

Ulla Bock

Pionierarbeit

Die ersten Professorinnen für Frauen-
und Geschlechterforschung an deutsch-
sprachigen Hochschulen 1984–2014

Pionierarbeit

Reihe »Politik der Geschlechterverhältnisse«
Band 55

Herausgegeben von Ina Kerner, Cornelia Klinger, Eva Kreisky,
Andrea Maihofer und Birgit Sauer

Ulla Bock, Dr. phil., war von 1981–2015 Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der FU Berlin sowie als Lehrbeauftragte am dortigen Institut für Soziologie tätig.

Ulla Bock

Pionierarbeit

Die ersten Professorinnen für Frauen- und
Geschlechterforschung an deutschsprachigen
Hochschulen 1984-2014

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.
ISBN 978-3-593-50301-1

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Copyright © 2015 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Umschlaggestaltung: Guido Klütsch, Köln

Satz: Petra Schäfer, Berlin

Druck und Bindung: CPI buchbücher.de, Birkach

Gedruckt auf Papier aus zertifizierten Rohstoffen (FSC/PEFC).

Printed in Germany

Dieses Buch ist auch als E-Book erschienen.

www.campus.de

Inhalt

Einleitung.....	9
1 Was sind Genderprofessuren?	18
2 Datengrundlage	24
2.1 Grundgesamtheit	25
2.2 Ausgewählte Interviewpartnerinnen (Sample).....	27
2.2.1 Professuren (Stellen).....	28
2.2.2 Professorinnen (Stelleninhaberinnen)	29
3 Zeiten des Umbruchs und des Aufbruchs.....	32
3.1 Die Neuen Frauenbewegungen und der Weg der Frauen in die Wissenschaft(en).....	37
3.1.1 Die Institutionalisierung der Frauenforschung in den Hochschulen	41
3.1.2 Erste Frauenforschungsprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen	44
3.1.3 Denominationen im Spiegel wissenschaftlicher und politischer Konjunkturen	52
3.1.4 Ungleichzeitige Entwicklungen: Deutschland – Österreich – Schweiz	55
3.2 Wandel der europäischen Hochschullandschaften durch die Bologna-Erklärung	62
3.3 Genderprofessuren und Generationenwechsel.....	64

4	Genderprofessorinnen im Gespräch	70
4.1	Berufsbiografien	71
4.1.1	Ziele zu Beginn der akademischen Laufbahn	72
4.1.2	Bedeutung der Frauenbewegung.....	83
4.1.3	Vorbilder auf dem Weg zur Professur	96
4.1.4	Erfahrungen mit Förderung	104
4.1.5	Motivation für die Bewerbung auf eine »Genderprofessur«	117
4.1.6	Reaktionen von Kolleginnen und Kollegen	129
4.1.7	Integration in die Fachdisziplin.....	140
4.1.8	Auswirkungen der Beschäftigung mit Frauen- und Geschlechterforschung auf die akademische Laufbahn	145
4.1.9	Raum für Selbstbestimmung	149
4.1.10	Anerkennung und Wertschätzung?	153
4.1.11	Chancen und Möglichkeiten, Einschränkungen und Hindernisse	157
4.1.12	Bedeutung von (Frauen-)Netzwerken.....	161
4.1.13	Rückblicke auf die eigene Hochschultätigkeit.....	174
4.2	Wissenschaftliche und politische Bedeutung von Genderprofessuren	180
4.2.1	Genderprofessuren im Kontext der Frauenbewegung.....	181
4.2.2	Frauen- und Geschlechterforschung – ein eigenständiges Fach?	186
4.2.3	Gender-Wissen – Bewegung vom Rand ins Zentrum der Disziplinen?.....	193
4.2.4	Sind Genderprofessuren nach wie vor erforderlich?	198
4.2.5	Bereitschaft der Hochschulen, Genderprofessuren zu institutionalisieren	203
4.2.6	Genderprofessuren und das Konzept Diversity.....	210
4.2.7	Männer als Inhaber von Genderprofessuren	220
4.2.8	Generationenunterschiede	226

5	Wider den Verlust des Erfahrungswissens in der Frauen- und Geschlechterforschung	243
	Anhang	252
	Kurzporträts der Interviewpartnerinnen.....	252
	Tabellen.....	293
	Literatur.....	301
	Personenregister	321

Einleitung

Die Einrichtung von Professuren mit einer Voll- oder Teil-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung seit Anfang der 1980er-Jahre hat wesentlich dazu beigetragen, dass sich die Frauen- und Geschlechterforschung als ein neues wissenschaftliches Feld entwickeln und ausdifferenzieren konnte. Heute ist dieser Forschungsbereich aus den Hochschulen¹ nicht mehr wegzudenken. Die Genderprofessuren bilden Knotenpunkte in den disziplinären wie interdisziplinären Netzwerken der Frauen- und Geschlechterforschung,² in denen wissenschaftstheoretische und wissenschaftspolitische Informationen ausgetauscht und strategische Diskussionen über die institutionelle Verankerung des Forschungsgebiets in der Wissenschaft geführt werden.

In der vorliegenden Studie stehen Wissenschaftlerinnen im Mittelpunkt, die als »erste sichtbare Generation« (Kahlert 2006: 107) eine Professur mit einer Voll- oder Teildenomination für Frauen- und Geschlechterforschung innehatten. Die Älteste unter ihnen ist Jahrgang 1934 und die Jüngsten wurden 1949 geboren; sie sind – mit wenigen Ausnahmen – mittlerweile emeritiert bzw. pensioniert.³ Diese Hochschullehrerinnen mussten sich mit

1 Der Begriff Hochschule umfasst Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen.

2 In dieser Arbeit wird durchgängig der Begriff »Frauen- und Geschlechterforschung« verwendet. Er schließt den in den 1970er-Jahren geprägten Begriff »Frauenforschung« ein, der heute allein kaum mehr verwendet wird, aber für die Hochschullehrerinnen, die in dieser Studie zu Wort kommen, noch Bedeutung hat. Ähnliches gilt für den Begriff »Frauenforschungsprofessuren«, der durch den Begriff »Genderprofessuren« ersetzt wurde. Die Begriffe »Gender« respektive »Gender Studies« stehen für »Geschlecht« und »Geschlechterforschung« und haben sich in den letzten Jahren weitgehend durchgesetzt (vgl. Braun/Stephan 2000; 2005; Hönig 2004; Steffen 2006). Zum Begriff »Genderprofessuren« siehe Kapitel 1, S. 18ff. sowie insgesamt zum Wandel der Begrifflichkeiten Kapitel 3.1.3, S. 52ff. und Kapitel 4.2.6, S. 210ff.

3 Nach dem Erreichen der Altersgrenze für die Berufstätigkeit werden Professorinnen und Professoren heute nicht mehr emeritiert, sondern pensioniert. Die Emeritierung ist

Vorurteilen und Widerständen auseinandersetzen, die sich oft gegen Frauen im Wissenschaftsbetrieb überhaupt, insbesondere aber gegen die von ihnen behandelten Themen richteten. Sie haben wesentlich dazu beigetragen, Frauen als Forschende und Lehrende in der Wissenschaft sichtbar zu machen und die Frauen- und Geschlechterforschung in den Hochschulen institutionell zu verankern. Als Wegbereiterinnen für nachfolgende Generationen haben sie Pionierarbeit geleistet.

Mit 38 dieser insgesamt 65 Genderprofessorinnen an deutschsprachigen Hochschulen wurden zwischen Februar 2012 und September 2013 Interviews geführt. Die Aussagen der Gesprächspartnerinnen wurden thematisch geordnet und auszugsweise in einen kontextualisierenden Fließtext eingebunden. Zudem wurden wichtige Informationen der wissenschaftlichen Biografie jeder Einzelnen zu Kurzporträts zusammengefasst, die im Anhang abgedruckt sind.⁴

Als Pool für die Auswahl der Interviewpartnerinnen diente die Berliner »Datenbank für Professuren mit einer Voll- oder Teil-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung an deutschsprachigen Hochschulen« (kurz: »Berliner Datenbank Genderprofessuren«).⁵ Die Gespräche wurden mithilfe eines zweigeteilten Interviewleitfadens strukturiert. Im ersten Teil des Interviews ging es darum, wie sich die Befragten die eigene akademische Laufbahn im Rückblick vergegenwärtigen und wie sie sich im Sinne Pierre Bourdieus⁶ im Feld der Wissenschaft positionieren konnten: Hatten sie bereits zu Beginn ihres Studiums bzw. ihrer wissenschaftlichen Qualifikationsphase Ziele, auf die sie hinarbeiten wollten? Gab es (weibliche) Vorbilder, die ihnen eine Orientierung geben konnten, und Personen oder Institutionen und Förderprogramme, durch die sie konkrete Unterstützung erfahren haben? Welche Motive lagen ihrer Bewerbung auf eine Frauenforschungs- bzw. Genderprofessur zugrunde? Inwieweit war diese Professur

faktisch nicht mehr möglich, da sie in den meisten Bundesländern gesetzlich nur noch erlaubt ist, wenn eine Erstberufung vor 1975 stattgefunden hat. Ausführliche Informationen zur Datengrundlage und zur Auswahl der Interviewpartnerinnen sind dem Kapitel 2, S. 24ff. zu entnehmen; siehe dazu auch die Tabellen im Anhang, S. 293ff.

4 Siehe S. 252ff.

5 Die Datenbank ist in Kapitel 2, S. 24ff. genauer beschrieben.

6 Pierre Bourdieu weist in *Ein soziologischer Selbstentwurf* (2002) darauf hin, wie wichtig es ist, »das Feld zu verstehen, mit dem und gegen das man sich entwickelt« (ebd.: 11), um den Verlauf der eigenen beruflichen – hier akademischen – Laufbahn nachvollziehen und beeinflussen zu können. Bourdieu spricht im Weiteren auch von »individuellen und kollektiven Flugbahnen« (ebd.: 94).

im unmittelbaren Fachkollegium und darüber hinaus in der Scientific Community eingebettet und angesehen? Haben sie für ihre wissenschaftliche Leistungen Anerkennung und Wertschätzung erfahren? Welche Einschränkungen und Behinderungen haben sie erlebt? Welche Bedeutung messen sie den Frauennetzwerken inner- und außerhalb der Hochschulen bei, die sie zum Teil selbst mit aufgebaut haben? Am Ende dieses berufsbioграфischen ersten Gesprächsteils stand die Frage, ob die jeweilige Interviewpartnerin im Rückblick auf ihre Hochschultätigkeit ihren beruflichen Weg noch einmal so gehen würde, genauer: ob sie sich noch einmal auf eine Professur mit einer Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung bewerben würde.

Die berufliche Laufbahn der Genderprofessorinnen ist eng mit ihrem Engagement verbunden, die Frauen- und Geschlechterforschung als ein neues Forschungsfeld in den Hochschulen zu konturieren und institutionell zu verankern. Im zweiten Teil des Gesprächs wurden die Interviewpartnerinnen deshalb gebeten, vor dem Hintergrund ihrer persönlichen Erfahrungen und Expertise sowohl die wissenschaftliche als auch die politische Bedeutung der Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen einzuschätzen: Haben diese Professuren die Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung maßgeblich mit vorangebracht und damit die Sichtbarkeit und Akzeptanz dieses Forschungsfelds erhöht? Reicht die Anzahl der derzeit vorhandenen Genderprofessuren im deutschsprachigen Raum⁷ ihrer Ansicht nach aus, um Frauen- und Geschlechterforschung theoretisch weiterentwickeln und mit entsprechenden Forschungs- und Infrastrukturprojekten strukturell verankern zu können? Wie steht es gegenwärtig um die Bereitschaft der Hochschulen, freiwerdende Genderprofessuren neu zu besetzen oder auch zusätzliche Genderprofessuren zu schaffen? Was ist davon zu halten, dass das Konzept der Vielfalt (Diversity) derzeit viel Aufmerksamkeit erhält und dass Frauen- und Geschlechterforschung bzw. Gender Studies zunehmend mit Diversity Studies eng verbunden werden? Sollten (mehr) Männer auf Genderprofessuren tätig sein? Besteht ein Unterschied zwischen der älteren Generation von »Genderforscherinnen«, die inzwischen die Hochschulen verlassen haben, und der jüngeren Generation, die zurzeit an den Hochschulen aktiv diesen Forschungsbereich vertritt und zu der inzwischen auch männliche Kol-

7 Zur Gesamtzahl der in der »Berliner Datenbank Genderprofessuren« registrierten Genderprofessuren im deutschsprachigen Raum siehe Kapitel 1, S. 18ff.

legen gehören? Gibt es einen Zusammenhang zwischen diesen Unterschieden und den veränderten Rahmenbedingungen an den Hochschulen?

Angesichts der Tatsache, dass die Gruppe der Befragten mit 38 Personen eher klein ist, liegt der Einwand nahe, dass ihre Erfahrungen und Einschätzungen nicht generalisierbar und deshalb nicht aussagekräftig sind. Zumindest vordergründig wird dieser Einwand noch verstärkt durch die deutlich erkennbaren Unterschiede zwischen den Interviewpartnerinnen im Hinblick auf persönliche Lebensentwürfe und konkrete Lebenswege. Sie gehen nicht nur auf Unterschiede in der familiären Herkunft und die damit verbundenen Sozialisationserfahrungen, sondern auch auf die Arbeitsbedingungen an den jeweiligen Hochschulen zurück, die wiederum in engem Zusammenhang mit der Hochschulpolitik der (Bundes-)Länder stehen. Hinzu kommt, dass auch die Fachdisziplinen, die von den Gesprächspartnerinnen vertreten werden, Denkstil, Sicht- und Handlungsweisen beeinflussen. Führt man sich jedoch das gesamte Material aus den Interviews vor Augen, ist über alle Unterschiede hinweg gleichwohl Vergleichbares erkennbar: Was diese Generation von Frauen verbindet, ist die überaus prägende Sozialisation durch die Neuen Frauenbewegungen, in deren Kontext sich die Frauen- und Geschlechterforschung entwickeln konnte. Die damit verbundene Umbruch- und Aufbruchstimmung hat alle Interviewten bewegt, ganz unabhängig davon, wie sie im Nachhinein die Zeit der 1960er- und 1970-Jahre bewerten.

Berechtigt ist auch der Hinweis darauf, dass die Genderprofessorinnen in »eigener Sache« sprechen. Insbesondere ihre Einschätzungen der Bedeutung von Genderprofessuren sind insofern subjektiv gefärbt, als sie wesentliche Aspekte ihrer beruflichen und wissenschaftlichen Identität gerade über eine solche Professur entwickelt haben. In den Gesprächen lassen die Interviewpartnerinnen allerdings ein hohes Maß an Selbstreflexion erkennen, das sie befähigt, verschiedene Perspektiven einzunehmen und auf Distanz zu sich selbst und zum eigenen wissenschaftlichen Umfeld zu gehen.

Als erste Professorinnen mit einer Voll- oder Teil-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung verfügen diese Frauen über einen reichhaltigen Schatz an Erfahrungen und Expertise. Mit ihrem Ausscheiden aus dem Hochschuldienst droht wertvolles Wissen verloren zu gehen. Zwar gibt es ein institutionelles Gedächtnis, ein über die Zeit gesammeltes Wissen, das etwa in Form von schriftlichen Aufzeichnungen, Dokumenten und Datenbanken in den Institutionen erhalten bleibt, auch wenn die Menschen, die dieses Wissen gesammelt haben, die Institution längst verlassen

haben. Aber die Institutionen verfügen nicht wirklich über ein Gedächtnis, sondern nur über Archive, die zudem von jenen gefüllt werden, die ein Interesse daran haben, dass ein von ihnen als wichtig erachtetes Wissen tradiert wird. Das Wissen um die Geschichte, hier der Entstehung und Entwicklung von Frauen- und Geschlechterforschung und deren institutioneller Verankerung in den Hochschulen, ist vielmehr im »kommunikativen Gedächtnis« der Akteurinnen vorhanden. Ihre Erzählungen werden durch die Verschriftung zu kulturellem Kapital und damit dem Vergessen entzogen, sodass sie für ein erfolgreiches Handeln in der Gegenwart und für realistische Zukunftsvisionen nutzbar gemacht werden können.

Die Soziologin Sabine Hark sagt in einem vergleichbaren Kontext dazu:

Teil der Institution zu sein, deren Funktion die Produktion und Reproduktion von Wissen ist, bedeutet in unseren wissenschaftsbasierten Gesellschaften, an der kollektiven Gedächtnisbildung beteiligt zu sein. Dem steht freilich gegenüber, dass es die Institutionen sind, die steuern, was im Gedächtnis behalten wird und was nicht (Hark 2009: 26).

Dem wiederum ist hinzuzufügen, dass es die Menschen in den Institutionen sind, die steuern, welches Wissen als kulturelles Kapital anerkannt wird und erinnert werden soll.

In diesem Sinne sind die Aussagen der Hochschullehrerinnen als wichtige geschichtliche Zeugnisse zu werten. Sie haben es gelernt, ihre eigene berufsbiografische Laufbahn und Positionierung in der Wissenschaft zu reflektieren, und sie wissen die Möglichkeiten und Grenzen der Einflussnahme auf das Geschehen in den Hochschulen einzuschätzen. Der systematisierte Rückblick hält institutionelles Erfahrungswissen und damit ein Stück Wissenschaftsgeschichte fest. Zudem kann mit der Retrospektive nicht nur ein Generationenwechsel markiert und beschrieben, sondern auch der Dialog zwischen den Generationen befördert werden. Eine solche dialogische Verbindung zwischen den Generationen richtet sich wider den Traditionsbruch in der Frauen- und Geschlechterforschung.

Wie für die befragten Genderprofessorinnen wurde auch für mich das Thema »Frauen in der Wissenschaft« in den 1970er-Jahren relevant. Ich war Studentin der Soziologie an der Universität Bielefeld und Mitglied der Initiativgruppe für den Aufbau eines Zentrums für Frauenforschung an dieser Hochschule. Nach unzähligen intensiven Debatten über das Für und Wider der Institutionalisierung von Frauenforschung an den Hochschulen

konnte 1980 mit Zustimmung des Rektorats⁸ und der finanziellen Unterstützung durch das nordrhein-westfälische Ministerium für Wissenschaft und Forschung eine »Geschäftsstelle Frauenforschung« eingerichtet werden. Ihre Aufgabe bestand darin, nach dem Vorbild der interdisziplinären Bielefelder Universitätsschwerpunkte einen »Universitätsschwerpunkt Frauenforschung« vorzubereiten. Als Ergebnis dieser Vorarbeit wurde 1982 die »Interdisziplinäre Forschungsgruppe Frauenforschung« (IFF) bewilligt. Sie war zunächst auf vier Jahre befristet und wurde 1987 dauerhaft verankert. Sie trägt heute den Namen »Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung« (IFF).

In diesem Kontext entstand eines der ersten Forschungsprojekte zum Thema »Frauen im Wissenschaftsbetrieb« an einer deutschen Hochschule, dessen wissenschaftskritische Fragestellungen durch die Neue Frauenbewegung inspiriert waren. Es wurde vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen zwei Jahre (1980–1981) finanziell unterstützt. Die Hochschullehrerin Christiane Schmerl⁹ hatte das Konzept für das Projekt entwickelt. Sie leitete das kleine Forschungsteam, das aus zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen bestand: Anne Braszeit¹⁰ und mir. Ziel des Projekts war es, Daten und Forschungsmaterial zur Entwicklung des Frauenstudiums an deutschen Universitäten zusammenzutragen und die Anfänge der Bildung von Frauennetzwerken bis zum Jahr 1980 zu dokumentieren. Der zweite Teil dieser explorativen Studie bestand aus einer Auswertung von Interviews mit Studentinnen und Dozentinnen verschiedener Fachbereiche an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Im Mittelpunkt der Befragung standen Studienmotivation, Erfahrungen mit den Anforderungen in Studium und in der wissenschaftlichen Arbeit, Einschätzungen zur Situation von Frauen an der Hochschule sowie Perspektiven für die Zukunft. Parallel dazu fand 1981 an der Universität Bielefeld

8 Karl Peter Grottemeyer (1927–2007) wurde 1970 zum Rektor der neugegründeten Universität Bielefeld gewählt und blieb in dieser Position 22 Jahre bis zu seiner Emeritierung. Er war Hochschullehrer für Mathematik, galt als reformfreudig und ausgesprochen beliebt.

9 Christiane Schmerl (Jg. 1945) ist Sozialpsychologin und war Hochschullehrerin für Erziehungswissenschaften an der Universität Bielefeld. Sie ist Gründungsmitglied des Bielefelder Frauenhauses und des Zentrums für Interdisziplinäre Frauenforschung (IFF) der Universität Bielefeld. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Sozialisation, Geschlechterpsychologie, Drogenabhängigkeit, Frauen und Medien, Geschlechteranthropologie und Wissenschaftstheorie und Wissenschaftskritik (siehe Schmerl 2006).

10 Anne Braszeit (Jg. 1954) hat sich für die kommunale Gleichstellungspolitik qualifiziert und ist seit 1997 Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Minden.

eine Tagung zum selben Thema statt. Die Ergebnisse des Projekts sowie die Tagungsbeiträge wurden 1983 veröffentlicht (U. Bock u.a. 1983a; 1983b).

1978 und damit nahezu zeitgleich mit den Aktivitäten an der Universität Bielefeld fasste das Berliner Abgeordnetenhaus den Beschluss, die Möglichkeit für die Einrichtung eines wissenschaftlichen Forschungs- und Studienschwerpunktes über Frauenfragen an einer Berliner Hochschule prüfen zu lassen. Dieser Prüfauftrag ging über den Politischen Senat an die Freie Universität. Das Kuratorium der Freien Universität bat daraufhin den damaligen Universitätspräsidenten Eberhard Lämmert¹¹, dafür Sorge zu tragen, dass die inhaltliche und organisatorische Konzeption einer solchen Einrichtung entwickelt wird. Daraufhin wurde eine sogenannte Planungsgruppe mit dieser Aufgabe betraut.

Nach einer zweijährigen Recherche empfahl diese Planungsgruppe die Gründung einer »Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung«, die landesweit unter dem Kürzel ZE bekannt wurde. Der Akademische Senat folgte der Empfehlung. Die Zentraleinrichtung wurde 1981 wie die IFF an der Universität Bielefeld ebenfalls zunächst für vier Jahre befristet gegründet und 1985 dann entfristet. Sie heißt heute »Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung« (ZEFEG). Gemeinsam mit den inzwischen pensionierten Soziologinnen Elisabeth Böhmer und Johanna Kootz gehörte ich zum Gründungsteam; wenige Jahre später kam die Literaturwissenschaftlerin Anita Runge hinzu. Zusammen haben wir diese Einrichtung aufgebaut und ihr ein Profil gegeben. Erst ab 2000 wurde eine offizielle wissenschaftliche Leitung eingeführt. Als erste übernahm Prof. Dr. Johanna Bossinade (2000–2002) diese Position. Es folgten Prof. Dr. Marianne Braig (2003–2011) und Prof. Dr. Margreth Lünenborg (seit 2011).¹² Ihnen allen fühle ich mich verbunden, insbesondere aber dem letzten Team mit überwiegend jüngeren Mitarbeiterinnen: Klara Brenner, Pia Garske, Heike Pantelmann, Katharina Pühl und Inga Nüthen.

Die vorliegende Interviewstudie entstand am Ende meiner langjährigen Tätigkeit in der ZEFEG. Dabei stand mir das ebenso reichhaltige wie viel-

11 Prof. Dr. Eberhard Lämmert war von 1976 bis 1983 Präsident der Freien Universität Berlin.

12 Zur Geschichte und Arbeit der Einrichtung siehe die Dokumentation *Kontinuität im Wandel. Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (ZEFEG) 1981–2015* (U. Bock 2014).

fältige »Geschlechter-Wissen«¹³ zur Verfügung, das in den zurückliegenden 40 Jahren geschaffen wurde. Nach der Konzeptionierung des theoretischen Rahmens und der Entwicklung des Interviewleitfadens war es mir ein Anliegen, auch die Interviews selbst durchzuführen. Da ich mich seit vielen Jahren in regionalen und überregionalen Frauennetzwerken bewege, war ich den Interviewpartnerinnen entweder persönlich bereits auf Tagungen und Kongressen begegnet oder kannte zumindest ihre Veröffentlichungen. Eine solche Nähe zum Forschungsgegenstand und zu den Befragten kann problematisch sein, sie kann sich aber auch als Vorteil erweisen. Sie hat beispielsweise dazu beigetragen, eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre entstehen zu lassen. Distanz und Nähe stehen nicht zwangsläufig im Widerspruch zueinander. Sie können in eine produktive Balance gebracht werden, wenn (Selbst-)Reflexivität als unbedingte Grundhaltung den Wissenschaftsprozess bestimmt.

Meinen herzlichen Dank möchte ich an dieser Stelle vor allem den Hochschullehrerinnen aussprechen, die sich zu einem Interview mit mir bereit erklärt haben. Bei diesen Gesprächen bin ich auf so viel Interesse und freundliche Offenheit gestoßen, dass ich die Phase der »Datenerhebung« als ausgesprochen angenehm in Erinnerung habe. Die überwiegende Mehrheit der Interviewpartnerinnen war damit einverstanden, dass ich aus den transkribierten Interviews zitiere und die ausgewählten Zitate namentlich kennzeichne. Diese Autorisierung verleiht den Interviewpassagen ein besonderes Gewicht. Ich bedanke mich deshalb bei allen Befragten für das Vertrauen, das sie mir entgegengebracht haben.

Den Kolleginnen Prof. Dr. Cornelia Klinger, Prof. Dr. Eva Kreisky, Prof. Dr. Andrea Maihofer und Prof. Dr. Birgit Sauer danke ich für die Aufnahme der Studie in der Reihe *Politik der Geschlechterverhältnisse* im Campus Verlag. Ein Dank gilt ebenso der Verlagsleiterin des Bereichs Wissenschaft im Campus Verlag, Dr. Judith Wilke-Primavesi, für die freundliche und unkomplizierte Kommunikation zwischen meiner Lektorin, dem Verlag und mir. Der Lektorin Petra Schäfter von der Berliner Bürogemeinschaft *textetage* gilt mein besonderer Dank. Ihre Kompetenz, Texte verständlicher und lesbarer zu machen, und ihre ruhige Art, auf Mängel hinzuweisen und Nachbesserungen einzufordern, haben mich immer über-

13 Konzeptionelle Überlegungen zum Begriff »Geschlechter-Wissen« respektive »Gender-Wissen« wurden von Irene Dölling im Rahmen des von ihr geleiteten Forschungsprojekts »Vergeschlechtlichungsprozesse bei der Reform der kommunalen Verwaltung« ausgearbeitet (siehe Andresen u.a. 2003; Dölling 2007; dazu auch Wetterer 2008; 2009).

zeugt. Es war für mich sehr beruhigend, sie am Ende der Manuskriptüberarbeitung und -gestaltung an meiner Seite zu wissen.

Die Transkription der Audiodateien wurde von Sybille Sändig von *ops Berliner Mediendienste* übernommen. In der Phase der Daten-Recherche im Rahmen des deutschsprachigen Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung bekam ich auf Anfrage umgehend hilfreiche Antworten von Prof. Dr. Erna Appelt, Leiterin der Interfakultären Forschungsplattform der Universität Innsbruck »Geschlechterforschung: Identitäten – Transformationen – Diskurs«, Dr. Antke Engel vom Institut für Queer Theory in Berlin, Prof. Dr. Andrea Maihofer und PD Dr. Katrin Meyer vom Zentrum Gender Studies an der Universität Basel, Dr. Beate Kortendiek, Koordinatorin des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung in NRW an der Universität Duisburg-Essen, und Prof. Dr. Kerstin Dörhöfer, Architektin und Universitätsprofessorin a.D. für das Fachgebiet Architektur/Urbanistik an der Universität der Künste Berlin und Prof. Dr. Lerke Gravenhorst, Universität Minnesota (USA). Ihnen allen sage ich Dank für die unkomplizierte und produktive Zusammenarbeit.

Mit Angelika Schaser, Professorin für Neuere Geschichte am Historischen Seminar der Universität Hamburg, verbindet mich seit mehr als zwei Jahrzehnten eine intensive Freundschaft, zu der auch der regelmäßige Austausch über die Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung innerhalb und außerhalb der Hochschulen gehört. Ihr danke ich für die Treue und Verlässlichkeit wie auch für die vielen Diskussionen, die immer bereichernd sind. Ebenso bedanke ich mich bei meinem Lebenspartner Reinhard Börner. Seine unbedingte Unterstützung und Neugierde auf meine Arbeit wie auch die unzähligen Debatten am Abendtisch haben mir geholfen, Hürden zu nehmen und Entscheidungen zu treffen.

Darüber hinaus danke ich der Freien Universität Berlin für die finanzielle Unterstützung, die mir für das Projekt »Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen« gewährt wurde, und dem oben namentlich genannten Team der ZIEFG für die Zeiten der ebenso freundschaftlichen wie konstruktiven Zusammenarbeit.

1 Was sind Genderprofessuren?

Professorinnen und Professoren verfügen über Definitions- und Entscheidungsmacht: Ihre Position ermöglicht es ihnen, Inhalte in Forschung und Lehre mitzubestimmen und die Hochschule entscheidend mitzugestalten. In diesem Sinne schreibt die Soziologin Sigrid Metz-Göckel:

Professorin zu sein heißt für mich, Macht als Ermöglichung zu begreifen, Leitungserfahrungen zu reflektieren, vor allem aber Macht zu haben, die Hochschule mitzugestalten (Metz-Göckel 2006: 78).

Seit Mitte der 1980er-Jahre werden an deutschsprachigen Hochschulen Professuren eingerichtet, zu deren Aufgabengebiet die Frauen- und Geschlechterforschung gehört. Zu Beginn wurden diese Professuren »Frauenforschungsprofessuren« genannt; heute ist meist verkürzt von »Genderprofessuren« die Rede.¹⁴ Seit Anfang der 1990er-Jahre gibt es die »Berliner Datenbank Genderprofessuren«, in der diese Professuren registriert werden.¹⁵ Mit Stand vom 20. Dezember 2014 sind in dieser Datenbank insgesamt 213 Genderprofessuren verzeichnet: 188 in Deutschland (davon 141 an Universitäten und 47 an Fachhochschulen), 18 sind für österreichische Hochschulen und sieben für Hochschulen in der Schweiz notiert.¹⁶ Diese Genderprofessuren verteilen sich auf über 30 Fachgebiete; 15 Genderprofessuren sind keiner Einzeldisziplin zugeordnet, in der Mehrzahl handelt es sich hierbei um internationale und interdisziplinäre Gastprofessuren.¹⁷

14 Zum Wandel der Begrifflichkeiten siehe Kapitel 3.1.3, S. 52ff. und Kapitel 4.2.6, S. 210ff.

15 Die Datenbank ist in Kapitel 2, S. 24ff. ausführlicher beschrieben.

16 Es handelt sich dabei um die zurzeit existierenden Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen. Mittlerweile gestrichene Professuren sind in diesen Zahlen nicht mehr enthalten.

17 Die »Berliner Datenbank Genderprofessuren« weist zehn interdisziplinär ausgerichtete unbefristete Gastprofessuren im deutschsprachigen Raum aus; siehe dazu Tabelle 6 im Anhang, S. 300. Der Anhang enthält darüber hinaus weitere tabellarische Darstellungen zu den Daten, die dieser Arbeit zugrunde liegen.

Der Anteil der expliziten Genderprofessuren an sämtlichen Professuren ist sehr gering. In Deutschland pendelt er zwischen 0,4 und 0,5 Prozent¹⁸ und hat sich seit dem Jahr 2000 nicht verändert.

Was aber macht eine Professur zur »Genderprofessur«? Jede definitivische Festlegung zieht Grenzen, die in dieser Schärfe in der Realität unter Umständen nicht existieren. In die »Berliner Datenbank Genderprofessuren« werden Professuren mit einer Voll- oder Teil-Denomination¹⁹ für Frauen- und Geschlechterforschung bzw. Gender Studies aufgenommen. Bei einer Voll-Denomination handelt es sich um eine Professur mit einer *expliziten* Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung (Beispiel: »Soziologie der Geschlechterverhältnisse«); bei einer Teil-Denomination wird eine entsprechende Aufgabenbestimmung als Zusatz formuliert (Beispiel: »Pädagogische Psychologie mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung«). Professuren, in deren Denomination Frauen- und Geschlechterforschung nicht erscheint, auch wenn die Beachtung des Gender-Aspekts im weitergehenden Ausschreibungstext als »erwünscht« formuliert ist, werden nicht als Genderprofessuren bezeichnet, da eine solche Formulierung keine verbindliche Verpflichtung seitens der Institution bedeutet (Beispiel: »Auf die Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte wird Wert gelegt.«) Ein wesentlicher Aspekt für die Definition einer Genderprofessur ist also die darin zum Ausdruck gebrachte Entscheidung der Hochschule, für den Bereich Frauen- und Geschlechterforschung eine hoch dotierte Stelle zu schaffen. Dass eine solche institutionelle Entscheidung getroffen wurde, wird dann angenommen, wenn der »Genderaspekt« in der Denomination genannt wird.

18 Diese Prozentzahl (eigene Berechnung) bezieht sich nur auf die Gesamtzahl der Professuren in Deutschland. Ende 2013 gab es laut Statistischem Bundesamt 45.013 hauptamtliche Professuren an deutschen Hochschulen (vgl. Statistisches Bundesamt 2014a: 40). Dazu wurden die 188 Genderprofessuren an deutschen Hochschulen ins Verhältnis gesetzt.

19 Mit der Denomination wird zum einen die Fachdisziplin benannt, in der eine Professur angesiedelt ist; zum anderen werden damit die Arbeitsfelder festgelegt, die der oder die Stelleninhaber/in in Forschung und Lehre vertreten sollen. Welche Denomination die Stellenausschreibung enthält, ist deshalb entscheidend dafür, welcher Kreis von Bewerber/innen für eine Professur angesprochen wird. Von der Denomination zu unterscheiden ist die *Venia Legendi*. Sie wird im Rahmen eines akademischen Prüfungsverfahrens erteilt und besagt, für welches wissenschaftliche Fach (Forschungsgebiet) die Berechtigung gilt, selbstständig zu unterrichten, wissenschaftliche Arbeiten anzuleiten und Prüfungen abzunehmen. Damit verbunden ist die Bezeichnung Privatdozent/in.

Von vornherein ausgenommen ist damit die unüberschaubare Anzahl von Wissenschaftlerinnen, die Frauen- und Geschlechterforschung in ihr wissenschaftliches Profil integriert haben, *ohne* von der Institution Hochschule einen entsprechenden Auftrag im Zusammenhang mit ihrer Professur bekommen zu haben. Ihre Anzahl übersteigt bei Weitem die Zahl der explizit so denominierten Genderprofessuren; dennoch sind ihre Professuren in der Datenbank nicht enthalten. Darunter sind auch Hochschullehrerinnen, die mit ihrem Engagement für die Frauen- und Geschlechterforschung innerhalb und außerhalb der Hochschulen Maßstäbe gesetzt haben und dafür öffentlich geehrt und ausgezeichnet wurden, sodass es Erstaunen hervorruft, dass sie zu keiner Zeit von einer Institution dazu beauftragt wurden. Ihrem Handeln liegt die persönliche Entscheidung zugrunde, sich primär oder mit einem Schwerpunkt im Feld der Frauen- und Geschlechterforschung zu engagieren. Das trifft auch auf einige männliche Kollegen zu.

Eine Professur bringt ein relativ hohes Maß an Entscheidungsfreiheit über die inhaltliche Gestaltung der eigenen Forschung und Lehre mit sich. So ist es keineswegs garantiert, dass die Inhaber/innen einer expliziten Genderprofessur schwerpunktmäßig auch tatsächlich Frauen- und Geschlechterforschung betreiben. In der heutzutage üblichen Online-Präsentation ihrer Person und Tätigkeit haben manche Genderprofessor/innen den Genderaspekt aus der Denomination der Professuren entfernt. Es kommt auch vor, dass eine Genderprofessur lediglich als Sprungbrett für eine prestigeträchtigere Professur genutzt wird. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn es sich nicht um eine reguläre, sondern eine aus Sondermitteln finanzierte Professur handelt. Es gibt eine Vielzahl von Motiven, sich in der fachlichen Profilierung öffentlich vom Forschungsfeld Frauen- und Geschlechterforschung zu distanzieren; unter Umständen kann diese Distanzierung auch schlicht als Ergebnis einer Antizipation von Karrierechancen in der Wissenschaft interpretiert werden.²⁰

Der verkürzte Begriff »Genderprofessur« ist weithin gebräuchlich und wird auch in der vorliegenden Studie verwendet, er wird aber in den Netzwerken der Frauen- und Geschlechterforschung nicht uneingeschränkt akzeptiert. Einige Stelleninhaber/innen von Professuren mit einer Voll- oder Teil-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung oder auch Gender Studies betonen, dass sie keine *Gender*professur haben, sondern in erster Linie eine Professur für Soziologie oder für Erziehungswissenschaft

20 Siehe dazu auch Kapitel 4.1.11, S. 157ff., insbes. S. 161.