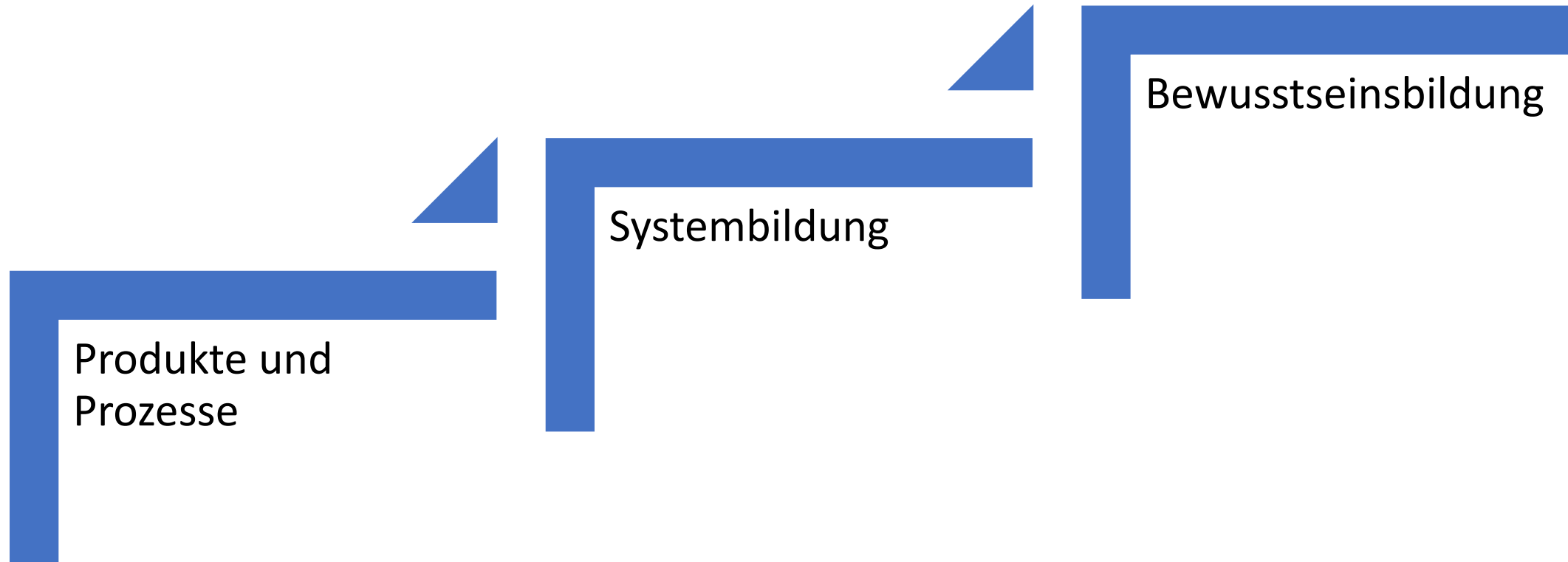
- **konkrete Veränderungsimpulse** und **nachhaltiger Organisationen** in **Mitgestaltung** aller Akteur:innen
- **Blockaden** sichtbar machen
- **Kollektive Lern- und Gestaltungsprozesse** anstoßen

Design-Thinking-Ansatz

	Komplexität materieller Oberflächen: Produktentwicklung und Kreativität
Wo? (Orte und Instanzen des Neuen)	„Innovation Labs“ in der Industrie
Was? (Wissen des Neuen):	Produktentwicklung von „Ideen“ zur Innovation; Prototypen der Objekte & Prozesse „by demand“ Orientiert an Strukturen und Prozessen
Wer? (Akteure des Neuen)	Multiperspektivität & Strategisches Diversity Management
Wie? (Praktiken & Funktionen des Neuen)	Technisches, analytisches, sachbezogenes Sehen Rekombination; dynamisches Design, Mediale Infrastrukturen
Strategie des Neuen	Produkt-Kreation & Design und Diffusion eines materialistisch-physikalischen Innovationsdiskurses

Tabelle 1: Wissenskultur produktbezogenen Designs in Weber, Susanne Maria (2014): Change by Design? Dispositive des Schöpferischen und institutionelle Felder des Neuen, S. 36

Der transepistemischer Designansatz (Weber, 2014)



Produkte und Prozesse

- Innovation ist Folge von **neuen Abläufen, Formaten** und **Beteiligungsformaten**, nicht nur Studiengänge und Projekte

Welche neuen Produkte tragen weiter?

- Neue, weiterentwickelte Studiengänge
- Module mit Nachhaltigkeits-, Gerechtigkeits- und Praxisbezug
- Innovationslabore, Projektformate, Reallabore
- Partizipative Lehr-Lern-Formate

Welche Prozessstrukturen sind zielführend?

- Partizipative Studiengangsentwicklung
- Transparente Entscheidungswege
- Reflexive Entscheidung
- Niedrigschwellige Beteiligungsmöglichkeiten





Systembildung

- Im System müssen Strukturen und Akteur:innen funktionell ineinandergreifen
- Dafür braucht es vernetzte, tragfähige Strukturen

Was bedeutet Systembildung in diesem Kontext?

→ Nachhaltigkeit, Gleichstellung und Studiengangsentwicklung werden ineinander integriert, mit der Verbindung aus:

- Lehre
- Organisation
- Governance
- Hochschulkultur

Wichtig ist hier:

- Klare Zuständigkeit der Rollen von Akteur:innen
- Kooperation zwischen Akteur:innen-Ebenen
- Langfristige Verankerung der Projekte
- Abstimmung der Top-down, Middle-Both-Ways und Bottom-Up Strategien

Bewusstseinsbildung

Veränderung von Haltung, Leitbildern und Selbstverständnissen

Wie entsteht / entwickelt sich Haltung und Bewusstsein?

- Dialogformate
- Reflexion von Macht, Ausschlüssen und Routinen
- Sichtbarkeit von vielfältigen Vorbildern (weibliche „Role Models“)
- Durch kollektives Lernen bzw. kollektive Zukunftsgestaltung

Worauf liegt der Fokus bei der Bewusstseinsbildung?

- Neue leitende Bilder von Ingenier:innen und Techniker:innen
- Nachhaltigkeit als gesellschaftliche Verantwortung
- Diversität als Innovationsressource
- Zielgruppe Studierende sollten aktiven Mitgestalter:innen sein

Wie haben wir Zukunfts- und Innovationslabore angelegt?

Zeit	Inhalt
9:30	Ankommen
10:00	Einstieg
10:30	Rahmung des Labs inkl. Gallery Walk
11:15	Anregungen zum Herstellungsprozess der Ergebnisse
11:45	1. Runde: Sichten der Ergebnisse und Start der inhaltlichen Arbeit in 6 Arbeitsgruppen
12:45	Mittagspause
13:30	2. Runde: Fortsetzung der inhaltlichen Arbeit in den 6 Arbeitsgruppen
15:15	Pause
15:30	Vernetzung der Arbeitsgruppenergebnisse (Inhaltliche Ebene und strukturelle Ebene)
16:15	Nächste Schritte zur Umsetzung (Botschaften der Leitung)
16:30	Abschlussrunde/Resonanz
Ca. 17:00	Ende

Unsere thematische Vertiefung

1. Q&A zu partizipativen Formaten (mit Marie-Sophie Winter)
2. Erfahrungsaustausch & „best practices“ mit partizipativer Prozessgestaltung (mit Jana Batos)
3. Vom Event zur partizipativen Organisationsentwicklung (mit Prof. Dr. Susanne Maria Weber)
4. Institutionalisierung einer partizipativen Organisationskultur (mit Dr. Eva Bulgrin)

→ **15 Minuten**





Universität
Marburg



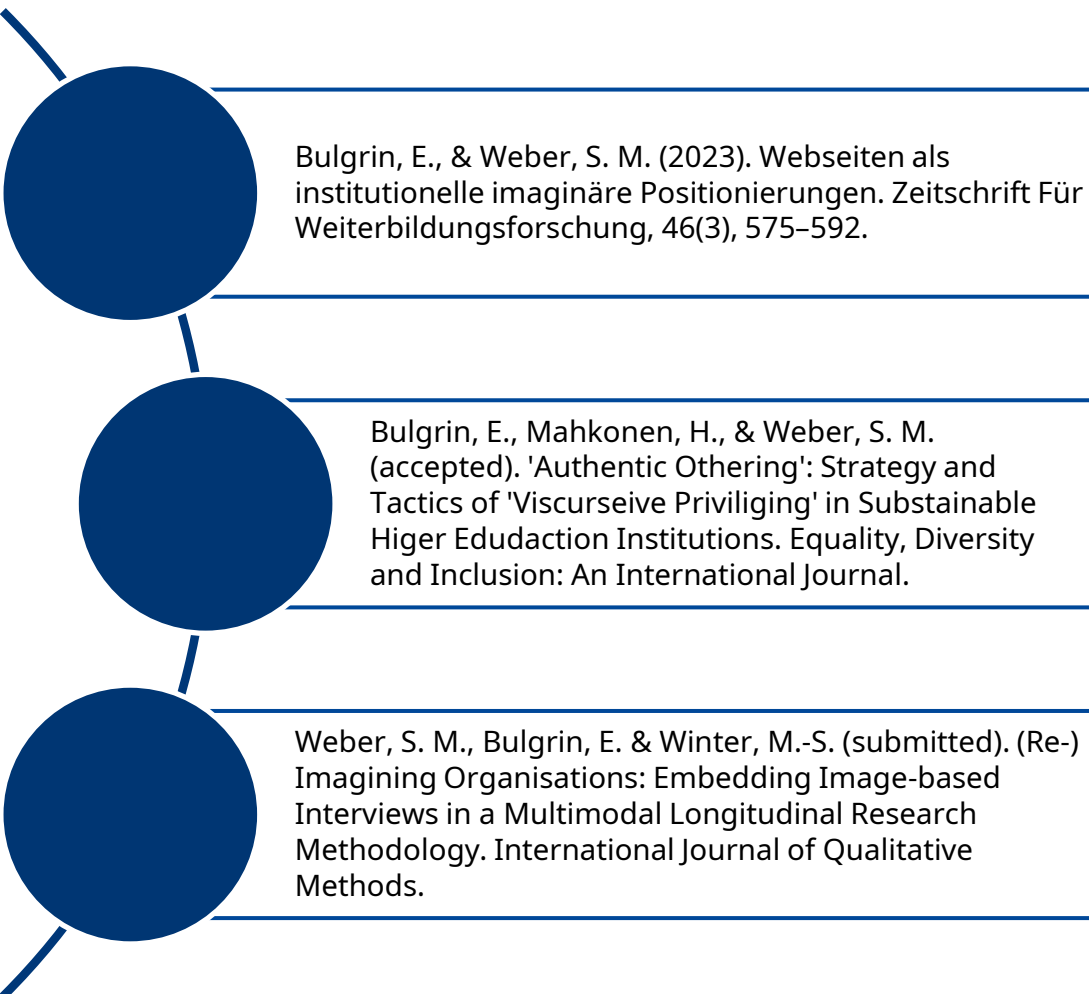
**Was sind Ihre
Ergebnisse
&
was nehmen Sie
heute mit nach
Hause?**



Take Away & Ausblick

- GreenMINT kann ein Türöffner für Frauen* sein, **wenn Hochschulkulturen sich mitverändern**
- Nachhaltige Innovation entsteht **nicht nur durch Inhalte**, sondern durch **Strukturen, Beteiligung und Kultur**
- Studierende sind **Mitgestalter*innen**, keine Zielgruppe
- Innovationslabore machen Veränderung **sichtbar, verhandelbar und gestaltbar**
- Wirksamer Wandel gelingt nur „**all together at once**“

Aktuelle Publikationen



Bulgrin, E., & Weber, S. M. (2023). Webseiten als institutionelle imaginäre Positionierungen. Zeitschrift Für Weiterbildungsforschung, 46(3), 575-592.

Bulgrin, E., Mahkonen, H., & Weber, S. M. (accepted). 'Authentic Othering': Strategy and Tactics of 'Viscursive Privileging' in Sustainable Higher Education Institutions. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal.

Weber, S. M., Bulgrin, E. & Winter, M.-S. (submitted). (Re-) Imagining Organisations: Embedding Image-based Interviews in a Multimodal Longitudinal Research Methodology. International Journal of Qualitative Methods.

Geplante Transferformate

Deutsche Gesellschaft
für Nachhaltigkeit an
Hochschulen (DG
HochN)
am 19.2.26

Digital Hub,
Podcast & Wiki

Gender- und
Frauenforschungs-
zentrum den Hessischen
Hochschulen (gFFZ)
am 23.2.

Präsentations
veranstaltung
an der THM
Friedberg

Handreichung Greening MINT - Nachhaltigkeit als Türöffner für Frauen*

Zielstellung:

- Erkenntnistransfer in der Praxis
- Öffnung von Hochschulen für weiblichen „Non-Traditional Students“ durch Transformation exkludierender Blickordnungen und Fachkulturen

Schwerpunkte:

- Praxisrelevante Ergebnisse mit Ableitung von Empfehlungen für hochschulischen Wandel
- Einordnung von Transformations-Maßnahmen aus den Innovationslaboren in eine Innovationsheuristik hochschlichen Wandels

Zielgruppen:

- Gleichstellungs- und Nachhaltigkeitsengagierte
- Hochschul- und Fakultätsleitung
- Studiengangsentwickler*innen
- (Studierenden-)Initiativen

Handreichung „Greening MINT - Nachhaltigkeit als Türöffner für Frauen*. MINT-Studiengänge geschlechtergerecht gestalten - Hochschulentwicklung partizipativ unterstützen“ wird im ersten Quartal 2026 veröffentlicht und kann auf der Projektwebseite www.genderfuture.de unter News abgerufen werden.



Marburger Teilprojektteam (TP 2)



Prof. Dr. Susanne Maria Weber
susanne.maria.weber@uni-marburg.de



Dr. Eva Bulgrin
eva.bulgrin@uni-marburg.de



Marie-Sophie Winter
marie-sophier.winter@uni-marburg.de



Pascal Schumacher
pascal.schumacher@students.uni-marburg.de



Heli Mahkonen



Dirk Netter



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt



Universität
Marburg



RWTHAACHEN
UNIVERSITY

Ausgewählte Literatur

Castoriadis, C. (1987). *The imaginary institution of society* (K. Blamey, Übers.; 1. Aufl.). Polity. (Originalwerk veröffentlicht 1975). <https://files.libcom.org/files/57798630-Castoriadis-The-Imaginary-Institution-of-Society.pdf>

Elven, J. (2021). Doing Differences in Studiengangskulturen von MINT-Fächern: Die Vervielfältigung studienleistungskritischer Passungsverhältnisse im Lichte einer heterogenen Studierendenschaft. In H. Bremer & A. Lange-Vester (Hrsg.), *Bildungssoziologische Beiträge. Entwicklungen im Feld der Hochschule: Grundlegende Perspektiven, Steuerungen, Übergänge und Ungleichheiten* (1. Aufl., S. 183–196). Beltz.

Jenkins, F., Hoenig, B., Weber, S. M., & Wolfram, A. (Hrsg.). (2022). *Inequalities and the paradigm of excellence in academia*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429198625>

Priegl, B. (2018). *Energiewende = Geschlechterwende? Eine geschlechtersoziologische Subjektanalyse des Ingenieurs im Bereich erneuerbare Energien* (1. Aufl.). Westfälisches Dampfboot.

Spangenberg, P. (2016). *Zum Einfluss eines Nachhaltigkeitsbezugs auf die Wahl technischer Berufe durch Frauen: Eine Analyse am Beispiel des Windenergiesektors* (Dissertation, viii, 266 S.).

Weber, S. M., & Keller, A. (2023). Doing Knowledge. In A. Mensching, N. Engel, C. Fahrenwald, M. Hunold & S. M. Weber (Hrsg.), *Organisation zwischen Theorie und Praxis: Jahrbuch der Sektion Organisationspädagogik* (S. 233–249). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-39690-9_15

Weber, S. M. (2014). Change by Design!? Wissenskulturen des „Design“ und organisationale Strategien der Gestaltung. In S. M. Weber, M. Göhlich, A. Schröer & J. Schwarz (Hrsg.), *Organisation und das Neue: Beiträge der Kommission Organisationspädagogik* (S. 27–48). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-03734-5_2

Weber, S. M. (2018). Innovationsmanagement als Gegenstand der Organisationspädagogik. In M. Göhlich, A. Schröer & S. M. Weber (Hrsg.), *Organisation und Pädagogik* (Bd. 17, *Handbuch Organisationspädagogik*, S. 517–527). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-07512-5_51

Weber, S. M., & Wieners, S. (2018). Diskurstheoretische Grundlagen der Organisationspädagogik. In M. Göhlich, A. Schröer & S. M. Weber (Hrsg.), *Organisation und Pädagogik* (Bd. 17, *Handbuch Organisationspädagogik*, S. 211–223). Springer VS.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Philipps-Universität Marburg
zusätzliche
Informationen
Biegenstraße 10
35032 Marburg
www.uni-marburg.de

*Das Verbundvorhaben „Re-Imagining GenderFuture in MINT. Hochschulische Potenziale der Gewinnung und Bindung von weiblichen Non-Traditionals durch die Integration von Nachhaltigkeit und Geschlechtergerechtigkeit in den Technikwissenschaften (GenderFUTURE)“ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) unter den Förderkennzeichen 01FP22M05A und 01FP22M05B gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Präsentation liegt bei den Autor*innen.*

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt



Universität
Marburg



RWTHAACHEN
UNIVERSITY



GenderFUTURE
Think Tech - Think Green - Think Nontraditional!