

fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Altersarmut oder Bildungsungleichheiten genannt.

Eine Übersicht über den Bericht gibt es unter folgendem Link:

<http://www.snf.ch/de/fokusForschung/newsroom/Seiten/mm-150527-nfp60-ungleichstellung-der-geschlechter.aspx>

Der gesamte Bericht findet sich unter folgendem Link:

http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/NFP_60_Synthese_de_Web.pdf

Genderprofessuren eine Erfolgsgeschichte? Ein Blick hinter die Kulissen

ULLA BOCK. INGA NÜTHEN (ZENTRALEINRICHTUNG ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG AN DER FREIEN UNIVERSITÄT BERLIN)

Einmal im Jahr veröffentlicht das Statistische Bundesamt in Wiesbaden aktuelle Zahlen zu Bildung und Kultur und meldet in diesem Zusammenhang ebenso regelmäßig, dass an deutschen Hochschulen der Anteil an Professorinnen stetig ansteigt. Der Anstieg in den letzten 20 Jahren von 6,5% (1992) auf 20% (2013) gilt als eine Erfolgsmeldung (Statistisches Bundesamt 2013). Dahinter steht, dass es immer mehr hoch qualifizierte Frauen gibt, die auf den akademischen Arbeitsmarkt streben und von denen einige die Chance erhalten, eine hochdotierte Stelle in einer Hochschule zu besetzen.

Diese Entwicklung als Erfolgsgeschichte zu lesen, ergibt sich aus einer Außensicht auf die Prozentzahlen, die einen langsamen, aber stetigen Anstieg des Frauenanteils bezeugen. Die Innensicht hingegen führt zu noch anderen Einsichten, die am Erfolg zweifeln lassen. Ein Blick hinter die Kulissen zeigt (vgl. GWK 2013):

- ▶ Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger ist der Anteil der Frauen,
- ▶ Professorinnen sind häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer und
- ▶ Professorinnen sind häufiger befristet angestellt als männliche Kollegen.

Diese Aussagen gelten allgemein für die Hochschulen in Deutschland und auch für alle Fachdisziplinen; sie treffen im Besonderen auf die Frauen- und Geschlechterforschung zu. Um dazu Genaueres sagen zu können, haben wir die Berliner Datenbank „Professuren mit einer Voll- oder Teil-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung (Gender und Diversity) an deutschsprachigen Hochschulen¹“ ausgewertet. In dieser Datenbank sind für die deutschen Universitäten 140 Professuren verzeich-

net (Stand Juli 2014). Diese Zahl täuscht eine stärkere Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen vor, als tatsächlich gegeben ist: Zum einem verteilen sich diese Genderprofessuren auf über 30 Fachdisziplinen und zum anderen handelt es sich bei vielen dieser Professuren um prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Die öffentlich zugänglichen Datensätze zu den Professuren weisen nicht die Besoldungsgruppe der jeweiligen Professur aus.² Diese sensiblen Daten liegen unveröffentlicht im Hintergrund dieser Datenbank und sind den Autorinnen bekannt: Der Anteil der am höchsten dotierten C4/W3-Professuren steht zu dem Anteil der C3/W2-Professuren in einem Verhältnis von 33:71; hinzukommen 28 W1/Juniorprofessuren und acht Gastprofessuren. Von den insgesamt 140 sogenannten Genderprofessuren³ sind 46, also fast ein Drittel, *befristet*.

Die Genderprofessuren an bundesdeutschen Universitäten sind mehrheitlich von Frauen besetzt, neun haben Männer inne. Auffällig ist, dass davon fünf C4/W3-Professuren, eine W2-Professur und drei W1-Professuren sind. Ist es ein Zufall, dass bei den wenigen Genderprofessuren, die Männer innehaben, das Verhältnis von C4/W3-Professuren zu den C3/W2-Professuren umgekehrt ist, nämlich 5:1?

Exemplarisch schauen wir nun hinter die Kulissen der Freien Universität Berlin, die zu jenen Hochschulen gehört, die bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen und in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung seit Ende der 1970er-Jahre Maßstäbe gesetzt haben.⁴ Der wiederholte Spitzenplatz in dem vom Center of Excellence Women and Science (CEWS) durchgeführten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (Löther 2013, 32) bezeugt dies ebenso wie der Total E-Quality Science Award⁵, welcher der Freien Universität wiederholt verliehen wurde. Doch obwohl an der Freien Universität früher als an anderen Universitäten zahlreiche und vielfältige Aktivitäten im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung unternommen und von der Hochschulleitung auch zusätzliche Lehraufträge und befristete Mittelbau-Stellen bewilligt wurden, gibt es bis heute an dieser Hochschule keine Professur mit einer Teil- oder Voll-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung in der höchsten Besoldungsgruppe (C4/W3). In den letzten 30 Jahren (1984⁶ bis 2014) wurden insgesamt 25 Professuren mit einer Teil- oder Voll-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung (Gender und Diversity) eingerichtet: In den 1980er-Jahren waren es vier, in den 1990er-Jahren drei und in den 2000er-Jahren sieben; seit 2010 sind elf hinzugekommen. Von diesen elf sind drei W2-Professuren, vier sind W1-/Juniorprofessuren und vier weitere sind Gastprofessuren, von denen zwei schon nicht mehr existieren. Bis auf eine internationale und interdisziplinäre Gastprofessur für Geschlechterforschung, die zum Wintersemester 2013/14 zum ersten Mal besetzt wurde und eine neu geschaffene W2-Professur in der Politikwissenschaft, die im Juni 2014 ausgeschrieben wurde, sind alle nach 2010 neu geschaffenen Genderprofessuren an der Freien Universität *befristet*. Von den fünf *unbefristeten* Professuren, die in den 1980er-/1990er-Jahren an der Freien Universität eingerichtet wurden, ist nur eine erhalten geblieben; sie wurde 2010 mit leicht veränderter Denomination⁷ neu ausgeschrieben und besetzt. Eine zweite aus dieser

Zeit wurde 2013 zwar neu ausgeschrieben, jedoch mit einer Denomination ohne Genderschwerpunkt. In inneruniversitären Aushandlungsprozessen erreicht werden konnte der Zusatz „nachgewiesene Forschungserfahrung in Fragestellungen und Methoden der Geschlechtergeschichte“, der im Ausschreibungstext unter „weitere Anforderungen“ platziert wurde. Um den Erhalt der Genderprofessuren bzw. um die Neueinrichtung solcher Stellen muss immer wieder neu gekämpft werden. So ist auch die 2014 zum ersten Mal ausgeschriebene W2-Professur für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender und Vielfalt am Otto-Suhr-Institut das Ergebnis langwieriger und harter Auseinandersetzungen (vgl. Nagy/Scheurer 2013).

Seit Mitte der 1980er-Jahre wird in der Berufs- und Wissenschaftsforschung die vermeintlich widersprüchliche These von der „ausschließenden Einschließung“ (Rang 1987) oder von der „einschließenden Ausschließung“ (Wetterer 1999, 19 und 26) vertreten. Diese These von einer versteckten professionsinternen Statusdistribution wurde in den letzten Jahren vielfach untermauert. Sie verweist auf den Umstand, dass Frauen inzwischen zwar auch auf höheren Positionen der akademischen Disziplinen integriert werden, aber professionsinterne Prozesse dazu führen, dass sie oftmals mehr am Rand als im Zentrum der Wissenschaften positioniert bleiben. Sowohl der Faktor Frau als auch die Entscheidung, sich im Feld der Frauen- und Geschlechterforschung zu profilieren, verstärken die Prozesse der Marginalisierung, die durch die bloßen Zahlen eines ansteigenden Professorinnenanteils und gewonnene Gleichstellungsrankings verschleiert werden. Es muss problematisiert werden, dass in der Hochschulforschung nach wie vor ein biologistischer Geschlechterbegriff verwendet wird, sodass die Daten zwar nach Frauen und Männern differenziert, unterschwellige geschlechtsspezifische Exklusionsprozesse jedoch nicht zur Kenntnis genommen werden. Dies zeigt sich auch an der weitgehenden Rezeptionssperre von Erkenntnissen aus der hochschulbezogenen Geschlechterforschung, in der diese Prozesse detailliert analysiert werden (vgl. Kunadt et al. 2014, 106). Damit einher geht eine „rhetorische Modernisierung“: Rhetorisch wird viel für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft getan, viele nachhaltige strukturelle Veränderungen sind bisher jedoch nicht zu erkennen (vgl. Wetterer 2000).

Im Spiegel dieser Erkenntnisse ist zu betonen, welche inhaltliche Bedeutung den Genderprofessuren im Wissenschaftsbetrieb zukommt. Sie haben idealiter eine wichtige Funktion für die Analyse von persistenten hierarchischen Geschlechterverhältnissen – in der Gesellschaft im Allgemeinen wie in der Wissenschaft und der jeweiligen Fachdisziplin im Speziellen. Sie sind ebenso von zentraler Bedeutung für die Umsetzung feministischer Forderungen im akademischen Feld, das nach wie vor als androzentrisch bezeichnet werden kann (Kahlert 2011). Aus diesen Gründen braucht es (wieder) vereinte feministische Kräfte, um weiterhin für den Erhalt bestehender und die Einrichtung neuer Genderprofessuren zu guten Bedingungen kämpfen zu können – trotz oder vielmehr aufgrund unterschiedlicher feministischer Positionen und innerfeministischer Debatten, die nicht ausgeblendet werden, sondern

solidarische, kritische Bündnisse prägen und stärken sollten. Darüber hinaus gilt es, auch Professuren mit Denominationen anderer wissenschaftskritischer Felder zu etablieren, die eine Schnittstelle mit der Frauen- und Geschlechterforschung haben, wie etwa die Postcolonial Studies, kritische Männlichkeitsforschung, Queer Studies oder Disability Studies.

Entgegen der Annahme einer Übervorteilung von Frauen und von Genderprofessuren in der Hochschulpolitik, die gegenwärtig vor allem in den Feuilletons der Tagespresse und in Blogs vertreten wird (vgl. Martenstein 2013; Diefenbach 2013) und dem Verkünden einer Erfolgsgeschichte in Bezug auf Gleichstellungspolitik ist also festzustellen, dass sowohl in Sachen Gleichstellung als auch hinsichtlich der professoralen Vertretung der Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen noch viele Hürden zu nehmen sind und dass die Außensicht auf die Statistik die Realität der gesellschaftlichen Verhältnisse schlicht schönfärbt. Es gilt, das Wissen über die geringere Besoldung und die unsicheren Arbeitsverhältnisse von Genderprofessuren sowie die Marginalisierung von feministischer Wissensproduktion innerhalb der Fachdisziplinen sichtbar zu machen, das hinter den Statistiken liegt. Dies zeigt nicht zuletzt ein exemplarischer Blick hinter die Kulissen der Freien Universität Berlin, über die auch die vielen Glanzbroschüren nicht hinwegtäuschen können.

Anmerkungen

- 1 www.zefg.fu-berlin.de/Datenbanken/Genderprofessuren/index.html (7.7.2014).
- 2 Der jeweilige Datensatz einer Professur enthält immer auch den Namen der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers; aus Gründen des Datenschutzes darf im veröffentlichten Datensatz die Besoldungsgruppe nicht mit angegeben werden.
- 3 Wir verwenden hier den Begriff Genderprofessur, der nicht uneingeschränkt akzeptiert wird. Einige Stelleninhaber_innen betonen, dass sie keine Genderforscher_innen seien, sondern in erster Linie z.B. Soziolog_innen oder Literaturwissenschaftler_innen und in ihrer Disziplin die Genderperspektive als integralen Bestandteil ihrer Forschung und Lehre begreifen. Dies zeigt zum einen ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zu den jeweiligen Fachdisziplinen, könnte zum anderen aber auch auf Befürchtungen der Marginalisierung aufgrund der Gender-Denomination hinweisen.
- 4 Die Planungsphase (1979-1981) und Gründung der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität (1981) war ein Meilenstein der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik an der Freien Universität (vgl. Bock 2014).
- 5 www.total-e-quality.de (7.7.2014).
- 6 1984 konnte an der Freien Universität die erste damals sogenannte Frauenforschungsprofessur besetzt werden; es handelte sich allerdings um eine Sonderprofessur, also eine befristete Zweidrittel-Teilzeitprofessur in der Literaturwissenschaft. Es folgte 1985 eine erste ebenso befristete Zweidrittel-Teilzeitprofessur in der Politikwissenschaft (Bock 2014, 27-30 und 91).
- 7 Es handelt sich um eine Professur in der Literaturwissenschaft mit der Denomination Neuere deutsche Literatur mit einem Schwerpunkt im Bereich der literatur- und kulturwissenschaftlichen Geschlechterforschung. Zum Wandel der Denomination dieser Professur vgl. Fleig 2014, 224.

Literatur

- Bock**, Ulla, 2014: Kontinuität im Wandel. Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (ZEFG) 1981-2015. Berlin.
- Diefenbach**, Heike, 2013: Brauchen wir Professuren für Genderforschung an Universitäten und Hochschulen? Internet: sciencefiles.org/2013/08/09/brauchen-wir-professuren-fur-genderforschung-an-universitaeten-und-hochschulen (7.7.2014).
- Fleig**, Anne (Hg.), 2014: Die Zukunft von Gender. Begriff und Zeitdiagnose. Frankfurt/M.
- GWK** – Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2013: Pressemitteilung vom 10.12.2013. Internet: www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2013-18.pdf (7.7.2014).
- Löther**, Andrea, 2013: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013. cews.public No. 17. Köln.
- Kahlert**, Heike, 2011: Hat Wissenschaft ein Geschlecht? In: Bultmann, Torsten/Wulz, Janine/Marquardt, Erik/Adam, Salome/Keller, Andreas/Jenter, Anne/Salzwedel, Cindy/Niederstraße, Mike: Wissenschaft und Geschlecht. Marburg, 49-51.
- Kunadt**, Susanne/Lopinsky, Anke/Löther, Andrea/Steinweg, Nina/Vollmer, Lina, 2014: Gender in der Hochschulforschung: Status Quo und Perspektiven. In: Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung. (1), 106-117.
- Martenstein**, Harald, 2013: Schlecht, schlechter, Geschlecht. In: ZEIT ONLINE, 8.6.2013. Internet: www.zeit.de/2013/24/genderforschung-kulturelle-unterschiede (7.7.2014).
- Nagy**, Nicola/**Scheurer**, Julia, 2013: Leider nichts Neues: Über die Marginalisierung der Geschlechterforschung am OSI. In: Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft. 22 (2), 163-166.
- Rang**, Britta, 1987: Ausschließende Einschließung. In: Hauser, Kornelia/Haug, Frigga (Hg.): Viele Orte. Überall? Berlin, 177-194.
- Statistisches Bundesamt**, 2013: Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2012. Wiesbaden.
- Wetterer**, Angelika, 1999: Integration und Marginalisierung. Das Verhältnis von Profession und Geschlecht am Beispiel von Ärztinnen und Juristinnen (Vortragsmanuskript). Internet: www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/gleichstellung/heft20wetterer.pdf (7.7.2014).
- Wetterer**, Angelika, 2000: Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. In: Kraus, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/M., 195-221.