

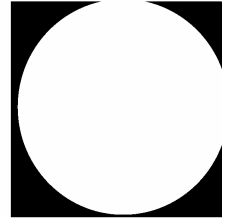
Ständiger Ausschuss für Fragen
der Frauenförderung (StAFF)
im Auftrag von Vorstand und Beirat
Verantwortlich: PD Dr. Gabriele Abels

D

V

P

W



**Bericht zur Entwicklung der Situation von Frauen
in der DVPW 2003-2005**

(1. Gender-Monitoring-Bericht)

vorgelegt der Mitgliederversammlung

auf dem 23. wissenschaftlichen Kongress der DVPW 2006

in Münster

Zusammenfassung

Mit dem Gender-Monitoring ist ein Instrument entwickelt worden, welches auf die Erhebung von Strukturdaten über die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in der DVPW abzielt. Dieser Bericht dokumentiert die Ergebnisse der im Frühjahr 2006 durchgeführten schriftlichen Befragung der Geschäftsstelle, der Untergliederungen sowie der PVS-Redaktion.

Der Frauenanteil in der DVPW ist weiter angestiegen. Zuwächse sind insbesondere in der Gruppe der promovierten Mitglieder sowie bei den Professorinnen zu verzeichnen. Der Anteil der habilitierten Frauen ist hingegen leicht rückläufig. Schließlich sind Frauen stark an der neu eingeführten Schnuppermitgliedschaft interessiert.

Während Frauen in den Führungsgremien lange Zeit unterrepräsentiert waren, zeichnet sich seit einigen Jahren ein gar gegenteiliger Trend ab, gar Geschlechterparität. Auch in den Task Forces, in der Ethikkommission sowie im StAFF selber sind Frauen derzeit hervorragend vertreten. Schlechter sieht es zum Teil bei der Außenvertretung aus, insbesondere bei den DFG-Fachkollegien.

Frauen nehmen zahlreich an den DVPW-Kongressen teil, bei einzelnen Kongressen auch in hohem Maße als Referentin. Die Praxis gezielter Einladungen scheint zum Teil zugunsten von Frauen zu wirken. Schließlich sind Frauen auch unter den PreisträgerInnen der in 2002 eingeführten Wissenschaftspreise präsent sowie geschlechterparitätisch in den Preis-Juries vertreten.

Der insgesamt geringe Rücklauf aus den Untergliederungen macht es unmöglich, empirisch abgesicherte Aussagen über deren Innenleben zu treffen; ferner ergeben sich methodische Verzerrungen. Für die meisten Untergliederungen erweist es sich als Problem, genaue Angaben über die Zahl ihrer Mitglieder, deren Geschlecht, über die Teilnahme von Frauen an Tagungen und als Referentinnen oder Autorinnen Auskunft zu geben. In den Leitungsgremien der Untergliederungen ist der Frauenanteil in den letzten Jahren gestiegen.

Einige Untergliederungen geben an, Instrumente der Nachwuchsförderung zu nutzen; andere stehen ihnen zumindest offen gegenüber. Frauenförderinstrumente werden weniger berücksichtigt. Zugleich scheinen von Nachwuchsförderung insbesondere Frauen zu profitieren. *Best practices* lassen sich hieraus aber nicht ableiten.

Die PVS-Redaktion ist derzeit geschlechterparitätisch besetzt. In der PVS und den Sonderheften besteht allerdings immer noch Männerdominanz. Frauen stellen unter den GutachterInnen eine Minderheit dar. Unter den Autorinnen eingereichter sowie veröffentlichter Manuskripte (Abhandlungen sowie begutachtete Forumsbeiträge) sind sie mäßig vertreten. Etwas besser ist die Situation bei den PVS-Sonderheften.

Erfreulicherweise hat sich in mancher Hinsicht die Situation von Frauen in der DVPW weiter verbessert, aber von der Realisierung der Gleichstellungsnorm scheint die Vereinigung noch entfernt. Eine Verstetigung des Gender-Monitoring – bei gleichzeitig partieller Verbesserung und Präzisierung des Instruments – wird gehaltvolle Daten liefern können.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung des Gender-Monitoring	2
2. Methode und Durchführung der Befragung	3
3. Ergebnisse des Gender-Monitoring	4
3.1 Geschlechterverteilung in der DVPW	4
3.1.1 Mitgliedschaft	4
3.1.2 Innerverbandliche Führungsgremien	7
3.1.3 Vertretung in der nationalen und internationalen Wissenschaftsgemeinde	9
3.2 Partizipation an DVPW-Kongressen	10
3.2.1 Kongressteilnahme	10
3.2.2 Kongressbeiträge und ihre Publikation	10
3.2.3 Wissenschaftspreise	12
3.3 Partizipation in den Untergliederungen der DVPW	13
3.3.1 Mitgliedschaft	14
3.3.2 Partizipation in den Leitungsgremien	15
3.3.3 Partizipation bei Tagungen	16
3.3.4 Partizipation bei Publikationen	17
3.3.5 Erfahrungen mit Instrumenten der Frauen- und Nachwuchsförderung	18
3.4 Partizipation in der Politischen Vierteljahresschrift (PVS)	20
3.4.1 PVS-Redaktion	20
3.4.2 PVS-Hefte	20
3.4.3 PVS-Sonderhefte	22
4. Ergebnisse des Gender Monitoring und Handlungsempfehlungen	23
5. Empfehlungen	25
Literatur	26

1. Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung des Gender-Monitoring

Die Situation von Frauen in der Politikwissenschaft sowie in der DVPW selbst stand seit Anfang der 1990er Jahre innerhalb der Vereinigung mehrfach auf der Tagesordnung und wurde zum Teil durchaus kontrovers diskutiert. Von feministischer Seite wurde die Politikwissenschaft als besonders „gender-resistent“ (Sauer 2003, 93) eingestuft. Dies beginnt sich zu ändern: Um der Unterrepräsentation von Frauen in der DVPW und Erfahrungen von Benachteiligung zu begegnen, wurden in den letzten zehn Jahren verschiedene gleichstellungspolitische Maßnahmen verabschiedet.¹ Hierzu gehört die Präzisierung und Ergänzung des Ethik-Kodexes der DVPW um die Problematik sexueller Belästigung und Gewalt ebenso wie die Verabschiedung der „Agenda zur Frauenförderung“ (Juni 1999) oder die Stärkung des Frauenanteils in den Leitungsgremien der DVPW. Allem voran ist aber die Gründung des Ständigen Ausschusses für Fragen der Frauenförderung (StAFF) im Jahr 1994 zu nennen, der „der DVPW geschlechtssensibles Wissen über sich selbst zur Verfügung“ (Sauer 2003, 93) gestellt hat. Zu diesem Zweck wurden vom StAFF bereits zwei umfangreiche Studien vorgelegt, welche die Situation von Frauen in der DVPW untersucht haben, um daraus präzisere Handlungsempfehlungen abzuleiten. Die erste Studie wurde vom StAFF in seiner ersten Amtszeit (1995-1997) in Auftrag gegeben (Mülrath 1997a), die zweite Studie in der zweiten Amtszeit (1997-2000) und von den StAFF-Mitgliedern selber durchgeführt (Hoffmann-Lange/Holland-Cunz 2000). In die erste Studie wurden lediglich die weiblichen Mitglieder sowie einige (männliche) Funktionsträger einbezogen, in die zweite Studie hingegen auch männliche DVPW-Mitglieder. In beiden Untersuchungen werden die individuellen Mitglieder hinsichtlich ihrer Erfahrungen von Anerkennung und Benachteiligung, ihren Publikations- und Vortragsaktivitäten im Rahmen der DVPW etc. befragt. Bei allen methodischen Problemen² der vorliegenden Studien verweisen sie auf doch gewichtige und bedenkenswerte Unterschiede im Hinblick auf das subjektive Erleben der Mitgliedschaft in der DVPW durch Frauen und Männer. Die Ergebnisse machen deutlich, dass in der Vereinigung egalitären Geschlechterverhältnissen zwar normativ ein sehr hoher Stellenwert zukommt, diese Norm aber nicht immer oder nicht zufrieden stellend eingelöst wird. Bereits Hoffmann-Lange und Holland-Cunz (2000, 17) resümieren: „Entgegen der Hoffnung vieler Kolleginnen und entgegen der Wahrnehmung vieler Kollegen ist die subjektive und objektive Situation von Frauen im Fach und in der DVPW heute noch nicht mit dem Begriff der Gleichheit angemessen zu beschreiben.“ Ein zentraler Grund hierfür ist, dass – wie Sauer (2003, 97) mit Bezug auf diese Studie schreibt – offensichtlich erhebliche „Geschlechterunterschiede in der Wahrnehmung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungsstrukturen“ bestehen. Diese müssen nicht zwangsläufig in der DVPW selber ursächlich begründet sein, sondern können ebenso den vielfach als geschlechtshierarchisch beschriebenen Strukturen des Wissenschaftssystems insgesamt entspringen und dann in der Politikwissenschaft und in der DVPW ihren Niederschlag finden. Gleichwohl muss es im Interesse der DVPW sein, ihren Beitrag zum Abbau diskriminierender Strukturen in der Vereinigung und in der Profession zu leisten.

¹ Für eine ausführliche Darstellung der Gleichstellungspolitik in der DVPW s. Sauer 2003 sowie Abels u.a. 1998.

² Vor allem an der Mülrath-Studie wurde methodische Kritik laut. Die Studie von Hoffmann-Lange und Holland-Cunz (2000) hat hingegen eher mit dem Problem der Generalisierbarkeit zu kämpfen angesichts einer Rücklaufquote, die auch von den Autorinnen als „sehr bescheiden“ bewertet wird (ebd., 5).

Die Diskussion über diese Untersuchungen und ihre Bedeutung für die Entwicklung der Vereinigung bilden den Hintergrund dafür, dass die Mitgliederversammlung auf dem 22. DVPW-Kongress 2003 in Mainz, Vorstand und Beirat damit beauftragt, in regelmäßigen Abständen einen Bericht vorzulegen, der Veränderungen hinsichtlich der Partizipation der Geschlechter, insbesondere der Situation von Frauen, in der Vereinigung untersucht. Vorstand und Beirat haben den StAFF damit betraut, ein Instrument für ein regelmäßiges Gender-Monitoring zu entwickeln. Dieses Instrument reiht sich in die Tradition früherer StAFF-Studien ein. Die turnusmäßige Berichterstattung soll es ermöglichen, Veränderungen der Geschlechterverhältnisse in der Vereinigung im Zeitverlauf zu beobachten, um empirisch zu ermitteln, ob und inwiefern spezifischer Handlungsbedarf besteht und ggf. Handlungsempfehlungen zu erarbeiten.

Im Unterschied zu den ersten beiden StAFF-Studien geht es beim Gender-Monitoring um ein Instrument, das nicht die subjektive Erfahrungs- und Erlebnisebene der Mitglieder erfasst, sondern Strukturdaten zu erheben sucht. Ferner soll das Instrument in die Arbeit der Vereinigung und ihrer Untergliederungen gut integrierbar sein, da es als Erhebungsinstrument auf Dauer gestellt werden soll und – auch vor dem Hintergrund der ersten und hier dokumentierten Erfahrungen mit dem Instrument – die spezifischen Bedingungen gerade in den Untergliederungen berücksichtigen muss. Der StAFF hat 2004/05 ein solches methodisches Instrument in enger Absprache mit Vorstand und Beirat erarbeitet und nach einem Pre-Test 2005 im Frühjahr 2006 die Befragung durchgeführt. Nicht berücksichtigt ist in diesem Gender-Monitoring die Verankerung von Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in der Politikwissenschaft. Dieser Aspekt wurde zwar in den gleichstellungspolitischen Kontroversen immer wieder mitdiskutiert, und seine stärkere Verankerung wird, wie die zweite StAFF-Studie zeigte, durchaus von vielen Fachvertreterinnen und auch Fachvertretern befürwortet (Hoffmann-Lange/Holland-Cunz 2000, 12). Eine empirische Erfassung bedürfte allerdings eines speziellen Instruments und kann hier nicht geleistet werden. Somit liegt der Fokus hier auf dem Aspekt der *Frauenförderung*.

Dieser Bericht dokumentiert die Ergebnisse dieses 1. Gender-Monitoring, das künftig im Dreijahresrhythmus durchgeführt werden soll. Die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen werden jeweils auf den DVPW-Kongressen zur Diskussion gestellt. Ein herzliches Dankeschön an alle, die das Gender-Monitoring tatkräftig unterstützt haben und damit diesen Bericht erst ermöglicht haben.

2. Methode und Durchführung der Befragung

Für die Erhebung von Strukturdaten sind drei Gruppen von Adressaten zentral: (1) die DVPW-Geschäftsstelle, (2) die Sektionsvorstände bzw. die Sprecherinnen und Sprecher der Arbeitskreise, Ad-hoc-Gruppen und Landesgruppen sowie (3) die PVS-Redaktion. Als Untersuchungszeitraum wurde der 1.1.2003-31.12.2005 gewählt. Da die Adressaten über unterschiedliche Daten verfügen, wurden dementsprechend drei adressatenspezifische Fragebögen entwickelt. Im Sommer 2005 wurden die Fragebögen zum Pre-Test verschickt; Feedback und methodische Kritik wurden eingearbeitet.

Die Befragung fand im Frühjahr 2006 statt. Hierzu wurden die Fragebögen an die PVS-Redaktion bzw. die DVPW-Geschäftsstelle übermittelt. Die Befragung der Untergliederungen wurde mit technischer Unterstützung der Survey Research Unit des Bamberger Centrums für Europäische Studien (BACES) online durchgeführt. Während der Rücklauf der Geschäftsstelle und PVS-Redaktion sehr positiv war, gab es Probleme bei den Untergliederungen. Zwar ist die Rücklaufquote mit mehr als 50% der Untergliederungen insgesamt hoch, allerdings beantworteten die meisten nur einen kleinen Teil der gestellten Fragen. Damit sind der Interpretation der Ergebnisse bezogen auf diesen Teil des Gender-Monitoring sehr enge Grenzen gesetzt. Die intendierte Strukturdatenerhebung konnte für diesen Adressatenkreis nicht erreicht werden. Es ist zu vermuten, dass der zentrale Grund für die nur teilweise Beantwortung des Fragebogens die Nicht-Verfügbarkeit der gefragten Daten über das „Innenleben“ der Untergliederungen ist. Dies ist insofern bedauerlich, da mit dem versandten Pre-Test und dem darin enthaltenen Hinweis auf die spätere Befragung ein langer Vorlauf für die interne Erhebung der entsprechenden Daten bzw. für Rückmeldungen über diesbezügliche Probleme gegeben war. Dafür, dass knapp 50% der Untergliederungen sich gar nicht an der Befragung beteiligt haben, mag es, neben der prinzipiell einzubeziehenden Möglichkeit mangelnder Antwortbereitschaft, auch technische Gründe geben; bei künftigen Befragungen ist daher eine andere technische Lösung zu finden, um die Beantwortung zu vereinfachen.³

Die Datenanalyse beschränkt sich auf Häufigkeitsauszählungen; avanciertere statistische Verfahren wurden nicht angewendet, sie waren für den Zweck der Befragung aber auch nicht erforderlich.

Obwohl der Rücklauf zum Teil gering ist, können unter Berücksichtigung der Ergebnisse früherer Studien sowie der Bestandsaufnahme von Birgit Sauer (2003) zum 50-jährigen Jubiläum der DVPW vorsichtige Schlüsse gezogen werden, die es erlauben, Handlungsempfehlungen zu formulieren – nicht zuletzt auch im Hinblick auf die Durchführung künftiger Gender-Monitoring-Studien in der DVPW.

3. Ergebnisse des Gender-Monitoring

3.1 Geschlechterverteilung in der DVPW

3.1.1 DVPW-Mitgliedschaft

Die DVPW hat (Stand: 31.12.2005) insgesamt 1.495 Mitglieder; dabei ist 2005 erneut ein Zuwachs zu verzeichnen. Frauen stellen nun ein knappes Viertel der Mitgliedschaft insgesamt. Damit wird der Langzeittrend bestätigt (Tabelle 1). Demzufolge steigt der Anteil der weiblichen Mitglieder – nach einem sprunghaften Anstieg zu Beginn der 1990er Jahre – weiterhin langsam, aber kontinuierlich.

³ Wurde ein Fragebogen online unvollständig ausgefüllt, bestand zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr die Möglichkeit, sich einzuloggen. Dieses Problem konnte individuell per erneuter Freischaltung des Fragebogens gelöst werden..

Tabelle 1: Entwicklung der Mitgliedschaft nach Geschlecht, 1951-2005

	Mitglieder Insgesamt*	Geschlecht	
		männlich %	weiblich %
Gründungsjahr 1951		100,0	0,0
1959	158	96,8	3,2
1970	328	91,8	8,2
1978		90,1	9,9
1990	800	87,5	12,5
2000	1.239	80,0	20,0
2002	1.379	77,5	22,5
2004	1.417	76,4	23,6
2005	1.495	75,9	24,1

* Für 1951 bzw. 1978 lagen keine absoluten Mitgliederzahlen vor; der starke Anstieg der Mitgliederzahl in den 1990er Jahren ist u.a. aus einer Erleichterung sowie Formalisierung des Aufnahmeverfahrens (eine Publikation) zu erklären.

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle; Sauer 2003; eigene Zusammenstellung

Aufgeschlüsselt nach Status zeigt sich, dass mit höherem Status der Frauenanteil stark abnimmt (Tabelle 2). Dabei ist ein „Knick“ vor allem zwischen der Gruppe der promovierten und der habilitierten Mitglieder festzustellen, während zwischen dem Status „habilitiert“ und „Professur“ der Frauenanteil nur leicht abnimmt. Der Knick in der Mitgliedschaft wird möglicherweise auf Dauer ausgeglichen, nämlich dann, wenn Frauen, die als Nachwuchswissenschaftlerinnen in den 1990er Jahre in die DVPW eingetreten sind, die nächsten Qualifikationsstufen genommen haben und dann auch den entsprechenden Statusgruppen in Erscheinung treten. Andererseits stimmt der festgestellte „Knick“ mit zahlreichen empirischen Studien überein, die nach der Promotion insbesondere bei weiblichen Wissenschaftskarrieren einen Abbruch der Karriere feststellen.⁴ Sehr erfreulich ist schließlich der überdurchschnittlich hohe Anteil von Frauen bei den Schnuppermitgliedern.

Tabelle 2: Mitgliedschaft nach Geschlecht und Status (Stand: 31.12.2005)*

Mitglieder nach Status	N	Geschlecht			
		weiblich		männlich	
		n	%	n	%
Schnuppermitglieder	42	13	31,0	29	69,0
Mitglieder	1.495	360	24,1	1135	75,9
promovierte Mitglieder	1.206	278	23,1	928	76,9
habilitierte Mitglieder (PD)	102	17	16,7	85	83,3
Professor/in	488	77	15,8	411	84,2

* Die Zahlen der Mitglieder können nicht einfach addiert werden, da sich die Gruppen überlappen, d.h. von den promovierten Mitgliedern sind 102 ebenfalls habilitiert (PD) und 488 haben eine Professur inne.

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle (StAFF-Umfrage 2006)

Aufgeschlüsselt nach Statusgruppen liegen leider keine Langzeitdaten vor; deshalb können nur Daten aus den letzten Jahren zum Vergleich herangezogen werden (Tabelle 3). Über die letzten fünf Jahre zeigt sich ein Trend, dass der Frauenanteil unter den promovierten Mitgliedern ebenso

⁴ So stellen Krimmer u.a. (2004, 15) z.B. eine „deutliche Verzögerung der weiblichen Karriereläufe“ im Zeitraum zwischen Promotion und Habilitation fest, und zwar unabhängig von der Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

wie unter den Mitgliedern, die eine Professur innehaben, gestiegen ist. Lediglich in der Gruppe der habilitierten Mitglieder ist er leicht gefallen von 18,3% (2002) auf 16,7% (2005), was daran liegen könnte, dass einige habilitierte Frauen inzwischen auf Professuren berufen worden sind; denn immerhin stieg in dem Zeitraum die Anzahl von Professorinnen im Zeitraum 2001-2005 von 56 auf 77 an (Steigerung von 38%). Zwar ist angesichts des kurzen Beobachtungszeitraumes Vorsicht bei Trendaussagen geboten, dennoch ist vor dem Hintergrund bundesweiter Statistiken zu erwarten und zu hoffen, dass der Frauenanteil in diesen Statusgruppen auch künftig weiter steigen wird.⁵ In Anbetracht der Abschaffung der Habilitation als Regelvoraussetzung zur Professur in vielen Bundesländern bleibt ferner abzuwarten, ob nicht der Anteil der habilitierten Mitglieder – bei Frauen und Männern – in den nächsten Jahren sinken wird. Bereits im Jahr 2005 deutet sich ein solcher Trend an.⁶

Tabelle 3: Mitgliederentwicklung nach Statusgruppe und Geschlecht 2001-2005

		2000	12.9.2001	2.10.2002	6.4.2004	31.12.2005
Mitglieder insgesamt						
insgesamt		1.239	1.355	1.379	1.417	1.495
männlich	n	991	1.064	1.069	1.083	1.135
	%	80,0	78,5	77,5	76,4	75,9
weiblich	n	248	291	310	334	360
	%	20,0	21,5	22,5	23,6	24,1
Promovierte Mitglieder						
insgesamt			1.088	1.110	1.156	1.206
männlich	n		880	885	900	928
	%		80,9	79,7	77,9	76,9
weiblich	n		208	225	256	278
	%		19,1	20,3	22,1	23,1
Habilitierte Mitglieder (PD)*						
insgesamt		--	--	104	95	102
männlich	n		--	85	77	85
	%			81,7	81,1	83,3
weiblich	n		--	19	18	17
	%			18,3	18,9	16,7
Professor/in						
insgesamt			469	468	482	488
männlich	n		413	411	412	411
	%		88,1	87,8	85,5	84,2
weiblich	n		56	57	70	77
	%		11,9	12,2	14,5	15,8

* Angaben zu Habilitation (PD) wurden in 2001 noch nicht erhoben

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle; eigene Zusammenstellung

Insgesamt spiegelt die Erhöhung des Frauentils t sowie die Veränderung der Mitgliedschaft nach Statusgruppen die gestiegene Sichtbarkeit von Frauen in der Disziplin wider. Über Ursachen kann hier nur spekuliert werden. Sauer (2003, 86) interpretiert dies als „Ausdruck der

⁵ Während etwa 1992 der Anteil von Frauen an Habilitationen im Fach bei lediglich 10% lag, betrug er 1999 bereits 16,1% (Sauer 2003, 84). In der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist er bis 2004 auf 21,6% angestiegen und liegt damit leicht unter dem Frauenanteil an Habilitationen insgesamt (22,7%, vgl. CEWS 2006). Der Anteil von Frauen an Professuren hat sich mit einem Anstieg von 6,5% (1992) auf 12,8% (2003) bundesweit nahezu verdoppelt und betrug im Jahr 2003 in den Rechts- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 16% (Bothfeld u.a. 2005, 419).

⁶ In der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sank der Anteil habilitierter Frauen 2005 um 3 Prozentpunkte auf 18,2% (Höchststand 2004: 24,8%); vgl. Statistisches Bundesamt 2006.

Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“. Einige Daten aus der Befragung der Untergliederungen geben Anlass zur Vermutung, dass das Bewusstsein für Nachwuchsförderung insgesamt zugenommen hat (vgl. 3.3.5) und hiervon möglicherweise Frauen in besonderer Weise profitieren. Dieses bedarf einer genaueren empirischen Prüfung.

3.1.2 Innerverbandliche Führungsgremien

Als Indikator für die vielfach kritisierten „männerbündische(n) Strukturen“ (Sauer 2003, 85) in der Vereinigung gilt die Dominanz von Männern in innerverbandlichen Führungsgremien, allen voran in Vorstand und im Beirat: Frauen waren lange nicht einmal entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft in den Gremien vertreten. So wurde 1962 die erste Frau in den Beirat und 1979 in den Vorstand gewählt, 1988 wurde erstmalig eine Frau Vorsitzende der DVPW. Diese Unterrepräsentation führte dazu, dass in der ersten StAFF-Studie die Forderung nach einer Quotierung der Führungspositionen von einem überwiegenden Anteil der Befragten (51,8%) befürwortet wurde (Langer 1997, 29).⁷ Während dieser Befund lange Zeit zutraf, zeichnet sich seit dem Kongress 1994 in Potsdam ein positiver Trend ab, teilweise sind Frauen in einzelnen Gremien sogar überproportional vertreten (Tabelle 4). In der Amtszeit 2003-2006 bestand Geschlechterparität.

Tabelle 4: Innverbandliche Führungspositionen 2003-2006 nach Geschlecht

Innverbandliche Führungsgremien	Mitglieder n	Geschlecht			
		weiblich		männlich	
		n	%	n	%
Vorsitz	1	0	0,0	1	100,0
Stellvertreter/in des Vorsitz	2	1	50,0	1	50,0
Gewählte Vorstandsmitglieder*	6	3	50,0	3	50,0
Beirat	7	4	57,1	3	42,9
Summe Vorstand u. Beirat	14	7	50,0	7	50,0
StAFF	5	4	80,0	1	20,0
Task Forces	19	7	36,9	12	63,1

* Darin sind Stellvertreter enthalten; weitere Personen wirken im Vorstand qua Amt mit, wie der/die IPSA-Vertreter/in und ein/e Vertreter/in der PVS-Redaktion.

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle (StAFF-Umfrage 2006)

Diese Entwicklung hatte sich bereits in den Amtszeiten der vorausgehenden Vorstände und Beiräte angekündigt. Werden die innverbandlichen Führungspositionen, d.h. Vorsitz, Vorstand und Beirat, zusammengerechnet (Tabelle 5), dann zeigt sich gemessen an den Frauenanteilen in der Mitgliedschaft über die letzten zehn Jahre hinweg ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Frauen: 42,9% (1997-2000; n=6), 40% (2000-2003; n=6) und 50% (2003-2006; n=7).

⁷ Die ÖGPW hatte bereits 1996 eine 40%-Frauenquote für den Vorstand beschlossen.

Tabelle 5: Innerverbandliche Führungspositionen 1997-2006 nach Geschlecht

	1997-2000	2000-2003	2003-2006
Vorsitz			
insgesamt	1	1	1
männlich	n 0	1	1
	% 0,0	100,0	100,0
weiblich	n 1	0	0
	% 100,0	0,0	0,0
Stellvertreter/in des Vorsitz			
insgesamt	2	2	2
männlich	n 2	1	1
	% 100,0	50,0	50,0
weiblich	n 0	1	1
	% 0,0	50,0	50,0
Vorstand*			
insgesamt	6	6	6
männlich	n 5	3	3
	% 83,3	50,0	50,0
weiblich	n 1	3	3
	% 16,7	50,0	50,0
Beirat			
insgesamt	7	8	7
männlich	n 3	5	3
	% 42,9	62,5	42,9
weiblich	n 4	3	4
	% 57,1	37,5	57,1

* Vorstand inklusive Stellvertreter/in, aber exklusive Vorsitz und Ex-officio-Mitglieder

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle (StAFF-Umfrage 2006)

Auch in der Ethikkommission sind Frauen stark vertreten (Tabelle 6). Diese wird allerdings nicht ernannt, sondern von der Mitgliedschaft gewählt. Der Anteil der Kandidatinnen war dabei sehr hoch.

Tabelle 6: Ethikkommission 1996-2006 nach Geschlecht

	1996-2001	2001-2006
Ethikkommission		
insgesamt	6	6
männlich	n 4	2
	% 66,6	33,4
weiblich	n 2	4
	% 33,4	66,6

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle (StAFF-Umfrage 2006)

Weniger erstaunlich ist – angesichts der Aufgabenstellung dieses Gremiums – der hohe Anteil von Frauen im StAFF (Tabelle 7).

Tabelle 7: Mitgliedschaft im StAFF nach Geschlecht

	1997-2000	2000-2003	2003-2006
insgesamt	7	5	5
männlich	n 2	2	1
	% 28,6	40,0	20,0
weiblich	n 5	3	4
	% 71,4	60,0	80,0

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle (StAFF-Umfrage 2006)

Der Gesamtblick auf die Führungsgremien in der Vereinigung sowie auf ihre politikberatenden Gremien wie StAFF und die gerade in der Amtszeit 2003-2006 intensiv genutzten Task Forces (36,9% Frauen; n=7) macht deutlich, dass Frauen das Leben der Vereinigung inzwischen aktiv mitgestalten und derzeit fast durchgängig in den zentralen Gremien gut bis sehr gut vertreten sind. Es bleibt zu hoffen, dass sich diese Entwicklung konsolidiert.

3.1.3 Vertretung in der nationalen und internationalen Wissenschaftsgemeinde

Neben der Führung der Vereinigung nach innen haben die innerverbandlichen Führungsgremien (Vorstand und Beirat) eine wichtige Funktion bei der Vertretung des Fachs nach außen, sowohl national als auch international. Die Nominierung von Kandidatinnen und Kandidaten für die DFG-Fachkollegien oder für den IPSA Council zählt ebenso dazu wie die Wahrnehmung von Vorschlagsrechten für Fachvertreterinnen und Fachvertreter bei den Akkreditierungsagenturen, die für die Akkreditierung der konsekutiven Studiengänge zuständig sind. Mit diesen Positionen ist eine hohe persönliche Reputation verbunden. Ihre professionspolitische Bedeutung liegt in der Möglichkeit, Weichen für die künftige Positionierung des Fachs und seine inhaltliche Ausgestaltung zu stellen.

Die folgenden Daten beziehen sich auf die Amtszeit 2003-2006 bzw. für die Akkreditierungsverfahren auf die Zeit seit 2001, seitdem wurde keine Aktualisierung der Liste vorgenommen. Bezogen auf die Gutachterinnen und Gutachter für die DFG-Fachkollegien lässt sich festhalten, dass insgesamt 18 Personen, davon 6 Frauen, von Vorstand/Beirat angefragt wurden zu kandidieren. Faktisch gewählt wurde dann jedoch keine Frau (Tabelle 8).⁸ Diejenigen, die angefragt wurden, aber ablehnten, gaben unabhängig vom Geschlecht hierfür einen zentralen Grund an: Zeitmangel. Diese Situation ist drastisch, aber keine Ausnahme: Bereits in der Periode 1990-1995 waren alle Gutachter männlich, in der Periode 1996-2000 war eine Frau (25%) DFG-Gutachterin, seit 2000 wieder ausschließlich Männer (Sauer 2003, 89).

Tabelle 8: DFG-Fachkollegien nach Geschlecht

DFG-Fachkollegien	insgesamt	Geschlecht			
		weiblich		männlich	
	n	n	%	N	%
angefragte Personen	18	6	33,3	12	66,6
nominierte KandidatInnen	11	3	27,4	8	72,6
gewählte Mitglieder der Fachkollegien	4	0	0,0	4	100,0
Akkreditierungsverfahren					
angefragte Fachvertreter/innen	15	4	26,5	11	73,5
Zugesagt, als Gutachter/in zu fungieren	15	4	26,5	11	73,5

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle (StAFF-Umfrage 2006)

Von den 15 Fachvertreterinnen und Fachvertretern, die angefragt wurden, als Gutachterin bzw. Gutachter bei Akkreditierungsverfahren mitzuwirken, haben alle zugesagt. Darüber, wer faktisch von den Akkreditierungsagenturen konsultiert wurde und welche Geschlechterverteilung dabei anzutreffen ist, liegen allerdings keine Daten vor, da von Seiten der Agenturen keine

⁸ Bei den insgesamt für alle Fachkollegien vorgeschlagenen KandidatInnen (2.150 Personen) betrug der Frauenanteil lediglich 9,2%.

entsprechende Rückmeldung an die DVPW erfolgt. Damit wurde für beide Gremien von Vorstand und Beirat ein Frauenanteil von gut einem Viertel anvisiert.

Vorstand und Beirat benennen DVPW-Delegierte für den IPSA Council, der bei den IPSA-Kongressen, die alle drei Jahre stattfinden, zusammentritt und den IPSA-Präsidenten bzw. die Präsidentin wählt sowie die Mitglieder des IPSA *Executive Committee*. Im Zeitraum 2003-2005 wurden drei Vertreter bzw. Vertreterinnen sowie drei Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen für den Kongress 2006 nominiert; von den sechs Delegierten waren drei Frauen (50%).

3.2 Partizipation an den DVPW-Kongressen

Tagungen nehmen im Leben einer wissenschaftlichen Vereinigung eine herausragende Rolle ein. Von zentraler Bedeutung für die DVPW sind die alle drei Jahre stattfindenden wissenschaftlichen Kongresse. Auch hier waren über lange Jahre hinweg Defizite bezüglich der Partizipation von Frauen zu konstatieren: Nach fast 20 Jahren Verbandsgeschichte hielt erstmals 1969 (!) eine Frau ein Referat auf einem DVPW-Kongress (vgl. Sauer 2003, 87f.). Neben der Anmahnung einer stärkeren Repräsentation von Frauen an den innerverbandlichen Führungsgremien wurden daher immer wieder Forderungen laut, ihre Repräsentation im wissenschaftlichen Leben der Vereinigung zu verbessern, konkret ihre Teilnahme, insbesondere als Referentinnen, bei Tagungen und Kongressen. In der „Agenda zur Frauenförderung“ ist dies einer der zentralen Punkte.

3.2.1 Kongressteilnahme

Zahlen zum Frauenanteil unter Kongressteilnehmenden liegen erst seit 1997 vor. Sie verweisen zum einen auf ein wachsendes Interesse von Frauen (Tabelle 9) sowie zum anderen, gemessen am Anteil an der Mitgliedschaft (2004: 23,6%), auf eine überdurchschnittlich hohe weibliche Präsenz auf DVPW-Kongressen.

Tabelle 9: Teilnahme an DVPW-Kongressen nach Geschlecht

Kongress	insgesamt	Geschlecht			
		Weiblich		männlich	
	n	n	%	n	%
20. Kongress, Bamberg 1997	817	269	32,9	548	67,1
21. Kongress, Halle 2000	732	232	31,7	500	68,3
22. Kongress, Mainz 2003	728	276	37,9	452	62,1

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle (StAFF-Umfrage 2006); Sauer 2003, 87f.

3.2.2 Kongressbeiträge und ihre Publikation

Vor dem Hintergrund der über lange Zeit unzureichenden Repräsentation von Referentinnen bei den Kongressen und Tagungen der DVPW legt die „Agenda für Frauenförderung“ einen Schwerpunkt auf die Erhöhung des Frauenanteils bei den Kongressen – insbesondere in den Teilen des Programms, die vom Vorstand und Beirat inhaltlich gestaltet werden, den sog. Plenarveranstaltungen. (Tabelle 10). Deshalb wurde 1997 erstmals ein Call-for-Papers-Verfahren eingeführt. Die ersten Zahlen geben ein widersprüchliches Bild ab: mal sind Frauen – gemessen an ihrem Anteil an der Mitgliedschaft – überdurchschnittlich, mal unterdurchschnittlich vertreten. Schwankungen hängen auch mit der unterschiedlichen Struktur und der daraus zum Teil

resultierenden kleinen Fallzahl insgesamt (z.B. bei Gast und Hauptvorträgen) ab. Die Entwicklung ist im Zeitverlauf genauer zu beobachten.

Die Erfahrungen der letzten Kongresse zeigen, dass weiterhin ein Großteil der Einladungen durch gezielte Ansprache und Einladung von Referentinnen und Referenten erfolgt. Hoffmann-Lange und Holland-Cunz (2000, 9) hatten in der 2. StAFF-Studie einen Geschlechterbias in der Einladungspraxis festgestellt, und zwar gerade bezogen auf die Gruppe der Professorinnen und Professoren. Die Daten der letzten drei Kongresse bestätigen dies zumindest für die Plenarveranstaltungen nicht so eindeutig. Eine gezielte Einladungspraxis kann sich demnach sehr positiv für Frauen auswirken, dies hängt dann nicht zuletzt vom Willen der einladenden Akteure ab.

Tabelle 10: Frauenanteil an Referent/innen bei den Plenarveranstaltungen

		Bamberg 1997	Halle 2000	Mainz 2003
Gastvortrag (key note)				
insgesamt		4	2	1
männlich	n	2	1	0
	%	50,0	50,0	0,0
weiblich	n	2	1	1
	%	50,0	50,0	100,0
Hauptvortrag (Plenarveranstaltung)				
insgesamt		9	11	2
männlich	n	7	7	2
	%	77,8	63,6	100,0
weiblich	n	2	4	0
	%	22,2	36,4	0,0
Diskussionsveranstaltung				
insgesamt		--	--	16
männlich	n			14
	%			87,5
weiblich	n			2
	%			12,5
Kommentar (discussant)				
insgesamt		--	9	--
männlich	n		5	
	%		55,6	
weiblich	n		4	
	%		44,4	
Frauenanteil insgesamt		30,8	40,9	15,8
davon angesprochen (gezielte Einladung)				
insgesamt			16	19
männlich	n		9	16
	%		56,2	84,2
weiblich	n		7	3
	%		43,8	15,8
davon Selbstbewerbung (Call for Papers)				
Insgesamt*		--	6	--
männlich	n		4	
	%		66,7	
weiblich	n		2	
	%		33,3	

* Für 1997 und 2003 wurden in dieser Kategorie keine Daten erhoben.

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle (StAFF-Umfrage 2006)

Da die Plenarvorträge zumeist Eingang in einen Kongressband finden, der üblicherweise von der bzw. dem DVPW-Vorsitzenden herausgegeben wird, hängt der Anteil der Autorinnen in hohem Maße vom Anteil der Referentinnen ab. Insofern erlaubt die Beteiligung von Frauen an Kongressbänden einen gewissen Rückschluss auf ihre Repräsentation als Referierende. In diesem Sinne ist es bedeutsam, dass die erste StAFF-Studie bereits den Anteil weiblicher Autoren in den Kongressbänden 1979-1994 ermittelt hat und somit Längsschnittdaten vorliegen (Tabelle 11). Für diesen Zeitraum ist demnach ein durchschnittlicher Frauenanteil von 13,3% pro Kongressband festzustellen (n=6); als Herausgeberinnen waren Frauen zweimal tätig (1991, 2000).

Tabelle 11: Autorenschaft bei den Kongressbänden nach Geschlecht, 1979-2000

Kongressband (Jahr des Kongresses)	Autor/innen insgesamt	Geschlecht			
		weiblich		männlich	
	n	n	%	n	%
1979	68	10	14,7	58	85,3
1982	51	6	11,8	45	88,2
1985	42	3	7,1	39	92,9
1988	50	4	8,0	46	92,0
1991	39	9	23,1	30	76,9
1994	20	3	15,0	17	85,0
1997	17	4	23,5	13	76,5
2000	14	7	50,0	7	50,0

* Zum Kongres 2003 ist kein Kongressband erschienen

Quelle: Mülrath 1997b; DVPW-Geschäftsstelle (StAFF-Umfrage 2006); eigene Ergänzung

3.2.3 Wissenschaftspreise

Seit einigen Jahren schreibt die DVPW verschiedene Wissenschaftspreis aus: ein jährlicher Förderpreis dotiert mit 1.000 Euro für die beste Dissertation (erstmalig 2002 verliehen) sowie ein Preis für die beste Monographie nach der Promotion (Post-doc-Preis). Seit 2003 wird alle drei Jahre der Theodor-Eschenburg-Preis für ein Lebenswerk verliehen,⁹ ab 2006, ebenfalls alle drei Jahre, ein Themenpreis, der mit 2.000 Euro dotiert ist. Vorstand und Beirat benennen für die einzelnen Preise Juries, die über die Vergabe entscheiden. Lediglich beim Eschenburg-Preis wird die Entscheidung von Vorstand und Beirat gefällt, wobei die Sektionen Vorschläge für einen Preisträger bzw. eine Preisträgerin einreichen können. Im ersten Durchlauf waren Frauen unter den Preisträgern relativ gut vertreten (für den Dissertations- und Post-doc-Preis zusammen genommen 33,3%, n=2; vgl. Tabelle 12). Allerdings sind die Fallzahlen noch zu klein, um eine Interpretation der Daten zu erlauben.

⁹ Der Preis wurde 2003 erstmals an Gerhard Lehbruch verliehen.

Tabelle 12: Wissenschaftspreise nach Geschlecht der Preisträger

		2002	2003-2005
Dissertationspreis			
insgesamt		1	3
männlich	n	1	2
	%	100,0	66,6
weiblich	n	0	1
	%	0,0	33,3
Post-doc-Preis			
insgesamt		--	2
männlich	n		1
	%		50,0
weiblich	n		1
	%		50,0
Theodor-Eschenburg-Preis			
insgesamt		--	1
männlich	n		1
	%		100,0
weiblich	n		0
	%		0,0

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle (StAFF-Umfrage 2006)

Erfreulich ist, dass die Preisjuries für den Dissertations- und Pos-doc-Preis geschlechterparitätisch besetzt sind (Tabelle 13). Die Juries bestehen zumeist aus drei Personen. Da über die Vergabe des Eschenburg-Preises Vorstand und Beirat entscheiden, entfällt hier die Jury.

Tabelle 13: Preisjuries nach Geschlecht der Juroren

		2003	2004	2005
insgesamt		7	6	6
männlich	n	4	3	3
	%	57,1	50,0	50,0
weiblich	n	3	3	3
	%	42,9	50,0	50,0

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle (StAFF-Umfrage 2006)

3.3 Partizipation in den Untergliederungen der DVPW

Ein wesentlicher Teil des wissenschaftlichen Lebens in der DVPW findet in den Untergliederungen statt. In dieser Kategorie sind die derzeit bestehenden 9 Sektionen, 26 Arbeitskreise (AKs), 10 Ad-hoc-Gruppen sowie 7 Landesgruppen zusammengefasst. Sie organisieren regelmäßig Tagungen, geben zum Teil eigene Publikationsreihen heraus und fungieren als wichtige Netzwerke für Wissenschaftskarrieren. Die ersten beiden StAFF-Studien belegen, dass Frauen in hohem Maße in den Untergliederungen aktiv sind, aber gerade hier auch häufig Erfahrungen von Nichtanerkennung und Diskriminierung machen.

Die Befragung der Untergliederungen bildet einen wesentlichen Baustein des Gender-Monitoring. Zugleich lassen sich im Hinblick auf diesen Adressatenkreis die größten Probleme feststellen. Insgesamt wurden 114 Personen angeschrieben, welche die 52 Untergliederungen als Sprecherin bzw. Sprecher vertreten. An der Online-Befragung beteiligten sich schließlich 4 Sektionen, 16

AKs,¹⁰ 5 Ad-hoc-Gruppen und 3 Landesgruppen. Mag die Rücklaufquote von 53,8% (n=28) insgesamt hoch sein, so sinkt sie bei einzelnen Fragen rapide ab.

3.3.1 Mitgliedschaft

Vielen Leitungsgremien ist es offenbar nicht möglich, konkrete Angaben über die Mitgliedschaft, den Gesamtbestand und die Geschlechterverteilung in ihrer Untergliederung zu machen – jedenfalls gibt die Nicht-Beantwortung dieser Frage im Fragebogen von immerhin zehn Untergliederungen Anlass zu dieser Vermutung. Gründe hierfür könnten zum einen sein, dass die Kategorie „Mitglieder“ Anlass zu Missverständnissen bot, da die Untergliederungen zumeist keine formale Mitgliedschaft haben und keine Mitgliederkartei führen. Mitgliedschaft ist in der Regel eine offene Kategorie; als Adresse auf einem E-Mail-Verteiler zu erscheinen, reicht aus, um Mitglied zu sein. Zudem gibt es in den Untergliederungen auch Mitglieder, die nicht der DVPW angehören. Hinzu kommt teilweise starke Fluktuation. Vor diesem Hintergrund verlangte der Fragebogen eine hohe Auskunftsbereitschaft sowie einen gewissen Aufwand einer internen Datenerhebung. Einige Untergliederungen lösten die beschriebenen Datenprobleme, indem sie Schätzwerte angaben.

Von den Sektionen hat nur eine präzise Angaben gemacht; diese gibt ihren Frauenanteil mit 38% (n=25) an. Drei AKs machen präzise Angaben, ihr Frauenanteil beläuft sich zusammen auf 66%. Da hierin allerdings der AK „Politik und Geschlecht“ (Frauenanteil 97%) enthalten ist, der eine feste Mitgliedschaft hat, ist eine Verzerrung der Daten gegeben. Andere AKs schätzen den Anteil der weiblichen Mitglieder auf ein Viertel bis ein Drittel. Von den fünf Ad-hoc-Gruppen, die den Fragebogen beantwortet haben, geben drei konkrete Mitgliederzahlen an, wobei der durchschnittliche Frauenanteil ungewöhnlich hoch ist (56%, n=56); dies könnte ein Hinweis auf eine „Feminisierung“ der Ad-hoc-Gruppen sein (Sauer 2003, 87). Hier liegt der Verdacht nahe, dass die Themen der betreffenden Ad-hoc-Gruppen für Wissenschaftlerinnen interessanter sind. Die Landesgruppen schließlich, die sich an der Befragung beteiligt haben, verfügen laut Selbstauskunft über keine Unterlagen und können keine Angaben zu ihrer Mitgliedschaft machen.

Somit liegen keine verlässlichen Strukturdaten zur Mitgliedschaft von Frauen in den Untergliederungen vor. Für nachfolgende Untersuchungen ergibt sich damit der Bedarf, das Erhebungsinstrument zu überarbeiten und eine Handreichung für die Dokumentation von Daten in den Leitungsgremien der Untergliederungen zu entwickeln. Denn immerhin gaben in der ersten StAFF-Studie 70% der befragten weiblichen DVPW-Mitglieder an, sich in mindestens einer Sektion oder einem AK zu engagieren (Mülrath 1997b, 20), wobei die Angaben zwischen den Untergliederungen stark schwanken. In den AKs etwa lag die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen meist zwischen 10% und 66% (vgl. ebd.). Auch dies gibt Anlass zu der Vermutung, dass die Untergliederungen sich im Hinblick auf ihre „Frauenfreundlichkeit“ stark unterscheiden – sei es aufgrund ihrer thematischen Orientierung, der Fachkultur oder sonstiger Faktoren (vgl. ebd., 24). Damit könnte der allgemeine Anstieg des Frauenanteils in der DVPW mit einer internen Segregation im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen in den Untergliederungen einhergehen.

¹⁰ Ein AK hat seine Daten „nachgereicht“; sie wurden im Folgenden einbezogen.

3.3.2 Partizipation in den Leitungsgremien

Die Leitung der Untergliederungen liegt bei den Sektionsvorständen bzw. bei Sprechergremien; die Anzahl der Sprecher bzw. Vorstände pro Untergliederung schwankt zwischen einer und fünf Personen. Zumeist werden neue Leitungsgremien bei den Mitgliederversammlungen gewählt, die im Rahmen des DVPW-Kongresses stattfinden. Dies ist jedoch nicht immer der Fall. Auch die Amtszeiten für die Leitungsgremien variieren. Die Aufstellung über die Geschlechterverteilung in den Leitungsgremien der Untergliederungen wurde deshalb dem jeweils letzten Mitglieder-/Repräsentantenverzeichnis der entsprechenden Amtszeit entnommen (Tabelle 14). Die Daten zeigen, dass Frauen in den Leitungsgremien der Untergliederungen inzwischen zumindest ihrem Anteil an der DVPW-Mitgliedschaft (2005: 24,1%) bzw. an den promovierten Mitgliedern (2005: 23,1%) entsprechend repräsentiert sind. Bereits die zweite StAFF-Studie hat festgestellt, dass bei der Übernahme von Leitungsfunktionen Frauen – ob Professorin oder Mittelbau – gegenüber statusgleichen Männern leicht im Vorteil sind, und dass ihr Interesse an einer Übernahme einer Leitungsfunktion um „professionspolitischen Einfluss“ zu nehmen zugleich höher ist als bei statusgleichen Männern (Hoffmann-Lange/Holland-Cunz 2000, 8).

Tabelle 14: Leitungsfunktionen in den Untergliederungen nach Geschlecht, 1997-2005

Zeitraum (Stand)	Sprecher/innen insgesamt	Geschlecht			
		Weiblich		männlich	
	n	n	%	N	%
1997-2000 (15.3.2000)	103	22	21,4	81	78,6
2000-2003 (10.9.2002)	115	32	27,8	83	72,2
2003-2005 (8.9.2005)	139	38	27,3	101	72,6

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle (StAFF-Umfrage 2006)

Wird allerdings der 5-köpfige und ausschließlich mit Frauen besetzte Sprecherinnenrat des AK „Politik und Geschlecht“ herausgerechnet, dann ergibt sich ein geringerer Frauenanteil von 17,3% (1997-2000), 24,5% (2000-2003) bzw. von 24,6% (2003-2005). Zudem ist zu fragen, ob sich die Beteiligung auch dann noch so positiv darstellt, wenn als Kriterium der Frauenanteil an der Mitgliedschaft in der jeweiligen Untergliederung herangezogen wird; doch diese Frage lässt sich aufgrund der fehlenden Daten zur Mitgliedschaft in den Untergliederungen nicht beantworten. Damit ist es durchaus möglich, dass einzelne Untergliederungen sich stärker um die Integration von Frauen in die Leitungsgremien bemühen als andere.

Inwieweit Unterschiede zwischen der Art der Untergliederung bestehen, wurde nicht erhoben. Sporadische Hinweise darauf aus früheren Untersuchungen ergeben kein eindeutiges Bild (vgl. Sauer 2003, 87): Noch 1994 lag der Anteil weiblicher Sektionssprecher bei lediglich 4,3%, im Jahr 2001 betrug er hingegen 37%. Der Anteil der AK-Sprecherinnen in dem Zeitraum lag bei 16,7% (1994) bzw. 27,7% (2001), in den Ad-hoc-Gruppen bei 10% (1994) bzw. 33,3% (2001). In den Landesgruppen sank er hingegen von 17,7% auf 12,5%. Derzeit (August 2006) beträgt der Frauenanteil in den Leitungsgremien in den Sektionen 13,6% (n=3), in den AKs 35,5% (n=22), in den Ad-hoc-Gruppen 42,1% (n=8) und in den Landesgruppen 11,1% (n=1). Wenn sich ein solcher Eindruck in einer Längsschnittuntersuchung bestätigen sollte, dann könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass AKs und Ad-hoc-Gruppen, die weniger verfestigte Strukturen haben und für neue Themenstellungen aufgeschlossen sind, für Frauen attraktiver und offener sind (s. 3.3.2) – und sich dies eben auch in der Partizipation in den Leitungsgremien widerspiegelt.

3.3.3 Partizipation bei Tagungen

Auch die Untergliederungen sind in der „Agenda“ aufgefordert, im Sinne der Frauenförderung bei Tagungen tätig zu werden. Ein Blick auf die Frauenanteile unter den Teilnehmenden und Referierenden bei Tagungen zeigt, dass sich die Untergliederungen in Bezug auf ihre „Frauenfreundlichkeit“ unterscheiden. Dies kann einerseits eher thematische Gründe haben, andererseits mit der Rekrutierungspraxis der Untergliederungen zu tun haben, ob also etwa über das offenere Call-for-Papers-Verfahren Referentinnen gesucht werden oder ob diese persönlich angesprochen und eingeladen werden. Gerade die Einladungspraxis scheint oftmals, aber eben nicht notwendigerweise mit einer Benachteiligung von Frauen einherzugehen wie die Daten in Tabelle 10 zeigen. So hatten bereits in der zweiten StAFF-Studie immerhin zwei Drittel der Männer, aber nur knapp die Hälfte der befragten Frauen angegeben, schon einmal zu einem Vortrag eingeladen worden zu sein; 41% der Männer, aber nur 20,6% der Frauen gaben an, auf einer Tagung oder einem Kongress der DVPW schon mal einen Vortrag gehalten zu haben (Hoffmann-Lange/Holland-Cunz 2000, 88).

Auch zu der Frage nach Referentinnen bei Tagungen im Untersuchungszeitraum 2003-2005 hat nur ein Teil der Untergliederungen konkrete Angaben gemacht, so etwa nur eine einzige Sektion, nur fünf AKs, drei Ad-hoc-Gruppen und keine Landesgruppe; die Rücklaufquote betrug damit nur 19,2%. Die gültigen Angaben sind in Tabelle 15 zusammengestellt. Demnach sind bei den insgesamt 24 Tagungen insgesamt 325 Referentinnen aktiv gewesen, was einem Anteil von 36,0% entspricht. Freilich ist einzuräumen, dass in diese Zahlen zwei Verzerrungen eingegangen sind. Zum einen ist der AK „Politik und Geschlecht“ im Sample mit drei von 24 Tagungen hoch und es haben bei allen AK-Tagungen ausschließlich Frauen referiert; wird der AK aus den Daten herausgerechnet, dann sinkt der durchschnittliche Frauenanteil auf 33,1%.

Tabelle 15: Referentinnen und Referenten bei Tagungen der Untergliederungen, 2003-2005

Untergliederung	Tagungen insgesamt	Referent/innen Insgesamt	Geschlecht			
			Weiblich		Männlich	
	n	N	n	%	n	%
Sektionen (1)	2	28	4	14,3	24	85,7
Arbeitskreise (5)	14	790	293	37,1	497	62,9
Ad-hoc-Gruppen (3)	8	86	30	34,9	56	65,1

Quelle: StAFF-Umfrage 2006

Bezogen auf das Teil-Sample der AKs zeigt sich, dass wenn der AK „Politik und Geschlecht“ nicht berücksichtigt wird, der Frauenanteil sinkt auf 33,6% (n=252). Dieses immer noch hohe Ergebnis hängt mit der zweiten Verzerrung zusammen, die sich aus der starken Streuung bei der Zahl der Referierenden ergibt. So hat ein AK im Erhebungszeitraum insgesamt fünf sehr große Tagungen durchgeführt, bei denen teilweise mehr als 200 Vorträge gehalten wurden und mehr als 100 Referentinnen geladen waren. Wird dieser AK für sich allein berechnet, so beträgt „sein“ Frauenanteil unter den Referierenden im Teil-Sample AK immerhin noch 30,1% (n=214). Bei einer Addition aller Angaben zu den AKs liegt der durchschnittliche Anteil von Referentinnen bei 37,1%; die Streuung liegt zwischen 21,3% und 100%. Bemerkenswert ist, dass ein AK Angaben zu einer speziellen Nachwuchstagung gemacht hat, bei der Frauenanteil unter den Referierenden bei 84% (n=16) lag.

Wohlgemerkt, ist die Gesamtzahl der Tagungen bzw. der einbezogenen Untergliederungen zu klein für Interpretationen. Die ersten beiden StAFF-Studien bieten einige Anhaltspunkte. So wurde in der ersten Studie festgestellt, dass sich gerade „die ‚klassischen‘ Bereiche des Fachs“ als „als resistent gegen Wissenschaftlerinnen generell und gegen feministische Ansätze im besonderen“ (Mülrath 1997b) erwiesen. So hätten im Zeitraum 1991-1996 auf Tagungen der Sektion „Internationale Politik“ lediglich sechs Frauen (14,6%) referiert; in der Sektion „Politik und Ökonomie“ nur zwei (6%) und in der Sektion „Vergleichende Politikwissenschaft“ ebenfalls nur zwei (6,6%). Ist es also mehr als nur ein Zufall, dass gerade die Beteiligung der Sektionen am Gender Monitoring zu wünschen übrig lässt? Doch auch die Zahl von Referentinnen bei Tagungen der AKs ist im selben Zeitraum 1991-1996 zumeist niedrig, allerdings mit erheblicher Streuung. Als Beispiel hierfür nennt Mülrath (1997b) den AK „Wahlen und politische Einstellungen“; dieser hätte mal keine einzige Referentin (1992) gehabt, mal 7,7% (n=1), mal 19% (n=4).

Angaben zur Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Tagungen im Untersuchungszeitraum haben nur drei AKs sowie zwei Ad-hoc-Gruppen gemacht; dies entspricht einer Rücklaufquote von nur 9,6% (Tabelle 16). Der Frauenanteil bei allen 11 genannten Tagungen liegt demnach bei 41,1%.

Tabelle 16: Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei Tagungen der Untergliederungen, 2003-2005

Untergliederung	Tagungen insgesamt n	Teilnehmer/innen insgesamt n	Geschlecht			
			weiblich		Männlich	
			n	%	n	%
Arbeitskreise (3)	7	981	411	41,9	570	58,1
Ad-hoc-Gruppen (2)	4	61	17	27,9	44	72,1

Quelle: StAFF-Umfrage 2006

Wiederum ergeben sich abermals die beiden oben genannten Verzerrungen. Wird der AK „Politik und Geschlecht“ herausgerechnet, dessen Frauenanteil bei den Teilnehmenden bei 93% liegt, dann ergibt sich ein Durchschnitt im Teil-Sample AKs von 35,5% Frauen (n=307), wobei dann wiederum die genannte zweite Verzerrung ins Spiel kommt. Ein AK, der einige sehr große Tagungen veranstaltet hat, kommt für sich berechnet auf einen Frauenanteil bei den Teilnehmenden von durchschnittlich 34,1% (n=246). Im Durchschnitt liegt der Anteil der weiblichen Tagungsteilnehmer im Teil-Sample AKs bei 41,9% (n=411), wobei die Streuung zwischen 21,3% und 93% liegt. Insgesamt ist der Rücklauf auf die Fragen nach der Partizipation von Frauen am Tagungsleben der Untergliederungen viel zu gering, um valide und damit interpretierbare Daten zu liefern. Hier sind künftige Erhebungen abzuwarten.

3.3.4 Partizipation bei Publikationen

Zahlreiche Untergliederungen dokumentieren ihre Tagungen in Buchveröffentlichungen oder geben eigene Buchreihen heraus. Dem entsprechend ist zu erwarten, dass ein hoher Anteil von Referentinnen auch mit einem hohen Anteil von Autorinnen bei den Publikationen einhergeht. Zur Frage nach der Geschlechterverteilung bei den Publikationen liegen lediglich Angaben von vier AKs vor. Differenziert nach dem Anteil in der Herausgeber- und Autorenschaft zeigt sich folgendes, stark verzerrtes Bild (Tabelle 17), denn der Frauenanteil beträgt 76,0% (Herausgeberinnen) bzw. 60% (Autorinnen). Abermals ist zu bedenken, dass das Sample verzerrt ist, da die Daten des AK „Politik und Geschlecht“ eingehen. Aber auch die Angaben der anderen

AKs sind gemessen an den Referentinnen-Anteilen überdurchschnittlich hoch, da der niedrigste Frauenanteil bei 36,2% (n=16) liegt.

Tabelle 17: Herausgeberschaft und Autorenschaft nach Geschlecht, 2003-2005

Arbeitskreise	Publikationen insgesamt	Personenkreis insgesamt	Geschlecht			
			weiblich		Männlich	
	n	n	n	%	N	%
Herausgeberschaft	11	25	19	76,0	6	24,0
Autorenschaft	11	150	90	60,0	60	40,0

Quelle: StAFF-Umfrage 2006

3.3.5 Erfahrungen mit Instrumenten der Frauen- und Nachwuchsförderung

Da den Tagungen im Leben der Untergliederung eine herausragende Rolle zukommt, wurde danach gefragt, wie Referentinnen für Tagungen geworben werden und welche Erfahrungen mit Instrumenten sowohl der Frauen- als auch der Nachwuchsförderung vorliegen. Dieser Fragekomplex wurde, angesichts der hohen Zahl von Nennungen (max. 26), offenbar von fast allen beantwortet, die sich an der Online-Befragung beteiligt haben. Dadurch sind diese Daten aussagekräftiger.

Bei der Suche nach Referentinnen für Tagungen schlagen die Untergliederungen mehrere Wege ein (Tabelle 18). Einerseits geben die meisten an, keine besonderen Maßnahmen zu ergreifen, eine Auswahl werde durch das Leitungsgremium (Vorstand oder Sprecherrat) getroffen. Gleichzeitig nutzen die meisten ein offenes Call-for-Papers-Verfahren und machen über E-Mail-Verteiler auf eine Tagung aufmerksam. Potentielle Referentinnen werden auch gezielt eingeladen oder angesprochen, ein Abstract einzureichen. Bei der Suche hilft zum einen die Fachliteratur, zum anderen wird auf die Politologinnen-Datenbank oder die DVPW-Mitgliederverzeichnisse zurückgegriffen.

Tabelle 18: Instrumente bei der Suche nach Referentinnen

	Nennung
Keine besonderen Maßnahmen	25
Auswahl durch Vorstand/Sprecherrat	26
Call for Papers	22
Bekanntmachung über E-Mail-Verteiler u.ä.	22

Quelle: StAFF-Umfrage 2006

Bei der Auswahlentscheidung werden – neben den vorrangigen Kriterien Qualität und Kohärenz der Tagung – von der Mehrzahl keine weiteren Kriterien herangezogen (Tabelle 19). Nur einige Untergliederungen gaben an, Reputation zu berücksichtigen; genauso viele beziehen explizit das Kriterium Nachwuchsförderung ein oder führen Formate ein, die für den Nachwuchs besonders geeignet sind. Frauenförderung wurde hingegen nur unter „sonstige Kriterien“ erwähnt.

Tabelle 19: Auswahlkriterien

	Nennung
Keine	20
Nachwuchsförderung	5
Reputation	6

Quelle: StAFF-Umfrage 2006

Dieses Muster zieht sich weiter durch; zwar werden insgesamt Kriterien von Frauen- und Nachwuchsförderung noch relativ wenig beachtet (Tabelle 20). Wenn sie bei der Auswahl von Referentinnen und Referenten für Tagungen beachtet werden, dann überwiegt Nachwuchsförderung (21 Nennungen) deutlich gegenüber der Frauenförderung (8 Nennungen).

Tabelle 20: Nutzung von Förderinstrumenten bei Tagungen

	Frauen- förderung	Nachwuchs- förderung
Persönliche Ansprache	2	4
Bekanntmachung über E-Mail-/Briefverteiler	3	6
Bekanntmachung über Zeitschriften, Newsletter etc.	2	3
Call for Papers	3	6
Mentoring	1	2

Quelle: StAFF-Umfrage 2006

Insgesamt spielen Förderinstrumente in der Arbeit der Untergliederungen zwar eine Rolle, scheinen aber bislang eher weniger genutzt zu werden (Tabelle 21). Dabei bleibt der Unterschied zwischen Frauenförderung (21 Nennungen) und Nachwuchsförderung (29 Nennungen) erhalten. Interessant ist, dass Frauenförderung am stärksten im Kontext der Partizipation in den Leitungsgremien der Untergliederungen angewendet wird; diesem Befund mag die – gemessen am Frauenanteil in der Vereinigung insgesamt – eher positive Situation in den Untergliederungen insgesamt entsprechen (vgl. Tabelle 14). Bei der Nachwuchsförderung werden einige Instrumente mit gleicher Häufigkeit genannt. Interessant ist, dass von einigen Untergliederungen inzwischen auch spezielle Tagungsformate für den Nachwuchs und Formen der Selbstorganisation (Nachwuchstagungen und –versammlungen) angeboten werden. Erfahrungen hiermit könnten künftig systematischer ausgewertet werden, auch im Hinblick auf ihre geschlechterpolitische Dimension.

Tabelle 21: Nutzung von Förderinstrumenten insgesamt

	Frauen- förderung	Nachwuchs- förderung
Persönliche Ansprache	3	4
Call for Papers	2	4
Integration in Führungspositionen der Untergliederung	5	
Mentoringprogramme		1
Nachwuchsversammlungen		4
Nachwuchstagungen	1	4
Veröffentlichungen der Untergliederung	2	
Quotierung von Führungspositionen (reserved seats)	2	1
Fortbildungsangebote für Nachwuchs (z.B. summer school)		1
Informationen über Vertretungsprofessuren bekannt machen	1	1
Informationen über Stipendien bekannt machen	1	3
Informationen über Stellenausschreibungen bekannt machen	1	3
Keine speziellen Instrumente	3	3

Quelle: StAFF-Umfrage 2006

Von den Untergliederungen selbst werden einige Instrumente als besonders sinnvoll betrachtet, hierzu gehören neben dem Instrument Nachwuchstagungen oder anderen Beitragsformaten (z.B. als discussant) die gezielte Ansprache von Nachwuchs und die Schaffung von, auch informellen, Foren wie Versammlungen oder Nachwuchs-Cafés. Hierdurch können Nachwuchsgruppen

konsolidiert werden und Netzwerke von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern gebildet werden. Außerdem könne für den Nachwuchs eine Position im Leitungsgremium reserviert sein. Im Hinblick auf Frauenförderung wird als sinnvolles Instrument einzig die persönliche Ansprache (Einladungspolitik) besonders hervorgehoben.

3.4 Partizipation in der Politischen Vierteljahresschrift (PVS)

Die Politische Vierteljahresschrift (PVS) wird vom Vorstand und Beirat herausgegeben; sie ist das zentrale Publikationsorgan der Vereinigung und die führende politikwissenschaftliche Zeitschrift in Deutschland. Die Geschäfte werden von einer Redaktion geführt. Neben der vierteljährlichen Herausgabe der PVS ist die Redaktion für die Herausgabe der jährlichen Sonderhefte mit zuständig. Da wissenschaftliche Reputation in hohem Maße von Publikationen und damit im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten wie Mitarbeit an einer Zeitschrift oder Gutachtertätigkeit abhängt, sind die PVS und ihre Redaktion auch ein relevantes Feld von Geschlechterpolitik.

3.4.1 PVS-Redaktion

Über lange Zeit war die Redaktion ausschließlich mit Männern besetzt. Nachfolger wurden in Abstimmung mit Vorstand und Beirat rekrutiert, ein formales Verfahren gab es hierfür nicht. Ein zentrales Kriterium bei der Auswahl war, dass die Breite des Fachs in der Redaktion abgedeckt sein müsse. Erst 2005 wurde ein Verfahren eingeführt, dass mehr Transparenz bei der Rekrutierung von Redaktionsmitgliedern ermöglichen soll.¹¹ Für Redaktionsmitglieder gibt es keine festen Amtszeiten, bei Ausscheiden eines Mitglieds aus der Redaktion wird eine Nachfolgerin bzw. ein Nachfolger gesucht. Die Redaktion besteht aus vier Mitgliedern, derzeit (und erstmalig) besteht Geschlechterparität. Bis 2005 bestand die Redaktion noch aus drei Redakteuren und nur einer Redakteurin.

3.4.2 PVS-Hefte

Die „patriarchale Hegemonialkonstellation in der Politikwissenschaft“ (Scheele 1996) findet ihren Ausdruck auch in der Geschlechterverteilung unter den Autorinnen und Autoren der PVS. Scheele (ebd.) kommt in ihrer Studie zur Repräsentation von Autorinnen in der PVS im Zeitraum 1985-1994 zu niederschmetternden Ergebnissen: Im Durchschnitt betrug der Anteil weiblicher Autorinnen in der Kategorie veröffentlichter Abhandlungen (d.h. Hauptartikel) lediglich 6,7% (n=14), wobei die Schwankungen zwischen 4,5% (n=1) im Jahr 1987 und 14,3% (n=3) im Jahr 1985 liegen. Ferner wurde in diesem Zeitraum lediglich ein einziger Artikel (1993) zu einem, wie Scheele es kategorisiert, „frauenspezifischen Thema“ veröffentlicht, gemeinsam verfasst von drei Autorinnen. Im Zeitraum 1995-1999 ist der Frauenanteil unter den Autoren auf 13% gestiegen (n=18).

¹¹ Das Verfahren – beschlossen vor DVPW-Vorstand und Beirat im Juli 2005 – sieht vor, dass für die Besetzung einer Redakteursstelle der DVPW-Vorstand eine Findungskommission einsetzt, der die Redakteurinnen und Redakteure der PVS angehören sowie je eine Person aus DVPW-Vorstand und -Beirat. Die Findungskommission achtet bei der Auswahl darauf, dass die Teilbereiche des Fachs abgedeckt werden und nimmt bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten Rücksprache mit den betreffenden Sektionen. Bei der Entscheidung spielen neben der Fachkompetenz das Vorhandensein von Ressourcen und Ausstattung zur Erledigung der Redaktionstätigkeit ebenso eine Rolle wie Teamfähigkeit.

Angesichts der Erhebungslücke zwischen 1999-2003 liegen damit zwar keine echten Langzeitdaten vor, gleichwohl lassen die alten Daten Rückschlüsse zu. Für die letzten Jahre liegen detaillierte Zahlen vor (Tabelle 22). Demnach wurden im Untersuchungszeitraum 2003-2005 zwischen 18,1% und 23,5% der Hauptartikel (Abhandlungen sowie begutachtete Forumsbeiträge) von Autorinnen eingereicht (Durchschnitt 20,6%); ihr Anteil an den veröffentlichten Beiträgen lag zwischen 10,5% und 30,4%; dies entspricht einem Durchschnitt von 20% (n=16). Vor dem Hintergrund der Daten für den Zeitraum 1985-94 bzw. bis 1998 lässt sich von einer Steigerung des Anteils der Autorinnen im Verlauf der letzten zwanzig Jahre sprechen, wobei die Schwankungen von Jahr zu Jahr erheblich sein können. Dabei ist etwa der niedrige Anteil von Autorinnen 2005 damit zu erklären, dass ein Großteil der Artikel von rein männlichen Autorentams verfasst wurde.

Tabelle 22: PVS-Beiträge nach Geschlecht, 2003-2005*

		2003	2004	2005
Eingereichte Manuskripte**				
Autoren insgesamt		68	83	82
männlich	n	52	68	65
	%	76,4	81,9	79,3
weiblich	n	16	15	17
	%	23,5	18,1	20,7
veröffentlichte Hauptartikel***				
Anzahl Artikel		15	15	23
Autoren insgesamt		23	19	38
männlich	n	16	14	34
	%	69,6	73,7	89,5
weiblich	n	7	5	4
	%	30,4	26,3	10,5

* Bei Beiträgen mit mehreren Autoren wurden alle Autorinnen und Autoren einzeln gezählt.

** Zeitpunkt des Eingangs des Manuskripts

*** Zeitpunkt der Veröffentlichung des Artikels

Quelle: PVS-Redaktion (StAFF-Umfrage 2006)

Ob sich die Annahmequoten der Beiträge von Frauen und Männern unterscheiden, kann ebenfalls nur eine längerfristige Beobachtung zeigen. Allerdings gibt es Hinweise, dass von Frauen eingereichte Beiträge sehr hohe Annahmehancen haben. Nicht erhoben wurde der akademische Status von Einreichenden; nach Aussagen der Redaktion wird erfreulicherweise ein großer Teil der Beiträge vom sog. wissenschaftlichen Nachwuchs verfasst.

Hauptartikel in der PVS durchlaufen ein anonymes Begutachtungsverfahren; die Redaktion greift dabei auf ihre Gutachterdatenbank zurück.¹² Die Tätigkeit als Gutachterin bzw. Gutachter ist ein wichtiger Indikator für Reputation; insofern ist es nicht verwunderlich, dass die Redaktion keine Rekrutierungsprobleme hat. Darüber, wie viele Frauen und Männer gutachterlich für die PVS tätig waren, d.h. Hauptbeiträge begutachtet haben, liegen erste Angaben vor (Tabelle 23). Sie verweisen darauf, dass Frauen unter den Gutachtern unterrepräsentiert sind, da ihr Anteil noch unter ihrem Anteil an den DVPW-Mitgliedern mit Habilitation (2005: 16,7%) bzw. Professur (2005: 15,8%) liegt. Der Anteil der Gutachterinnen beträgt im Zeitraum 2003-2005 im

¹² Abhandlungen werden jeweils von zwei Personen begutachtet, bei Abweichungen wird ein drittes Gutachten angefordert.

Durchschnitt nur 12,3%. Dies mag zum Teil eher formal aus der ungleichmäßigen Verteilung von Beiträgen aus den Teildisziplinen in der PVS zu erklären sein (so wird von der Redaktion z.B. ein Mangel an Beiträgen aus dem Bereich politische Theorie und tendenziell auch aus dem Bereich Internationale Beziehungen beklagt).

Tabelle 23: Gutachterliche Tätigkeiten für die PVS*

		2003	2004	2005
insgesamt		86	95	95
männlich	n	76	82	84
	%	88,4	86,3	88,4
weiblich	n	10	13	11
	%	11,6	13,7	11,6

* Erfasst wurden alle Personen, die ein Hauptgutachten erstellten; Stellungnahmen der GutachterInnen zu den (von ihnen bereits zuvor begutachteten) überarbeiteten Manuskripten wurden nicht mitgezählt.

3.4.3. PVS-Sonderhefte

Neben den vierteljährlichen Heften sind die Sonderhefte wichtige Veröffentlichungen der DVPW, die den Anspruch haben, zu zentralen Themen- und Problemfeldern der Disziplin den Forschungsstand darzulegen und dabei unterschiedliche Teildisziplinen zu integrieren. In das Produktionsverfahren der Sonderhefte ist die PVS-Redaktion zwar eingebunden, die Entscheidungen, wer zu welchem Thema ein Sonderheft publiziert, werden allerdings vom Vorstand und vom Beirat gefällt. Bislang gab es dafür kein formalisiertes Verfahren und ebenso kein Begutachtungsverfahren. Um die Transparenz bei der Vergabe von Sonderheften zu erhöhen sowie um sich an international etablierte Standards der Qualitätssicherung anzupassen, haben Vorstand und Beirat 2004 ein Verfahren beschlossen, welches eine Begutachtung von Vorschlägen für Sonderhefte vorsieht.¹³ Ferner wurde festgelegt, dass ab 2006 (zunächst befristet bis 2008) jährlich zwei Sonderhefte erscheinen sollen.

Bei den im Untersuchungszeitraum 2003-2005 erschienenen PVS-Sonderheften (bis 2005 ein Heft pro Jahr; faktisches Erscheinungsjahr, nicht Heftnummerierung) war unter den Herausgebern keine einzige Frau vertreten (Tabelle 24). Dies ist kein Einzelbefund, sondern eher symptomatisch. Die Sonderhefte erscheinen seit 1969. Im Zeitraum 1969-2005 gaben insgesamt 48 Personen 35 Sonderhefte heraus. Der Frauenanteil beträgt dabei 10,4% (n=5). 1993 war erstmals eine Frau Herausgeberin. In Anbetracht dessen, dass sich die Liste der Herausgeber als „Who is Who“ der deutschen Politikwissenschaft liest, was bei Betrachtung des prominenten Status der Sonderhefte keinesfalls verwunderlich ist, spiegelt dieser Befund das Wirken von männerbündischen Strukturen ebenso wie das von Frauen in den früheren StAFF-Studien beklagte Anerkennungsdefizit.

¹³ Herausgeberinnen und Herausgeber haben demzufolge ein Call-for-Papers-Verfahren durchzuführen, können daneben selbstverständlich auch Autorinnen und Autoren gezielt einladen. Im Anschluss unterlaufen die Konzepte mitsamt den eingereichten Abstracts ein anonymes Begutachtungsverfahren. Dies Verfahrenregeln beinhalten auch, dass (1) eine Beteiligung von Frauen sowie des wissenschaftlichen Nachwuchses unter den Autorinnen und Autoren des jeweiligen Heftes aktiv angestrebt werden soll und (2) aktuelle Ergebnisse der Geschlechterforschung im jeweiligen Heft berücksichtigt werden sollen, sofern diese für das jeweilige Schwerpunktthema relevant sind.

Tabelle 24: Herausgeberschaft und Autorenschaft der PVS-Sonderhefte*

		2003	2004	2005
Herausgeberschaft				
insgesamt		2	2	1
männlich	n	2	2	1
	%	100,0	100,0	100,0
weiblich	n	0	0	0
	%	0,0	0,0	0,0
Autorenschaft				
insgesamt		27	18	25
männlich	n	21	14	19
	%	77,8	77,8	76,0
weiblich	n	6	4	6
	%	22,2	22,2	24,0

* Bei mehreren Herausgebern pro Heft bzw. bei mehreren Autoren pro Beitrag wurden alle Personen einzeln gezählt. Zeitpunkt ist das faktische Erscheinungsjahr des Sonderheftes (bis 2005 ein Sonderheft pro Jahr).

Quelle: DVPW-Geschäftsstelle (StAFF-Umfrage 2006)

Etwas besser stellt sich die Situation bei den Sonderheften hinsichtlich weiblicher Repräsentation in der Autorenschaft dar. Mülrath (1997a) hat in ihrer Evaluation einen Frauenanteil von 16% im Zeitraum 1986-1996 ermittelt, wobei die Streuung zwischen 7,4% (n=2) beim Sonderheft 21/1990 und 20,0% (n=4) beim Sonderheft 23/1992 lag. Der insgesamt höchste Frauenanteil wurde beim Sonderheft 28 (erschienen 1997) mit 83,9% erreicht; dies erscheint wenig überraschend, da das Thema des Sonderheftes aus der Frauen- und Geschlechterforschung stammt. Während die nachfolgenden Sonderhefte Bd. 29 und Bd. 30 mit 13,6% bzw. 17,1% noch einen durchschnittlichen Anteil weiblicher Autoren aufweisen im Vergleich zum Zeitraum 1986-1996, liegt ihr Anteil im Untersuchungszeitraum 2003-2005 höher (22,9%). Ob sich hier ein Trend abzeichnet und die inzwischen bessere Repräsentation von Frauen im Fach insgesamt (z.B. ihr immer noch geringer, gleichwohl steigender Anteil bei den Professuren sowie ihr relativ hoher Anteil im wissenschaftlichen Mittelbau) zum Ausdruck kommt, bleibt derzeit noch abzuwarten.

4. Ergebnisse des Gender Monitoring und Handlungsempfehlungen

Das Gender-Monitoring verdeutlicht, dass in der DVPW und in der Mitgliedschaft insgesamt ein Bewusstsein für Frauenförderung gewachsen ist. Insgesamt lassen sich erfreuliche Fortschritte bei der Entwicklung der Partizipation von Frauen im Zeitverlauf beobachten (Anstieg bei den Mitgliedern, bei Tagungsteilnahme und bei Referaten sowie bei internen Leitungspositionen). Allerdings zeigen sich bei Tätigkeiten, die mit besonderer Reputation in der wissenschaftlichen Community auch über die DVPW hinaus verbunden sind (Gutachtertätigkeit, PVS-Beiträge, Herausgabe PVS-SH) nach wie vor Defizite.

In den zentralen Führungspositionen sowie Leitungsgremien der Untergliederungen sind Frauen zumeist in relativ hohem Maße repräsentiert, oftmals ihrem Anteil an der Mitgliedschaft entsprechend, zum Teil gar geschlechterparitätisch. Allerdings erlauben die Daten kaum Angaben über die Untergliederungen und ihr Innenleben. Einige Daten, etwa zur Tagungsteilnahme und zum Frauenanteil unter den Referierenden, liefern erste Hinweise bzw.

bestätigen frühere Studien, die auf eine interne Segregation in Bezug auf Frauenanteile hinweisen bzw. darauf, dass die Untergliederungen in sehr unterschiedlichem Maße für Frauen attraktiv sind und diese zu integrieren vermögen. Das heisst, möglicherweise gibt es Untergliederungen, die geschlechtersensibler und frauenfreundlicher sind als andere. So sind möglicherweise gerade die AKs ebenso wie die Ad-hoc-Gruppen für Frauen attraktiver, die Sektionen demgegenüber geschlossener. Um tatsächlich best-practice-Beispiele zu entwickeln, sind die Daten nicht ausreichend. Unterschiedliche Formate der Beteiligung an Tagungen bzw. Nachwuchstagungen können eine Möglichkeit sein, von der insbesondere der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs profitiert. Dabei ist zu bedenken, dass die Nachwuchskategorie breit ist und im Prinzip all jene erfasst, die keine Professur innehaben und nicht weiter unterscheidet. Somit werden Diskriminierungserfahrungen und Anerkennungsdefizite, die auch für habilitierte Kolleginnen und selbst für Professorinnen festzustellen sind (vgl. Hoffmann-Lange/Holland-Cunz 2000) durch eine Politik der Nachwuchsförderung nicht beseitigt werden können. Hier bedarf es anderer Instrumente.

Bei DFG-Fachkollegien zeigt sich ein massives Problem. Da aber die Gutachter bzw. Gutachterinnen durch Wahlverfahren bestimmt werden und die DVPW nur Kandidaten bzw. Kandidatinnen nominiert, kann die Lösung für Unterrepräsentation von Frauen nicht (allein) bei der DVPW liegen. So ist es sinnvoll, eine hohe Zahl an Kandidatinnen zu benennen, um die Erfolgchancen für Frauen zu erhöhen.

Was die PVS betrifft, so zeigt sich ein zwar steigender Anteil von Autorinnen, aber auf immer noch relativ niedrigem Niveau. Dem kann zum Teil durch eine geschlechtersensiblere Politik bei den Forum-Beiträgen begegnet werden, die von der Redaktion aktiv eingeworben werden. Drastisch ist hingegen der niedrige Frauenanteil bei den Gutachtenden, der noch unter dem Frauenanteil für die habilitierten bzw. professoralen Mitglieder in der DVPW liegt.

Insgesamt erweist sich die Datenlage als wenig zufrieden stellend – gerade bezogen auf die Untergliederungen. Zwar scheidet die Antwortbereitschaft relativ hoch, aber ebenso hoch die Überforderung durch den Fragebogen. Der Realtest hat einige Mängel des Erhebungsinstruments offenbart, weshalb in Teilen eine Überarbeitung bzw. Präzisierung sinnvoll scheint. So lässt sich nicht sagen, ob in der weiblichen Mitgliedschaft tatsächlich ein Knick beim Übergang von Promotion zu Habilitation festzustellen ist. Bezogen auf die Untergliederungen zeigt sich allen voran, dass die Kategorie „Mitgliedschaft“ stärker zu erläutern ist. Bei den Leitungsgremien der Untergliederungen ist nach Art der Untergliederung zu differenzieren. Ferner ist zu erwägen, ob das Instrument auch an anderen Stellen verfeinert werden sollte, ob als etwa bei den PVS-Beiträgen der akademische Status der einreichenden Autorinnen und Autoren mit erhoben werden soll. An verschiedenen Stellen können bestehende Datenlücken zum Teil mit geringem Aufwand geschlossen werden, um Langzeitdaten zu erhalten.

Vor dem Hintergrund der hier dargestellten Ergebnisse richten sich die Handlungsempfehlungen zum einen auf inhaltliche Aspekte und zum anderen auf eine Verbesserung des Instruments für ein nächstes Gender-Monitoring.

5. Empfehlungen

1. Die Politik hoher Transparenz sollte unbedingt beibehalten werden, um dadurch indirekt Frauenförderung wirksam werden zu lassen. Die Umsetzung von Frauenförderempfehlungen soll weiter beobachtet werden und das Gender-Monitoring fortgesetzt.
2. Bei Wahlen für die zentralen Gremien sowie auch für die Außenvertretung der DVPW ist der Trend einer guten Repräsentation von Frauen zu konsolidieren. Insofern ist bei allen Personalvorschlägen die Repräsentation von Frauen zu beachten.
3. Die DVPW sollte den hohen Anteil von Frauen bei ihren Kongressen und Tagungen nutzen, um diese aktiv für die Vereinigung anzusprechen und zu gewinnen. Die Schnuppermitgliedschaft bietet hierfür Möglichkeiten und sollte intensiv „beworben“ werden.
4. Der Trend rückläufiger Frauenanteile zwischen Promotion und Habilitation bzw. eines „Knicks“ sollte beobachtet und nach Möglichkeit empirisch genauer erfasst werden. Die sog. Abbrecherinnen-Studie ist hierfür das angemessene Instrument.
5. Die an verschiedenen Stellen deutlich gewordenen Datenlücken sollten gefüllt werden, um für zukünftige Berichte eine solidere empirische Datenlage zu schaffen.
6. Da die Untergliederungen große Probleme haben, die für das Gender-Monitoring erforderlichen Daten vorzuhalten, sollten Handreichungen für Sprecherinnen und Sprecher bzw. Sektionsvorstände entwickelt werden, die es ihnen ermöglichen, die erforderlichen Daten im Laufe ihrer Amtszeit begleitend zu dokumentieren und aufzubereiten.
7. Die Verschränkung von Nachwuchs- und Frauenförderung ist möglicherweise ein Instrument, von dem insbesondere der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs profitiert. Insofern sollte das Instrument aktiv genutzt werden und Beispiel für best practice sollten entwickelt werden. Zugleich soll der Geschlechteraspekt bei Nachwuchsförderung verdeutlicht werden.
8. Jenseits von Nachwuchsförderung ist über weitere Instrumente nachzudenken, die dem Anerkennungsdefizit und Diskriminierungserfahrungen bei Kolleginnen, die nicht mehr dem Nachwuchs zugerechnet werden können, begegnen und zwar sowohl bezogen auf Tagungseinladungen als auch bezogen auf Veröffentlichungen. Auch hierfür können best-practice-Beispiele entwickelt werden. Inwiefern das neue Verfahren für die PVS-Sonderhefte „frauenfreundliche“ Wirkungen zeigt, ist ebenfalls zu beobachten.
9. Die PVS-Redaktion sollte ersucht werden, verstärkt Kolleginnen als Gutachterinnen anzusprechen. Ebenso könnten bei der Einwerbung von Forums-Beiträgen Frauenförderkriterien beachtet werden.
10. Für die DFG-Fachkollegien sollte ein hoher Anteil an Fachvertreterinnen nominiert werden, um die Erfolgchancen zu erhöhen, dass Frauen in den Kollegien besser vertreten sind als bislang.

Literatur

- Abels, Gabriele/Geißel, Brigitte/Seemann, Birgit/Sifft, Stefanie/Wahl, Angelika von 1998: Zwischen Networking und Verbandspolitik. Gleichstellungspolitik in der bundesdeutschen Politikwissenschaft, in: Kreisky, Eva/Sauer, Birgit (Hg.): *Geschlechterverhältnisse im Kontext olitischer Transformation*, PVS-Sonderheft 28/1997, Wiesbaden, 398-408.
- Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid 2005: *WSI FrauenDatenReport 2005: Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen*. Berlin.
- CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung 2006: *Statistikportal*, Internet: <http://www.cews.org/statistik/>
- Hoffmann-Lange, Ursula/Holland-Cunz, Barbara 2000: *Bericht über die Ergebnisse der Umfrage des Ständigen Ausschuss für Fragen der Frauenförderung (StAFF) der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) im Sommer 2000*, Internet: <http://www.dvpw.de/dummy/fileadmin/docs/STAFF2.PDF> (Abfrage: 20.8.2006).
- Krimmer, Holger/Stallmann, Freia/Behr, Markus/Zimmer, Annette 2004: *Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland*. Studie gefördert vom BMBF. Internet: http://www.mentoring.unizh.ch/literatur/wika_broschuere.pdf#search=%22annette%20zimmer%20wege%20zur%20professur%22 (Abfrage: 20.8.2006).
- Langer, Ingrid 1997: Bericht des Ständigen Ausschuss für Fragen der Frauenförderung (StAFF) der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft, in: *femina politica* H. 1, 27-29.
- Mülraht, Claudia 1997a: Partizipation und Positionsbestimmung von Politikwissenschaftlerinnen in der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft. Darstellung der Ergebnisse einer Evaluation, Darmstadt: DVPW.
- Mülraht, Claudia 1997b: Zur Marginalisierung von Frauen in der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft, in: *femina politica* H. 2, 19-27.
- Sauer, Birgit 2003: Die Deutsche Vereinigung für Politische Wissenschaft und ihre Frauen, in: Falter, Jürgen W./Wurm, Felix W. (Hg.): *Politikwissenschaft in der Bundesrepublik Deutschland – 50 Jahre DVPW*, Wiesbaden, 82-98.
- Scheele, Alexandra 1996: Von Männern für Männer? Patriachale Hegemonialkonstellationen in der Politikwissenschaft, in: *Das Argument* H. 214, 275-282.
- Statistisches Bundesamt 2006: 12% weniger Habilitationen im Jahr 2005, Pressemitteilung vom 7.6.2006, Internet: <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2006/p2300072.htm> (Abfrage: 21.8.2006).