

# 70. Rundbrief

der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der  
Deutschen Gesellschaft für Soziologie  
- Juni 2004 -

# Ausgangspunkt oder Ziel? Zum Stand der Frauen- und Geschlechterforschung aus der Perspektive von NachwuchswissenschaftlerInnen

Charlotte Ullrich; Helen Schwenken

## 1. Einleitung

»Wissenschaftlicher Austausch« – im weitesten Sinne – ist das erste, was Mitglieder von sozialwissenschaftlichen Fachverbänden antworten, wenn sie nach ihrer Beitrittsmotivation gefragt werden. Spezischer gefragt zeigt sich jedoch nach einer Untersuchung der DGS (und DGfP) von Claudia Mühlrath-Kottmann, »dass die Soziologinnen in der Tendenz deutlicher ein karriereorientiertes Verhalten aufwiesen als die Männer« (Mühlrath-Kottmann 2002: 256): »Karriere« ist das meistgenannte Beitrittsmotiv, gefolgt von Präsentationsmöglichkeiten für die eigene Forschung.<sup>5</sup> Die Beitrittsmotivationen decken sich in etwa mit denen der Politologinnen wie Ursula Hoffmann-Lange und Barbara Holland-Cunz in einer empirischen Erhebung zur Situation von Frauen in der DVPW zeigen: Diese wollen wie ihre männlichen Kollegen über die Entwicklung der Profession auf dem Laufenden sein, mehr Frauen als Männer möchten professionspolitisch Einfluss nehmen und vier Fünftel der Frauen erhoffen sich Vorteile für die Karriere (Hoffmann-Lange; Holland-Cunz 2000: 7f.).

Knapp die Hälfte aller promovierenden und dreiviertel aller promovierten Mittelbauangehörigen in den Sozialwissenschaften ist Mitglied einer wissenschaftlichen Vereinigung (Enders 1996: 170, 203). Anzunehmen ist, dass gerade bei ihnen das »Karriereinteresse« besonders ausgeprägt ist. Kann die Sektion Frauen- und Geschlechterforschung diesen Ansprüchen gerecht werden? Unsere These lautet: Nein – und das gleich aus mehreren Gründen:

1. Sie will es nicht. Zwar spricht sich die Sektion seit ihrer Gründung für eine umfassende Gleichstellungspolitik aus, jedoch setzt sie hier analytisch wie politisch an »den Strukturen« an.<sup>6</sup> So gibt es, unserem Eindruck nach, kaum Netzwerke oder »Seilschaften«, die in den Mainstream des Faches hinein ihren Einfluss so geltend machen können oder wollen, dass es sich für NachwuchswissenschaftlerInnen unmittelbar lohnen würde, Teil der Sektion zu sein. Die aktive Mitgliedschaft zahlt sich nicht so schnell durch Jobs, Stipendien oder Veröffentlichungen, v.a. nicht außerhalb der Geschlechterforschung, aus.

2. Sie kann es nicht: Frauen- oder Geschlechterforschung ist zwar salonfähig geworden, aber immer noch marginalisiert. Das männlich dominierte Wissenschaftssystem hat die Frauenforschung zunächst vor allem als Betroffenen- oder Problemgruppenforschung zugelassen. »Frauenforschung als Partialbereich der Forschung« ist nach Ursula Müller ein historisches Faktum, das die Durchsetzung der Frauenforschung ambivalent begleitet: sie zugleich »ermöglicht, aber auch etikettiert« (Müller 2003: 50). Dies hat u.a. zur Folge, dass »Qualifikationen in der Frauen- und Geschlechterforschung – als Spezialwissen anerkannt und über diese Anerkennung zugleich abgewertet [werden]« (Müller 2003: 60).

Auch Frauen im Mittelbau bekommen diese Mechanismen der anerkennenden Abwertung von Geschlechterforschung als Spezialkompetenz mit. Sie befähigt nicht dazu, »das Fach in seiner Breite zu vertreten«, wie oft in Besetzungskommissionen oder Gremien zu hören ist. Es ist zu vermuten, dass dies Effekte hat, auf die Selbstpositionierung im akademischen Feld und die Verortung gegenüber bzw. Aktivität in der Frauen- und Geschlechterforschung.

Die Befragung der DVPW-Mitglieder hatte u.a. zum Ergebnis, dass der männliche wissenschaftliche Mittelbau prozentual mehr gegen eine Institutionalisierung der politologischen Frauen- und Geschlechterforschung eingestellt ist als männliche Professoren. Unsere Überlegung ist, dass diese Erfahrungen, auch in der »peer-Sozialisation«, Auswirkungen auf die Wahl der Sektion hat, in der NachwuchswissenschaftlerInnen sich engagieren: In welcher Sektion muss die Nachwuchswissenschaftlerin von heute aktiv sein, um sich fachlich auszutauschen und ihre Karriere zu fördern? Nicht

<sup>5</sup> Wir beziehen uns hier nur in dieser groben Tendenzeinschätzung auf die Studie von Mühlrath-Kottmann (2002) – auch wenn sie uns bezüglich der Methode, Durchführung und Schlussfolgerungen nicht immer hinreichend nachvollziehbar scheint. Für die DGS verwendet sie eine Zufallsstichprobe von 131 Befragten, davon 31 Frauen (ibid.: 159).

<sup>6</sup> Das heißt, die strukturelle Ungleichheit in der DGS und der Soziologie wurde und wird z.T. durchaus erfolgreich angegangen.

wenige sagen: Bestimmt nicht in der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung oder im AK Politik und Geschlecht.

Dies alles spricht nicht für die Attraktivität der Sektion für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Doch schon ein Blick in das Adressverzeichnis<sup>7</sup> zeugt vom gegenteiligen Verhalten der Sektionsmitglieder:<sup>8</sup>

- Sie ist weiterhin die mit Abstand größte Sektion in der DGS.
- Ein Drittel der Mitglieder sind habilitiert
- ein Drittel promoviert und
- ein Drittel mit Abschluss
- sowie einige Studierende.

Vor diesem Hintergrund möchten wir nun auf den Stand der Sektion aus der Perspektive von Nachwuchswissenschaftlerinnen näher eingehen – dies tun wir als interessierte und neugierige, aber auch eher beobachtende Mitglieder, die die Rundbriefe lesen und Tagungsankündigungen verfolgen, aber nicht weiter in das Sektionsgeschehen involviert sind. Wir sprechen hier nicht für *den* Mittelbau, sondern versuchen aus der Literatur und aktuellen hochschulpolitischen Debatten Fragen aufzuwerfen und einen Bezug zur aktuellen Situation der Sektion herzustellen. Ob die Tendenzen tatsächlich auf die Sektion und ihre Mitglieder zutreffen, sollte Gegenstand einer Diskussion sein.

Zunächst werden wir die Bedingungen, auf die junge SozialwissenschaftlerInnen heute im akademischen Feld treffen, beleuchten. Hierbei gehen wir kurz auf die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung und die Veränderung der hochschulpolitischen Rahmenbedingungen ein. Im dritten Teil des Vortrages wenden wir uns expliziter dem wissenschaftlichen Nachwuchs in den Sozialwissenschaften zu. In einem abschließenden Fazit wollen wir nach einem kurzen Resümee eine Reihe konkrete Vorschläge »zur Zukunft der Sektion« machen.

## 2. »An unseren Hochschulen bewegt sich etwas« (BMBF)?

Der Slogan »An unseren Hochschulen bewegt sich etwas« zielt viele der Broschüren des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. In der Tat auch in Bezug auf den Stand der Geschlechterforschung an deutschen Hochschulen hat sich – allerdings nicht erst seit der rot-grünen Bundesregierung – einiges bewegt: Es existieren 23 Koordinations- und Forschungszentren, 18 Studiengänge und Studienschwerpunkte für Frauen- und Geschlechterforschung, ferner 101 Frauenforschungsprofessuren und drei DFG-geförderte Graduiertenkollegs (ZE 2004).<sup>9</sup> Soweit eine positive Bilanz. Doch welche weiteren Auswirkungen haben die derzeitigen Umbruchprozesse im Hochschulbereich? Was bedeutet die Einführung der gestuften Studiengänge und des Gender Mainstreamings an Hochschulen und welche Auswirkungen hat die HRG-Novellierung auf die Geschlechterforschung und -ordnung?

Die Einführung von BA, MA und Akkreditierung bergen auch für die Geschlechterforschung die Gefahr, »dass Gender Studies in Zukunft einen neuen Praxisbezug entwickeln werden [müssen, hs, cu], der sich auf die Ausbildung von ›Gender-ExpertInnen‹ konzentriert« (Maltry 2003: 25) und weniger auf feministische Theoriebildung. Vertiefte Frauen- und Geschlechterforschung geht in der Modularisierung oft unter. Es wird zu diskutieren sein, wo und wie sich jenseits von Standardisierungen eine kritische Frauen- und Geschlechterperspektive – auch nachträglich – einbringen lässt.

<sup>7</sup> Maria Hasterok hat uns zur Auswertung dankenswerterweise das Adressverzeichnis der Sektion anonymisiert zur Verfügung gestellt. Dieses enthält insgesamt 375 Personen, Mitglieder zählt die Sektion hingegen 400, davon 399 Frauen und 1 Mann (Stand: April 2004). Das Adressverzeichnis kann nur einige Tendenzen aufzeigen, da es nicht systematisch, vollständig und aktuell Qualifikation, berufliche Stellung usw. erfasst und die aufgrund von Zeitverträgen usw. ständig im Wechsel begriffen ist und tendenziell die Stellung des Mitglieds zum Eintrittszeitpunkt ausweist.

<sup>8</sup> Dies ist auch unsere eigene Erfahrung: Unser Beitritt zur Sektion erfolgte jeweils zum Ende unseres Studiums und v.a. dadurch motiviert, dass die Frauen- und Geschlechterforschung einer der wenigen Orte ist, an dem politische und feministische Fragen ihren Platz haben.

<sup>9</sup> Frauenforschungsprofessuren in der Sozialwissenschaften (ZE 2004): Politik: 5, plus 1 Juniorprofessur, Soziologie (Sozial- und Kulturwissenschaften): 20, plus 1 Juniorprofessur. In der Soziologie gibt es verglichen mit anderen Fächern mit Abstand am meisten Geschlechterprofessuren.

Die von Frauenbeauftragten und HochschulforscherInnen entwickelten Instrumente und Auflagen des Gender Mainstreaming sind zahlreich, eine Auflistung und Diskussion würde hier zu weit führen.<sup>10</sup> Für alle Anstrengungen – mag man sie gut heißen oder als ›rhetorische Modernisierung‹ (Wetterer) entlarven – aber gilt Sigrid Metz-Göckels lakonische Feststellung, dass »als Versammlungsort intelligenter Menschen Hochschulen noch mehr als andere Organisationen dazu fähig [sind], solche Auflagen zu unterlaufen« (Metz-Göckel 2003: 42).

Dennoch hat für einen Teil der an den Hochschulen beschäftigten Frauen, insbesondere, wenn sie in Gremien oder als Frauenbeauftragte tätig sind, die Einführung von Gender Mainstreaming zur Folge, dass sie Expertise auf einem weiteren Feld erwerben müssen. Es wird von ihnen quasi-natürlich erwartet, sich kompetent in die Beratungen einzubringen. Reformen stellen sich somit als zusätzliche Arbeitsbelastung heraus, die in keiner Stellenbeschreibung enthalten ist und in diesem Punkt eher Frauen als Männer trifft.

»Ich will ein positives Signal an die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler senden« fasst die Bundesministerin für Bildung und Forschung Edelgard Bulmahn die letzte Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) zusammen (Süddeutsche Zeitung) und versucht, damit der Kritik insbesondere der neuen Befristungsregel und der Juniorprofessur zu begegnen.

Das neue Befristungssystem für wissenschaftliches und künstlerisches Personal sieht eine Befristung der Arbeitsverhältnisse auf 12 Jahre vor (Medizin: 15 Jahre): Sechs Jahre für die Promotionsphase und sechs Jahre danach. Als besonders »frauenfreundlich« gilt laut Bundesministerium: dass »Elternzeiten und Erziehungsphasen [...] grundsätzlich nicht auf die Höchstbefristungsgrenze angerechnet [werden]. [...] Damit werden Familie und Beruf vereinbar und die Karriere planbarer« (BMBF 2002: 13). Doch dem ist nicht ganz so.

Die Juniorprofessur bildet das »Kernstück« (BMBF 2002: 11) der Reform, auch in punkto Frauenförderung. Es gibt allerdings keine rechtsverbindliche Quotenregelung für Juniorprofessuren, das BMBF strebt aber einen Frauenanteil von 40% an (vgl. Kriszio; Löther 2003: 113) – die aber mit einem Viertel bis ein Drittel weiblicher Juniorprofessorinnen längst nicht erreicht werden.<sup>11</sup> Von der jüngsten Reform des Hochschulrahmengesetzes geht aus der Sicht der jungen WissenschaftlerInnen – wie Michèle Knodt und andere für die Politikwissenschaft nachzeichnen – kein ›positives Signal‹ aus.<sup>12</sup> Die überwiegende Mehrzahl der NachwuchswissenschaftlerInnen in der Politikwissenschaft will sich nicht auf eine Juniorprofessur bewerben (Knodt et al. 2004: 114). Allerdings bewerben sich – so unser subjektiver Eindruck – dann doch alle.

Gegen eine Bewerbung werden v.a. folgende Gründe angegeben:

- Befristungsregeln,
- dass die Habilitation noch einige Zeit zentrale Voraussetzung für eine Professur bleibt und
- die zu hohe Lehr- und Arbeitsbelastung wie auch
- der Zweifel, dass die angestrebte Unabhängigkeit der Juniorprofessur in der Praxis Bestand haben wird (vgl. Knodt et al. 2003: 114).

Die Einführung der Juniorprofessur scheint uns für die allgemeine hochschulpolitische Linie symptomatisch zu sein, weshalb wir hier in Schlagworten auf weitere Kritikpunkte eingehen:

- Die Einführung geht auf Kosten der C2- und C1-Stellen;
- Insgesamt ist eine Verschärfung der Lehr- und Forschungssituation an Unis zu befürchten, Juniorprofs müssen mehr in weniger Zeit leisten;

<sup>10</sup> Bezüglich der Förderungen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine Idee bei der Mittelverteilung anzusetzen. Mit Hilfe von Indikatoren könnten »z.B. ProfessorInnen, die sich in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung von Frauen besonders hervorgetan haben, besonders belohnt werden« (Metz-Göckel 2003: 42, vgl. auch Landesvorgaben dazu in Hessen und anderen Bundesländern).

<sup>11</sup> »Beide Erhebungen machen deutlich, dass sich relativ weniger Frauen beworben haben (BuKoF: 27,5%, BMBF: 25,4%), als ihrem Anteil an Promotionen entspricht (2001: 35%)« (vgl. Kriszio; Löther 2003: 115). 27,5% der Bewerbungen kommen von Frauen, die Besetzung erfolgt mit knapp 31% (Erhebung der BuKoF) (differierende Zahl des Ministeriums: 25,7%).

<sup>12</sup> Nur ein kleiner Teil der Nichtpromovierten und Promovierten (11% und 20%) fühlt sich durch die Einführung der Juniorprofessur und die neuen Befristungsregelungen zu einer wissenschaftlichen Laufbahn ermutigt, für über ein Drittel der Nichtpromovierten, Promovierten und Habilitierten ist die wissenschaftliche Laufbahn unattraktiver geworden und knapp die Hälfte der Promovierten und Habilitierten sieht nun eine geringere Chance auf Dauer in der Wissenschaft zu arbeiten (vgl. Knodt et al. 2003: 114f.).

- Die Reform wird Frauen aus dem System drängen, »da die Hauptqualifikationsphase mit einer Entscheidung für Kinder in Konflikt gerät« (Müller; Schnoor 2002: 3). Die festgelegten Altersgrenzen erlauben faktisch keine Kinderpausen, da Kinderbetreuung auch nach Mutterschutz und Erziehungsurlaub zeit- und kostenintensiv ist;
- unzureichende Übergangsregelungen für die gerade Habilitierenden/Habilitierten.

Neben der befürchteten Verschärfung der Lehr- und Forschungssituation wird so auch versucht, einen neuen Typ von Wissenschaftlerinnenkarriere als Norm durchzusetzen, die kaum mehr Abweichungen erlaubt.

Positiv ist u.E. die mancherorten auch fruchtbare Diskussion um den Ablauf von Qualifizierungsphasen, die durchgängig bundesweite Ausschreibungspraxis für Juniorprofessuren sowie die Formalisierung der Verfahren, beides war bei C1-Besetzungen häufig nicht gegeben.

Nachdem wir kurz die jüngsten Reformen beleuchtet haben, möchten wir nun die Frage aufgreifen, was sich am Ablauf einer wissenschaftlichen Qualifikation geändert hat.

### 3. Die akademische Laufbahn von Frauen in den Sozialwissenschaften

Daten des Statistischen Bundesamts zeigen, dass sich von den 1980er bis heute in den Sozialwissenschaften einiges getan hat: Mit einigen Schwankungen lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil in den verschiedenen Qualifikationsstufen zunimmt, allerdings gilt weiterhin: je höher, desto weniger Frauen.

Der Frauenanteil ist bei

- Abschlüssen von 43% auf 56%
- Promotionen von 20% auf gut 40%
- Habilitationen von unter 10% auf 27% gestiegen (Statistisches Bundesamt 2004 VIIC - 5.12 und 2004 VII C - 5.23)

In der Politikwissenschaft hat sich der Anteil der Professorinnen zwar seit Mitte der 1980er Jahre verdoppelt, beträgt aber immer noch „(magere) 12 Prozent« (Arendes; Buchstein 2004: 28).

Auch an den Hochschulen dominiert wie Ursula Müller (2003: 48) es formuliert: »ein gesellschaftlicher Diskurs bereits erreichter Gleichheit«, die »klassischen Diskriminierungen werden zurückgedrängt, aber noch nicht außer Kraft gesetzt; sie werden subtiler« (ebd.: 59) und damit schwerer thematisierbar. Welche Auswirkungen hat das auf wissenschaftliche Karriereverläufe und –wahrnehmungen von Frauen? Frauen haben ihre erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn bzw. das Einschlagen einer solchen retrospektiv als »Zufall« oder »Glück« bezeichnet. Das stellte lange eine wichtige Erkenntnis in der feministischen Professionalisierungsforschung dar (vgl. Hasenjürgen 1996).<sup>13</sup> Die Karriere- und Interpretationsmuster des »Glückhabens« hielten sich durch alle Generationen durch (Wetterer 1989: 150).<sup>14</sup> Heute hat sich das möglicherweise geändert: Gibt es – um mit Brigitte Hasenjürgen zu fragen – den Wandel von den »marginalisierten Wissenschaftlerinnen« zu den »Spieleilnehmerinnen« (Hasenjürgen 1996: 89)? Wir vermuten, dass Überlegungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen strategischer geworden sind, wenn sie dies nicht schon immer waren ... – Mit allen Vor- und Nachteilen: Wenn es beispielsweise als karrierehinderlich betrachtet wird »Frauenforschung« zu betreiben, dann bedeutet das eine Einschränkung

<sup>13</sup> Mit dieser Position korrespondierte die Beschreibung von der Fremdheit der Frauen in der Wissenschaft. Die Integration der Frauen in den Wissenschaftsbetrieb wurde nicht als Fortsetzung eines professionellen Sozialisationsprozesses, sondern vielmehr als »Prozess der Akkulturation« (Hagemann-White und Schultz 1986, in Wetterer 1989: 154) betrachtet. D.h. als einen äußerlichen Anpassungsprozess, in dessen Rahmen zur Kompensation frauenzentrierte »Zwischenwelten« geschaffen wurden. Inzwischen hat es viel Kritik an der Besonderung der Frauen in der Wissenschaft gegeben, nicht zuletzt im Zuge der Erfahrung von konflikträchtigen Beziehungen unter Frauen in der Wissenschaft und der Diskussion um »Generationen« und ihr Verhältnis zueinander (vgl. Schwenken; Ullrich 2004).

<sup>14</sup> Für die einen, so Wetterer (1989: 150), »war nicht antizipierbar, daß die Hochschulexpansion zur Einrichtung so vieler neuer Stellen führt, für die anderen ist nicht antizipierbar, daß gerade sie eine Stelle bekommen, wo es doch eigentlich keine mehr gibt«.

des Forschens nach dem Lustprinzip, das sicherlich erst viele der wegweisenden Arbeiten in der Frauen- und Geschlechterforschung ermöglicht hat.

#### 4. Fazit und konkrete Vorschläge

Unsere bisherige Darstellung reflektiert ähnliche Aspekte wie die Rückmeldung der Mitglieder der Sektion; insbesondere das Für und Wider der Professionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung. Pragmatisch ist zu konstatieren: Geschlechterforschung findet meist immer noch in Nischen statt und gilt im akademischen Alltag und in entscheidenden Bewerbungsverfahren, zwar als »Zusatzqualifikation«, mehr aber auch nicht. Dies hat Auswirkung auf Prioritäten und welche Rolle die Sektion spielt: Ausgewiesensein in der Geschlechterforschung allein reicht also nicht aus für eine akademische Laufbahn. Doch dies ist die Antwort auf eine falsch gestellt Frage. Zum einen geht es wahrscheinlich auch den Mitgliedern der Sektion Frauenforschung v.a. erst einmal um den »wissenschaftlichen Austausch«, zum anderen wird kaum eine Sektion von sich behaupten können, allein »Karrieren machen« zu können.

Die Sektion Frauenforschung bietet produktive theoretische Ausgangspunkte, eine »fachliche Heimat« und wichtige akademische Vernetzung. Dies macht u.E. immer noch die Attraktivität der Frauen- und Geschlechterforschung aus und unterscheidet sie vom Mainstream nicht nur durch die differenzierte Beschäftigung mit dem Geschlecht. Kritische feministische Forschung muss und kann sich u.E. allerdings nicht nur zentral mit dem »Geschlecht« beschäftigen. Statt einer Definition über den Forschungsgegenstand »Frauen«, sollte eher die kritische politische Perspektive und der theoretische Zugang zu Themen in den Vordergrund gerückt werden. Wichtige Elemente wären hier Wissenschaftskritik (einschließlich Selbstreflexionen) sowie der Bezug zur gesellschaftlichen Praxis bzw. zum Ziel der Geschlechtergerechtigkeit (vgl. Maltry 2003).<sup>15</sup>

Im Folgenden wollen wir nun auf mögliche Neuorientierungen der Sektion eingehen, die sowohl »das Gemeinsame« als auch die Sektion als »Forum heterogener Interessenslagen« berücksichtigen. Wir wollen bei unseren Vorschlägen nicht nur auf die Interessensstandpunkt-Frage »Was für eine Sektion ist für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiv?« eingehen, sondern die Vorschläge spiegeln auch wider, was wir für politisch sinnvoll, theoretisch spannend und weiterbringend halten.

Dies beleuchten wir auf drei Arenen:

1. Im sozialwissenschaftlichen Feld
2. In der DGS
3. Innerhalb der Sektion

##### 4.1. Im sozialwissenschaftlichen Feld

Schon in den ersten beiden Berichten der Sektion um 1980 sind wissenschaftspolitische Ziele wichtig, so auch die »DGS frauen- und frauenforschungsfreundlicher zu gestalten« (Mathes 2001: 10). Wie oben gezeigt, kann man zwar heute von einem Erfolg bei der Institutionalisierung der Frauenforschung und verbesserten Ausgangslagen für die akademische Laufbahn für Frauen konstatieren, jedoch sind immer noch geschlechtshierarchisierende Mechanismen am Werk.

Als Teil des sozialwissenschaftlichen Feldes sollte sich die Sektion weiterhin für geschlechtergerechte Politiken einsetzen:

- Sich z.B. politisch zu Neuerungen wie Dienstrechtsreform, Juniorprofessur, hier etwa für „frauenfreundliche“ Jahresberechnung bei Kindererziehung etc. verhalten;<sup>16</sup>
- Sich allgemein in die Diskussion um Altersgrenzen bei Stellen und Stipendien einmischen, »da diese sich insbesondere für Frauen negativ auswirken«, wie schon der 19. Rundbrief feststellt (Mathes 2001: 11);

<sup>15</sup> Natürlich ist nicht jede Form der wissenschaftlichen Beschäftigung mit Geschlecht »feministisch« oder »herrschaftskritisch«.

<sup>16</sup> Eine Zusammenarbeit mit oder ein Verweis auf die Bundeskoordination der Frauenbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) wäre hier sicherlich sinnvoll.

- Und damit auch Argumentationshilfen zu hochschulpolitischen Themen für Frauenbeauftragte, frauenpolitisch Aktive in Unis und auch für NachwuchswissenschaftlerInnen in Gremien bereitstellen.

Auch weil der Anteil der »Sonstigen Mitgliedern« (d.h. Nicht-Promovierten) der Sektion Frauenforschung bei knapp 50%<sup>17</sup> liegt und nur insgesamt 40% der Mitglieder eine direktere Anbindung an die Universität haben (wovon allerdings der Großteil – über 60% – Professorinnen sind) und – zumindest nach den uns vorliegenden Daten – nur ein geringer Teil der sich Qualifizierenden an Hochschulen arbeitet; halten wir eine stärkere inhaltliche Präsenz nach außen für sinnvoll. Die Leseliste der Sektion etwa ist ein guter Anfang und gibt EinsteigerInnen und Lehrenden eine Orientierung, die Geschlecht integrieren wollen. Diese sollte allerdings aktualisiert werden.

#### 4.2. In der DGS

Innerhalb der DGS könnte beispielsweise für Empfehlungen gesorgt werden, welche Zeitschriften der Frauen- und Geschlechterforschung in Berufungsverfahren als Veröffentlichungen in Fachzeitschriften gelten sollten. Zusammenarbeit wie gemeinsame Tagungen mit anderen Sektionen sowie feministische Themen in andere Sektionen zu tragen halten wir weiterhin für sinnvoll.

#### 4.3. Innerhalb der Sektion

Insbesondere die Veröffentlichungen der Sektion zeugen von einer großen thematischen Vielfalt, eine Rezeption internationaler Forschung und neuer Theorieansätze auf einem Niveau, das sie u.E. zu einer der spannendsten »Bindestrich-Sozialwissenschaften« macht. Dies sollte sich auch auf den Sektionstagungen widerspiegeln. Statt scheinbar für alle passende Sammelsurium-Themen wie »Aktualität und Zukunft interdisziplinärer Geschlechterforschung« fänden wir es spannender, an den aktuellen Fragenstellung und Themen auch des sozialwissenschaftlichen *Mainstreams* zu diskutieren. Sektionstagungen sollten kein Forum für Spezialthemen sein, sondern eines wo ein allgemeines, feministisch fokussiertes sozialwissenschaftliches Interesse befriedigt wird.

Anregende und weiterführende breitere Tagungsthemen fänden wir z.B.:

- Feministische Methode und Methodologie z.B. unter der Fragestellung, wie man dekonstruktivistisch inspirierte Theorie mit empirischer Forschung zusammenbringt;
- Oder: aktuelle theoretische Debatten wie – um einen Vorschlag aus den Rückmeldungen aufzugreifen – Systemtheorie aus feministischer Sicht zu diskutieren.

Hier fänden wir es sinnvoll, »Koryphäen« der Frauen- und Geschlechterforschung und weibliche wie männlichen ExpertInnen anderer Sektionen einzubinden und mit ihnen ihre Thesen unter Anwendbarkeit auf das Geschlechterverhältnis sowie theoretische Anschlussstellen zu diskutieren. Insbesondere für Wissenschaftlerinnen in Qualifikationsphasen bleiben offene Call for Papers wichtig. Zudem könnten man darüber hinaus Möglichkeiten schaffen, sich mit »Poster« oder anderen Medien vorzustellen.

Für NachwuchswissenschaftlerInnen und Frauen in der Praxis sind Informationen und Vernetzungsmöglichkeiten besonders attraktive Leistungen der Sektion: Hier scheint uns die Homepage zentraler Ansatzpunkt zu sein. Zurzeit bietet sie gerade die notdürftigsten Informationen. Das heißt

- mehr, aktuellere und besser aufbereitete Informationen sowohl über Stellen als auch über Kongresse und Tagungen auf der Homepage
- Veröffentlichungen der CFP von wichtigen Zeitschriften
- Hochschulpolitische Stellungnahmen (s.o.)
- Neuerscheinungen und eine bessere Vorstellung der Reihe der Sektion
- Sammlung von Seminarplänen wie etwa *die Syllabi on the Web for Women- and Gender-Related Courses*<sup>18</sup> von den Frauenforscherinnen in den USA.

Diejenigen aus NRW wissen die Mailingliste des Netzwerks Frauenforschung zu schätzen – eine ähnliche Mailingliste wäre auch für die Sektion sinnvoll. Auf der anderen Seite finden wir, wie auch viele Mitglieder in den Rückmeldungen, wichtig, etwas »Handfestes« von der Sektion zu bekommen. Die

<sup>17</sup> Im Durchschnitt der DGS bei 25% (weitere Sektionen mit hohem Anteil: Stadt- und Regionalsoziologie 51%, Medizin- und Rechtssoziologie 43%), eigene Rechnung nach den Angaben in Mühlrath-Kottmann (2002).

<sup>18</sup> <http://www.umbc.edu/cwit/syllabi.html>

elektronischen Sektionsrundbriefe gehen in der Emailflut unter und sind auch nicht aktueller. Ebenso wäre eine Neuauflage des Papierregisters wünschenswert.

Insgesamt sollte stärker berücksichtigt werden, dass nicht alle Sektionsmitglieder auf Universitätsstellen wissenschaftlich arbeiten bzw. auch hier neoliberalen Politiken begegnen. Anregend fänden wir z.B. die Diskussion neuer Formen wissenschaftlichen Arbeitens, wie etwa der »feministischen Ich-AG« und andere Formen der Selbständigkeit. Diejenigen, die aus der schwierigen Arbeitsmarktsituation und den Altersgrenzen und Befristungen heraus Alternativen entwickeln, wurschteln sich in der Regel alleine durch. Weitere Beispiele hierfür wären auch: Austausch über DFG-Fördermöglichkeiten für »Netzwerke« von NachwuchswissenschaftlerInnen in den Geistes-/ Gesellschaftswissenschaften und das Aufzeigen von Wechselmöglichkeiten zwischen Wissenschaft und »Praxis«.

Eine Sektion, in der alle Belange berücksichtigt werden, bleibt zwangsläufig utopisch. Sie ist ein »Forum heterogener Interessenslagen« und kann als solches beides sein: Wichtiger Ausgangspunkt theoretischer Reflexionen und geschlechterpolitischer Interventionen. Hierfür bedarf es allerdings Diskussionen über Neuorientierung und Professionalisierung – insbesondere in Hinblick auf die v.a. neoliberale Restrukturierung auch der hochschulpolitischen Verhältnisse.

### Literatur

Arendes, Cord; Buchstein, Hubertus (2004): Politikwissenschaft als Universitätslaufbahn. In: *Politische Vierteljahresschrift*, 45. Jg. Heft 1: 9-31.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2002): An unseren Hochschulen bewegt sich etwas. Die deutschen Hochschulen auf dem Weg ins 21. Jahrhundert. Angabe ohne Jahr, Online: <http://www.bildungsserver.de/db/mlesen.html?Id=17005> (12.5.2004).

Dölling, Irene (1999): »Geschlecht« - eine analytische Kategorie mit Perspektive in den Sozialwissenschaften? In: Potsdamer Studien zu Frauen- und Geschlechterforschung. Heft 1: *Welche Zukunft? Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung in den Disziplinen*: 17–26.

Eggers, Susanne (1994): Von Antrag ... zu Antrag. Zur Situation von Promotionsstipendiatinnen an der Freien Universität Berlin. In: Färber, Christine (Hg.): *Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität*. (2. Auflage): 117–133.

Enders, Jürgen (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt am Main; New York: Campus.

Geissler, Dorothea; Wanisch, Maria (1994): Rahmenbedingungen und Zeitmanagement von Frauen im Kontext ihrer akademischen Qualifizierung. In: Färber, Christine (Hg.): *Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität*. (2. Auflage): 99–116.

Hasenjürgen, Brigitte (1996): Soziale Macht im Wissenschaftsspiel. SozialwissenschaftlerInnen und Frauenforscherinnen an der Hochschule. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Hoffmann-Lange, Ursula; Holland-Cunz, Barbara (2000): Bericht über die Ergebnisse der Umfrage des Ständigen Ausschusses für Fragen der Frauenförderung (StAFF) in der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) im Sommer 2000. 21. wissenschaftlicher Kongress der DVPW, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 1.-5. Oktober 2000. [www.dvpw.de/dummy/fileadmin/docs/STAFF.PDF](http://www.dvpw.de/dummy/fileadmin/docs/STAFF.PDF) (25.4.2004)

Knodt, Michèle; Willems, Ulrich; Kotzian, Peter (2004): Karriereverläufe in der Politikwissenschaft. In: *Politische Vierteljahresschrift*, 45. Jg. Heft 1: 109-115.

Maltry, Karola (2003): Frauen- und Geschlechterforschung als transformative Wissenschaft. Ein Diskussionsbeitrag. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*. 21. Jg. Heft 1+2.

Mathes, Bettina (2001): Aus der Geschichte ... – Die Sektion »Frauenforschung in den Sozialwissenschaften« in der DGS. Herausgegeben vom Sektionsrat der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie.

Metz-Göckel, Sigrid (2003): Gender Mainstreaming und Geschlechterforschung – Gegenläufigkeiten und Übereinstimmungen. Ein Diskussionsbeitrag. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*. 21. Jg. Heft 1+2: 40–47.

Mührath-Kottmann, Claudia (2002): Sozialwissenschaftliche Fachverbände und ihre geschlechtsspezifische Strukturierung am Beispiel der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und der Deutschen Gesellschaft für Politikwissenschaft (DGfP) in vergleichender Perspektive. Inauguraldissertation im Fachbereich Gesellschafts-

wissenschaft und Philosophie der Universität Marburg. Elektronisch veröffentlichte Dissertation: <http://archiv.ub-marburg.de/diss/z2002/0392/pdf/demk.pdf> (Stand April 2004)

Müller, Cornelia; Schnoor, Kerstin (2002): Jahrhundertreform als Kahlschlagsanierung. Die Reform des Hochschuldienstrechtes aus der Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses. <http://www.ling.uni-potsdam.de/~rvogel/kahlschlag.pdf> (Stand 12.5.2004)

Müller, Ursula (2000): Soziologie und Geschlechtergerechtigkeit am Beispiel der Forschung zu Frauen an Hochschulen. In: Metz-Göckel, Sigrid; Schmalzhaf-Larsen, Christa; Belinszki, Eszter (Hg.): *Hochschulreform und Geschlecht. Neue Bündnisse und Dialoge*. Opladen: Leske + Budrich.

Müller, Ursula (2003): ‚Gender‘ kommt – die Geschlechter gehen? Selbst- und Fremdpositionierungen in den Sozialwissenschaften. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*. 21. Jg. Heft 1+2: 48–66.

Schwenken, Helen; Ullrich, Charlotte (2004, im Erscheinen): Ein, zwei, drei, viele Generationen? Ein Diskussionsbeitrag zu feministischen Theoriendebatten, Geschlechterforschung und politischer Praxis. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*. Heft 1/2004.

Sektion Frauen- und Geschlechterforschung (2004): Rückmeldung zum Stand der Dinge in der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS. Einzelne Rückmeldungen der Mitglieder. Unveröff. Ms.

Sektion Frauen- und Geschlechterforschung (2003): Rückmeldung zum Stand der Dinge in der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS. Protokoll und Zusammenfassung der Diskussionen am 26. September 2003 in Frankfurt. Von Paula-Irene Villa. Unveröff. Ms.

Statistisches Bundesamt (2004): VII C - 5.23: Habilitationen nach Fachgebiet 1980–2002.

Statistisches Bundesamt (2004): VIIC - 5.12: Bestandene Prüfungen nach 1. Studienfach, Prüfungsgruppen und Prüfungsjahren. Sozialwissenschaft 1983–2002.

Wetterer, Angelika (1989): „Es hat sich alles so ergeben, meinen Wünschen entsprechend“ – Über die Plan-Losigkeit weiblicher Karrieren in der Wissenschaft. In: Bathe, Silvia; Biermann, I.; Hunfeld, M.; Ruhne, R.; Schlosser, I. (Hg.) (1989): *Frauen in der Hochschule: Lehren und Lernen im Wissenschaftsbetrieb*. Weinheim: 142-157.

Wetterer, Angelika (1992): *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt am Main; New York: Campus.

Wobbe, Theresa (Hg.) (2003): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Bielefeld: transcript.

ZE (2004): Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZE) an der Freien Universität Berlin. <http://www.fu-berlin.de/zefrauen/index.html> (13. April 2004).

Zimmermann, Karin (2000): *Spiele mit der Macht. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen*. Berlin: Sigma.