



Inhalt

Politikwissenschaftlerinnen – Auf Dauer in der Minderheit?

von Helga Ostendorf

Die Vielen und die Wenigen: Warum Zahlenverhältnisse wichtig sind	2
Absolventinnen der Politikwissenschaft	3
Frauen in der DVPW	6
Fazit	7
Literatur	9
Endnoten	10



Politikwissenschaftlerinnen – Auf Dauer in der Minderheit?¹

von Helga Ostendorf

Wer noch Bilder von DVPW-Kongressen der 1980er Jahre im Kopf hat, glaubt heutzutage, sich in der Tür geirrt zu haben: zahlreiche bunte Kleider, Röcke, Blusen ... ergänzen nun das Einheitsgrau männlichen Outfits. Noch 1992 betrug der Frauenanteil in der DVPW gerade einmal 11% (Lehmbruch 1992). In den 1990er Jahren begann es dann „bunter“ zu werden; 1997 waren bereits 18% der Mitglieder weiblich (Abels u.a. 1998: 405); heute sind es 26,2%.² Gemessen am Anteil von Frauen an den Diplom- bzw. Masterabschlüssen etc. von 47,1% (2007) besteht nach wie vor eine deutliche Schieflage. Es stellt sich somit die Frage, ob eine DVPW-Mitgliedschaft für Frauen wenig attraktiv ist, oder ob dieses Missverhältnis auf andere Faktoren, u.a. auf die früher geringere Teilhabe von Frauen an politikwissenschaftlichen Studienabschlüssen zurückzuführen ist. Eine mögliche Erklärung wäre auch, dass Frauen (spätestens) nach der Promotion den wissenschaftlichen Karrierepfad verlassen. So haben Knodt/Willems/Kotzian (2004: 113) in einer Befragung der DVPW-Mitglieder festgestellt, dass die Geschlechterverteilung unter den Habilitierenden ausgeglichener ist als unter den Promovierten. Sie vermuten, dass jüngere „Frauen, die sich noch auf den unteren Karrierestufen befinden, trotz grundsätzlich verbesserter Aussichten nach wie vor eine durch geschlechtsspezifische Prioritätenentscheidungen und schlechtere Opportunitätsstrukturen bedingte höhere ‚Ausstiegswahrscheinlichkeit‘ aufweisen“. Frauen, so scheint es, drehen der wissenschaftlichen Beschäftigung mit Politik häufiger den Rücken als Männer.

Bei diesbezüglichen Analysen muss allerdings die Veränderungsdynamik der letzten Jahrzehnte mitberücksichtigt werden. Nach einer knappen Einführung zur Notwendigkeit der Geschlechterparität werde ich daher im zweiten Abschnitt aufzeigen, wie sich die Beteiligung von Frauen am Fach verändert hat. Im dritten Teil geht es dann um die Frage, inwieweit sich diese Entwicklungen in der DVPW niederschlagen. Die Basis hierfür liefern Daten einer 2008 von Thorsten Faas und Rüdiger Schmitt-Beck durchgeführten Befragung. Das Ziel der Studie von Faas und Schmitt-Beck war, das Publikationsverhalten der DVPW-Mitglieder zu erkunden.³ Dabei haben sie im Gegensatz zu anderen Befragungen auch die Altersverteilung erhoben. Diese Daten stellten sie mir freundlicherweise zur Verfügung, wofür ich mich an dieser Stelle sehr herzlich bedanken möchte. Das Ergebnis meiner Analyse ist, dass

das Fach als solches als auch die DVPW erheblich mehr unternehmen müssten, um junge Politikwissenschaftlerinnen zu gewinnen.

Die Vielen und die Wenigen: Warum Zahlenverhältnisse wichtig sind

Die oben zitierte Ausstiegswahrscheinlichkeit aus der Karriere hängt – so lässt sich aus einer zumindest in den USA viel beachteten Studie von Rosabeth Moss Kanter (1993: 206ff.) schlussfolgern – entscheidend von der Verteilung der Geschlechter ab. Sind Frauen (oder Männer) vereinzelt, werden sie nicht als Individuen, sondern als Zeichen (token) einer anderen Kultur wahrgenommen. Sie werden als Kontrast zur Mehrheitskultur angesehen und gleichzeitig werden Stereotype über Weiblichkeit (bzw. Männlichkeit) hervorgeholt, die dem Individuum keine Abweichung erlauben. Bei einem Personalanteil von bis zu 15% spricht Kanter von „tokens“, bei 16 bis 35% von „minorities“. Sie macht drei Verhaltensoptionen aus, die den „tokens“ offen stehen. Erfolgreich sein können diese nur, wenn sie fachlich und sozial besonders kompetent („outstanding and exceptional“) sind. Die beiden anderen von Kanter aufgezeigten Verhaltensmöglichkeiten führen in Sackgassen: Sich sozial unsichtbar zu machen hat zur Folge, dass auch die fachlichen Leistungen unbemerkt bleiben. Die gegenteilige Verhaltensweise – das Hervorheben der Differenz – erfordert die Unterstützung des meist männlichen Vorgesetzten und macht von diesem abhängig. Die Frauen verbleiben – im Wortsinn – in einer Assistentinnenposition, schließlich würde – so lassen sich Kanter in einem amerikanischen Großkonzern gewonnenen Befunde auf den Wissenschaftsbereich erweitern – der Chef bei einer Habilitation und dem anschließenden Weggang vom Lehrstuhl eine ihm wertvolle Mitarbeiterin verlieren. Wenn anteilig mehr Frauen als Männer insbesondere der älteren Jahrgänge beim Status „promoviert“ stecken geblieben sind, könnte dies auf ihren „token“-Status zurückzuführen sein. Etwas verbesserte Chancen sieht Kanter für die Mitglieder von „minorities“, da sie prinzipiell Koalitionen untereinander bilden können. Faktisch jedoch besteht eine „minority“ an vielen kleinen politikwissenschaftlichen Instituten nur aus einer oder zwei Personen.



Kanter zufolge gibt es erst dann eine Chance, dass Frauen als Individuen mit ihren jeweiligen Stärken und Schwächen erkannt werden, wenn ein Anteil von ca. 40% des jeweiligen Personals erreicht ist. Diese Größenordnung ist bei den Studierenden inzwischen überschritten; in der DVPW aber liegt er noch weit darunter. Dies liegt nicht nur – aber auch – daran, dass Frauen erst in jüngerer Zeit vermehrt Politikwissenschaft studieren.

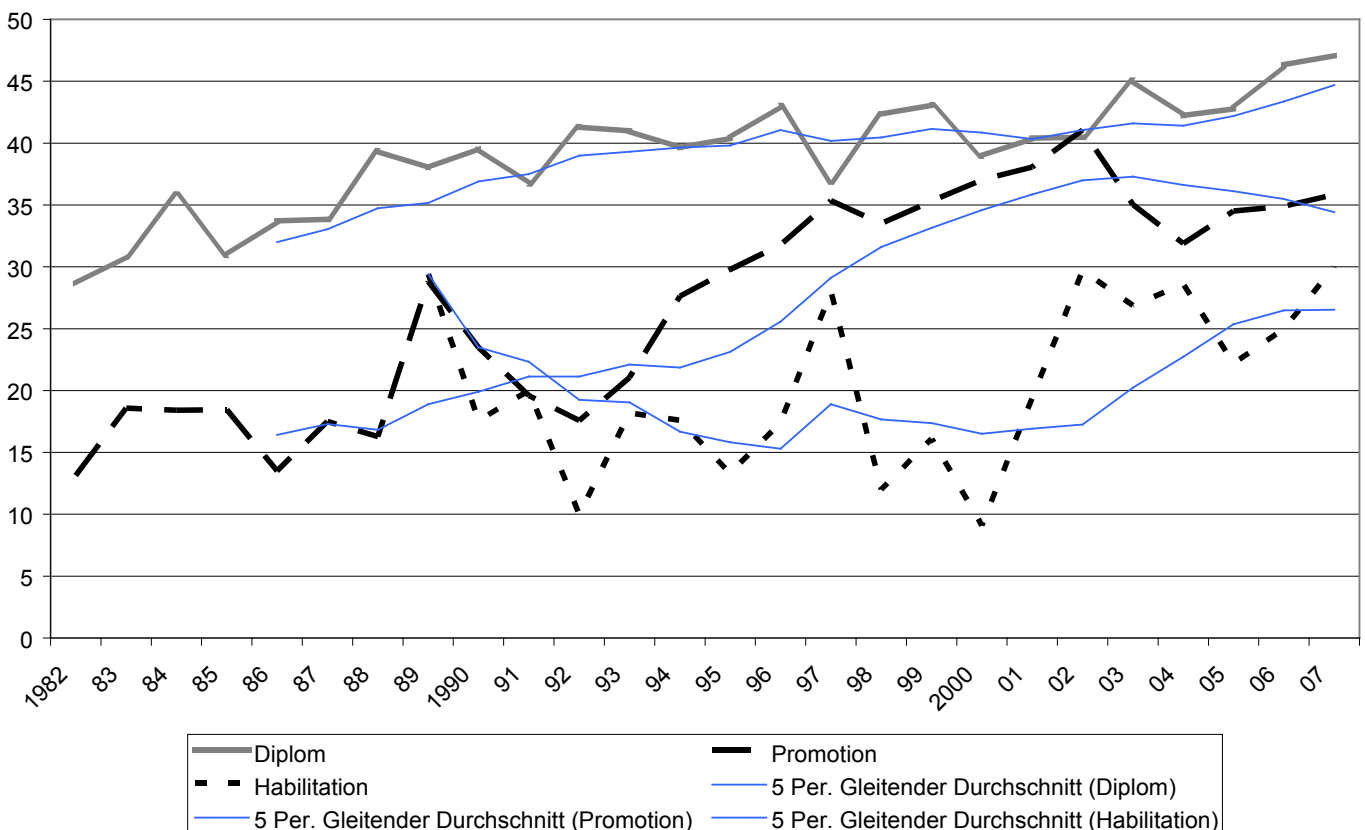
Absolventinnen der Politikwissenschaft

Die Zahl der Diplom- und vergleichbarer Abschlüsse (im Folgenden: Diplom) hat in der Politikwissenschaft in den vergangenen Jahrzehnten erheblich zugenommen – von

325 im Jahr 1982 auf 2.230 im Jahr 2007.⁴ Dabei stieg die Zahl der männlichen Absolventen um das 5,1-Fache, die der weiblichen jedoch mehr als doppelt so stark um das 11,3-Fache.

Im Jahr 1982 machten Frauen lediglich 28,6% der Absolventen aus, im Jahr 2007 jedoch 47,1% (vgl. Grafik 1). Bei den Promotionen lag der Frauenanteil 1982 erst bei 12,9 %. Er ist insbesondere in den 1990er Jahren deutlich gestiegen: 1996 wurden erstmals 30% erreicht und 2002 wurde die 40-Prozent-Marke überschritten. Seither jedoch schwankt er um nur 35%. Bei den Habilitationen verharrte der Frauenanteil lange auf einem niedrigen Niveau und steigt erst seit 2002. Im Jahr 2007 waren 30% aller in diesem Jahr Habilitierten weiblich.

Frauenanteile an den Abschlüssen – in % –



Quelle: Eigene Berechnungen nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes; vgl. Fußnote 4.



Tabelle 1:

Ausstiege von Frauen im Vergleich zu Männern

Diplom- abschlüsse		Promotionen			Habilitationen		
Jahr	w in %	Jahr	w in %	Abstand in Prozentpunkten	Jahr	w in %	Abstand in Prozentpunkten
1982	28,6	1989	28,8	+0,2	1998	12,0	-16,8
1983	30,8	1990	23,5	-7,4	1999	16,1	-7,4
1984	35,8	1991	19,6	-16,3	2000	9,1	-10,5
1985	30,9	1992	17,6	-13,4	2001	19,4	+1,8
1986	33,7	1993	21,1	-12,7	2002	29,7	+8,6
1987	33,8	1994	27,6	-6,2	2003	26,9	-0,7
1988	39,4	1995	29,8	-9,6	2004	28,6	-1,2
1989	38,0	1996	31,8	-6,2	2005	22,2	-9,6
1990	39,6	1997	35,3	-4,2	2006	25,0	-10,3
1991	36,7	1998	33,5	-3,2	2007	30,0	-3,5
1992	41,3	1999	35,3	-6,0			
1993	41,0	2000	37,0	-4,0			
1994	39,6	2001	38,1	-1,6			
1995	40,4	2002	41,1	+0,7			
1996	43,0	2003	35,0	-8,0			
1997	36,9	2004	31,9	-5,0			
1998	42,3	2005	34,5	-7,8			
1999	43,1	2006	34,9	-8,2			
2000	39,0	2007	35,8	-3,1			
Durchschnittliche Abweichungen in Prozentpunkten:							
Promotionen							
				1989-1996	-8,9		
				1997-2007	-4,6		
				2003-2007	-6,4		
						Habilitationen 1998-2007	-5,0

Quelle: Eigene Berechnungen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (vgl. Fußnote 4).⁵



Bei der Interpretation dieser Daten müssen allerdings Zeitabstände berücksichtigt werden. Knodt/Willems/Kotzian (2004: 110) beziffern die durchschnittliche Promotionsdauer mit 6,3 Jahren, wobei Frauen ein dreiviertel Jahr länger brauchen. (Sie vermuten hier die Auswirkungen der „Babypause“ etlicher Promovendinnen.) Eine Habilitation beansprucht durchschnittlich weitere 9,3 Jahre (ebd.).

Der Anteil der Frauen an den Promotionen und Habilitationen muss daher rückbezogen werden auf ihren Anteil an den Studienabschlüssen sieben bzw. 16 Jahre vorher. Dennoch wird deutlich, dass Frauen bei Promotionen und Habilitationen sukzessive Anteile verlieren.

Diejenigen, die in den 1980er Jahren studiert haben, weisen eine um 8,9 Prozentpunkte niedrigere Promotionsquote auf als ihre männlichen Kommilitonen (vgl. Tabelle 1). Jüngere Frauen haben dagegen deutlich häufiger promoviert als die älteren. Der Abstand reduziert sich bei den Promotionsjahrgängen 1995-2007 auf minus 4,6 Prozentpunkte. In den letzten Jahren jedoch steigt die Differenz wieder. Habitationsquoten können nur für die Diplomjahrgänge 1982-1991 ausgewiesen werden; der Rückstand beträgt 5,0 Prozentpunkte.⁶

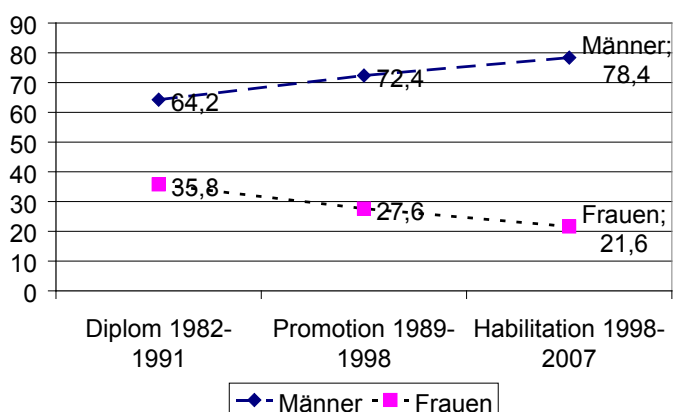
Die Zahl der Habilitationen liegt insgesamt zwischen 11 und 37 jährlich und aufgrund der geringen Gesamtzahl schwankt der Frauenanteil beträchtlich. Zwischen 1989 und 2007 gab es insgesamt 608 Habilitationen, davon 105 (20,9%) von Frauen. Seit 2002 jedoch ist die Beteiligung von Frauen auf durchschnittliche 27,7% gewachsen, so dass Anlass zur Hoffnung besteht. Gleichzeitig aber lässt die aktuell gesunkene Frauenbeteiligung an den Promotionen befürchten, dass in Zukunft wieder weniger Frauen habilitieren werden.

Die Grafiken 2 und 3 zeigen zusammenfassend, wie sich die Karrierechancen zwischen 1998 und 2007 habilitierter Frauen dargestellt haben. Bei ihrer Diplomprüfung betrug der Frauenanteil 35,8%, bei der Promotion 27,6% und bei der Habilitation gerade mal 21,6%. Von allen Männern, die zwischen 1982 und 1991 ein Studium der Politikwissenschaft abgeschlossen haben, promovierten 29,5%; von den Frauen dagegen nur 20,3%. Eine Habilitation erreichen 5,5% der männlichen und 2,7% der weiblichen Absolventen/-innen.

Die amtlichen Daten bestätigen somit die von Knodt/

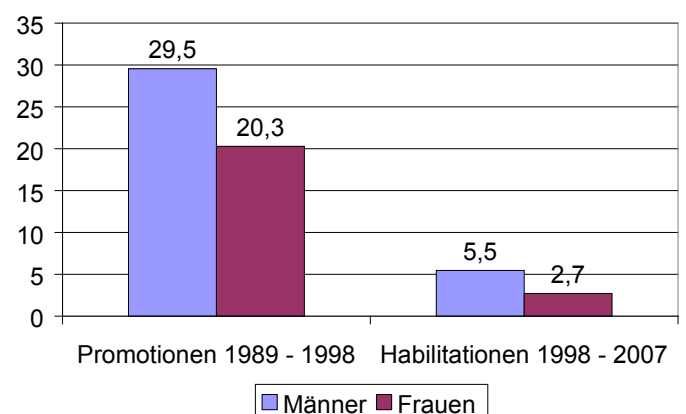
Grafik 2:

Anteil von Männern und Frauen an den jeweiligen Abschlüssen – in % –



Grafik 3:

Auf 100 erfolgreiche Diplomprüfungen 1982 - 1991 kommen ... Promotionen und ... Habilitationen



Quellen: Eigene Berechnungen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes; vgl. Fußnote 4.



Willems/Kotzian aufgestellte These einer höheren „Ausstiegswahrscheinlichkeit“ von Frauen auf unteren Karrierestufen. Insbesondere gilt dies für die Phase unmittelbar nach dem Diplom. Frauen promovierten zumindest in der Vergangenheit entschieden seltener als Männer. Dieser Dropout-Effekt setzt sich dann bei den Habilitationen fort.

Frauen in der DVPW

Die DVPW hat gegenwärtig 1.627 Mitglieder, darunter 26,2% Frauen (vgl. Tabelle 2). Den größten Anteil an den weiblichen Mitgliedern stellen Promovierte mit 47,3%; 24,8% haben diesen Status (noch) nicht erreicht, 23,9%

haben eine Professur und 4% sind Privatdozentinnen. Im Vergleich zu den Männern sind unter den Frauen weniger Professorinnen und Privatdozentinnen. Zum einen dürfte dies auf Ausgrenzungen in der Disziplin zurückzuführen sein (vgl. Hoffman-Lange/Holland-Cunz 2000), zum anderen spiegelt sich die im Zeitverlauf veränderte Geschlechterzusammensetzung bei den Studierenden wider. Dazu geben die Daten von Thorsten Faas und Rüdiger Schmitt-Beck Aufschluss.

Die DVPW ist eine „junge“ Organisation (vgl. Grafik 4). 50,8% der Mitglieder sind der Befragung von Faas/Schmitt-Beck zufolge höchstens 40 Jahre alt, wobei 61,9% der Frauen aber nur 47,4% der Männer zu dieser

Tabelle 2:

Zusammensetzung der DVPW-Mitgliedschaft

Mitglieder	1.627			
Männer	1.200			
Frauen	427			
<i>Mit höchstem akademischem Grad:</i>				
		in % der männl. bzw. weibl. Mitglieder	in % der Mitglieder insgesamt	in % des jeweiligen, akademischen Grades
Diplom usw.	352	21,6	21,6	
Männer	246	20,5	15,1	69,9
Frauen	106	24,8	6,5	30,1
Promoviert	637	39,2	39,2	
Männer	435	36,3	26,7	68,3
Frauen	202	47,3	12,4	31,7
PD	96	5,9	5,9	
Männer	79	6,6	4,9	82,3
Frauen	17	4,0	1,0	17,7
Professoren/-innen	542	33,3	33,3	
Männer	440	36,7	27,0	81,2
Frauen	102	23,9	6,3	18,8

Eigene Berechnungen nach Angaben der Geschäftsstelle; Stand: 30.10.2008.



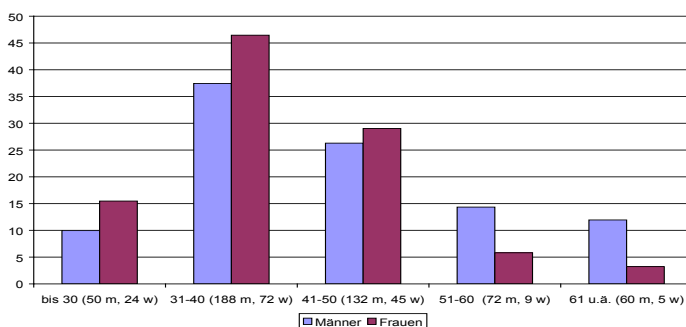
Altersgruppe zählen. Das durchschnittlich niedrigere Qualifikationsniveau der weiblichen DVPW-Mitglieder gegenüber den männlichen erklärt sich vor allem aus den Altersunterschieden (vgl. Grafik 5).

Grafik 5 zeigt einen bemerkenswerten Gleichschritt. Zwar sind in den jüngeren Jahrgängen mehr Männer als Frauen habilitiert oder haben eine Professur, in den Altersgruppen der 41- bis 50-Jährigen und der 51- bis 60-Jährigen jedoch haben die Frauen aufgeholt. Dabei ist ihre absolute Zahl allerdings sehr klein: Nur 30 Frauen gegenüber 176 Männern gaben an, eine Professur zu haben und nur 14 der 155 weiblichen Mitglieder, die den Fragebogen von Faas/Schmitt-Beck beantworteten, sind 51 Jahre alt oder älter. Dies deutet aber nicht auf eine Untererfassung älterer Frauen hin, sondern der Frauenanteil in diesen Altersgruppen kommt mit 9,6% dem früherer Jahre (1992 = 11%) sehr nahe und illustriert frühere Versäumnisse.

Abschließend soll nun geprüft werden, inwieweit eine DVPW-Mitgliedschaft heute für jüngere Frauen attraktiv ist. Dazu werden die Frauenanteile an den Diplomabschlüssen ins Verhältnis gesetzt zur Altersverteilung innerhalb der Mitgliedschaft (vgl. Grafik 6).⁸ Das Ergebnis ist ernüchternd: Obwohl Frauen in letzter Zeit verstärkt in die DVPW eingetreten sind, sind auch in den jüngeren Altersgruppen Männer immer noch überrepräsentiert. Mit den geringeren Promotions- und Habilitationsraten lässt sich der Abstand nur teilweise erklären. Selbst wenn diese als gegeben hingenommen werden, müsste der Frauenanteil in der DVPW deutlich höher liegen.

Grafik 4:

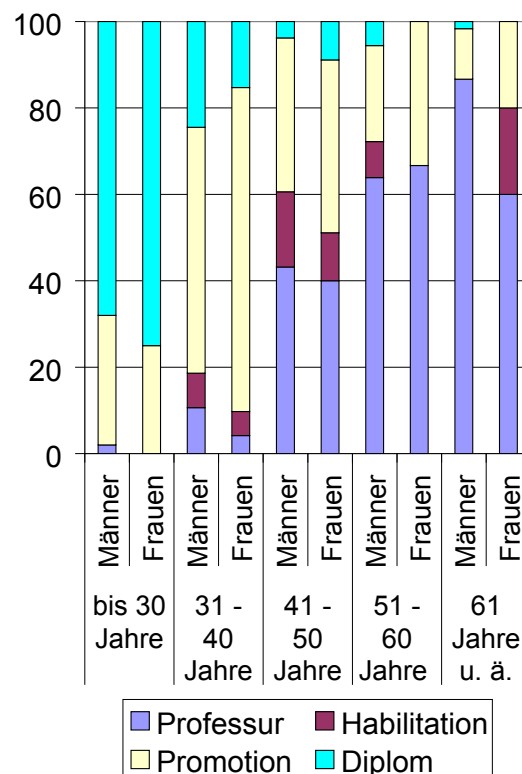
Altersverteilung der männlichen und weiblichen DVPW-Mitglieder – in % –



Quelle: Daten aus der Befragung von Faas/Schmitt-Beck 2008

Grafik 5:

Akademische Grade nach Altersgruppen in %



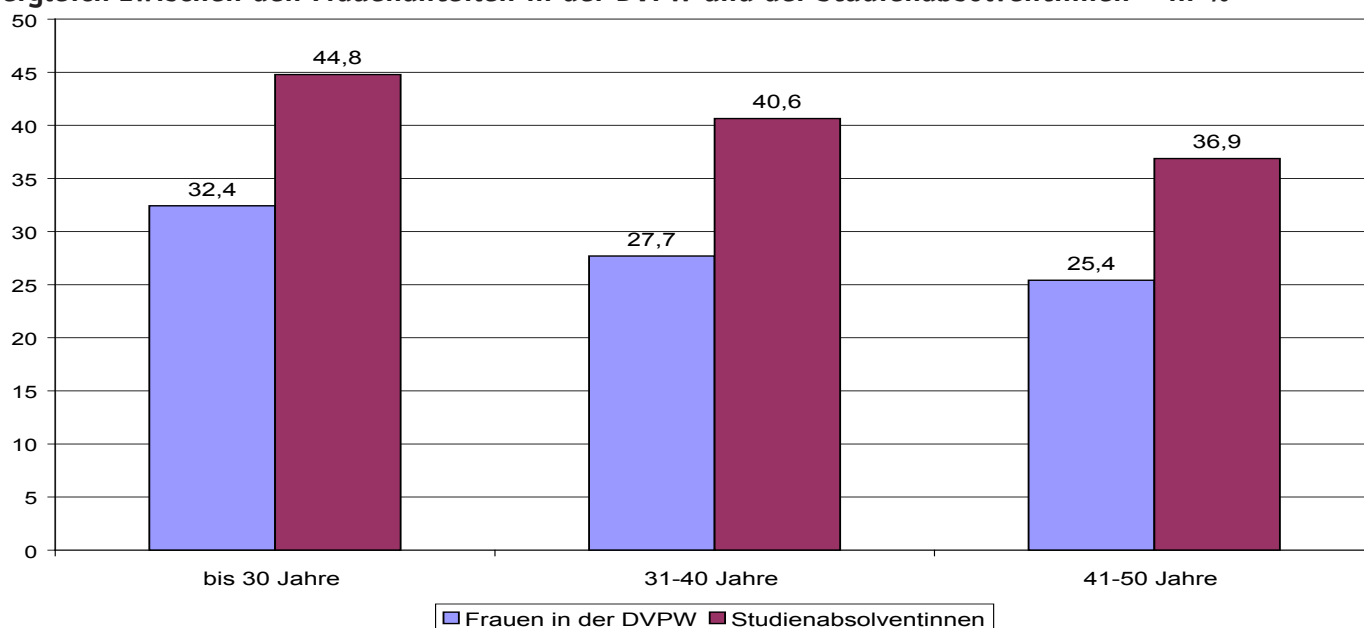
Quelle: Daten aus der Befragung von Faas/Schmitt-Beck 2008. Absolute Zahlen: bis 30 Jahre = 50 m/24 w; 31-40 = 188 m/72 w; 41-50 = 132 m/45 w; 51-60 = 72 m/9 w; 61 u.ä. = 60 m; 5 w.

Fazit

Birgit Sauer stellte einst die Frage, ob die DVPW eine „Vorhölle“ für Frauen und speziell für feministische Wissenschaftlerinnen sei (Sauer 1992). Seither ist der Frauenanteil in der Disziplin und auch in der DVPW deutlich gestiegen. Nicht zuletzt seit der Einrichtung des Ständigen Ausschusses für Fragen der Frauenförderung (StAFF) 1995, dessen Aufzeigen von Defiziten und Hinwirken auf eine angemessene Beteiligung von Frauen u.a. an Gremien und Kongressvorträgen, ist die Mitarbeit von Frauen innerhalb der DVPW merklich gestiegen. So übertrifft der Frauenanteil an manchen Gremien heute ihren Anteil an den Mitgliedern. Im Vorstand und im Beirat beispielsweise sind gegenwärtig mehr Frauen als Männer. Unter den Mitgliedern aber haben Frauen immer noch einen Minoritätenstatus und sind auch in den jüngeren Altersjahrgängen unterrepräsentiert. Die DVPW sollte daher unbedingt Initiativen ergreifen um vor allem mehr junge Frauen zu gewinnen.

Grafik 6:

Vergleich zwischen den Frauenanteilen in der DVPW und der Studienabsolventinnen – in % –



Quellen: Daten aus der Befragung von Faas/Schmitt-Beck 2008 sowie aus der Fachserie des Statistischen Bundesamtes (vgl. Fußnote 4); eigene Berechnungen.

Für Frauen (und Männer) macht es jedoch nur Sinn, Mitglied der DVPW zu werden, wenn sie politikwissenschaftlich arbeiten. Hier wäre es zunächst Aufgabe der politikwissenschaftlichen Institute die Geschlechterzusammensetzung des wissenschaftlichen Personals dem der Studierenden anzugleichen. Auch müssten die Promotions- und Habilitationsquoten von Frauen gesteigert werden. Nachdenklich stimmt insbesondere, dass deren Promotionshäufigkeit seit einigen Jahren wieder nachlässt. Es scheint nötig zu sein, dass Professoren/-innen, die Stipendienanträge begutachten und/oder in den Gremien entsprechender Organisationen mitwirken, strikter als bisher auf die Geschlechterparität achten.⁹ Derartige Maßnahmen würden die unterschiedliche Teilhabe der Geschlechter an der DVPW sicherlich verringern helfen. Gänzlich erklären die vergleichsweise geringen Promotions- und Habilitationsquoten von Frauen deren Unterrepräsentanz in der DVPW jedoch nicht.

Aus einer Studie des Ständigen Ausschusses für Fragen der Frauenförderung (StAFF) aus dem Jahr 2000 geht hervor, dass weibliche DVPW-Mitglieder deutlich häufiger von Frauendiskriminierung berichten als männliche (Holland-Cunz 2000: 12ff.). Die Ursache solch unterschiedlicher Wahrnehmungen liegt nach wie vor im Dunkeln. Möglicherweise sind aber nicht nur die Wahrnehmungen verschieden, sondern auch die jeweiligen Normen. So zeigt

eine neuere Sinus-Studie, dass die Ansichten zum Platz von Frauen in der Gesellschaft je nach sozialem Milieu höchst unterschiedlich sind. Während beispielsweise in der „bürgerlichen Mitte“ die Meinung vorherrscht, die Versorgung der Kinder und des Haushalts müsse für Frauen (nicht für Männer!) Vorrang vor der Erwerbstätigkeit haben, ist es für „moderne Performer/-innen“ und „Experimentalisten/-innen“ selbstverständlich, Kinder und Karriere zu vereinbaren (Wippermann/Wippermann 2008: 34ff.). Insgesamt ist nahezu jeweils die Hälfte der Gesellschaft der einen oder der anderen Meinung. Die Sinus-Studie spricht von einem „kulturellen Spagat“ (Wippermann u.a. 2008: 45). Unter Umständen treffen auch in der politikwissenschaftlichen „community“ diese zwei Kulturen aufeinander: Während es für die einen ein Faktum ist, dass Frauen wegen ihrer familiären Verpflichtungen beruflich weniger leistungsfähig sind und anspruchsvolle (und damit karriereträchtige) Arbeitsplätze möglichst an Männer vergeben werden sollten, sehen die anderen darin Frauendiskriminierung. Ebenso könnten jedoch auch die Arbeitsbedingungen – die in der Regel befristeten Stellen mit der Aussicht auf zumindest zeitweilige Arbeitslosigkeit – gerade Frauen mit Kindern oder Kinderwunsch veranlassen, doch lieber einen sicheren Arbeitsplatz in der Verwaltung oder bei Verbänden anzunehmen, zumal im Fall einer Trennung vom Partner nicht nur sie in die Armut zu rutschen



drohen, sondern häufig auch ihre Kinder. Weitere Studien sowohl zu den Normen als auch pragmatischen Entscheidungen wären sicherlich erkenntnisreich.

Einstweilen bleibt festzuhalten, dass in den politikwissenschaftlichen Studiengängen die 40%-Marke schon seit geraumer Zeit überschritten, sowohl bei den Promotionen als auch bei den Habilitationen aber noch viel nachzuholen ist. Die aktuell nachlassende Promotionshäufigkeit von Frauen deutet darauf hin, dass die Politikwissenschaft wieder vermehrt qualifizierte Frauen verliert. Viele Teilorganisationen der DVPW engagieren sich in der Nachwuchsförderung, die Frauenförderung fällt demgegenüber bescheidener aus (Abels 2006: 18ff.; Behnke 2008: 22). Aus der Studie von Rosabeth Moss Kanter ergibt sich, dass bei Nachwuchsveranstaltungen nicht weniger als 40% der Referierenden *und* der Teilnehmenden Frauen bzw. Männer sein *dürfen*. Weiterhin könnte die DVPW in Ergänzung zu den Doktoranden/-innenseminaren der Universitäten, in denen die Frauen häufig „tokens“ sind, gezielt Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen anbieten. Ein „feedback“ von namhaften Vertretern/-innen des Fachs zu den jeweiligen Vorhaben in Ergänzung zur Betreuung des/der Doktorvaters/-mutter könnte ebenso wie der Austausch mit anderen Doktorandinnen helfen, das Vorhaben tatsächlich zu verwirklichen. Weitere Ideen sind gefragt, jedenfalls sollte die DVPW nichts unversucht lassen. Wächst der Frauenanteil im selben Tempo wie seit 1997, sind wir im Jahr 2027 bei 40%. Die 47%-Quote der Studentinnen wäre im Jahr 2036 erreicht.

Literatur

Abels, Gabriele: 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: <https://www.dvpw.de/311.html>

Abels, Gabriele; Geißel, Brigitte; Seemann, Birgit; Sifft, Stefanie; von Wahl, Angelika (1998): Zwischen Networking und Verbandspolitik. Gleichstellungspolitik in der bundesdeutschen Politikwissenschaft. In: Kreisky, Eva; Sauer, Birgit (Hrsg. 1998): Geschlechterverhältnisse im Kontext politischer Transformation. Wiesbaden, S. 398-407.

Behnke, Nathalie (2008): Gender-Monitoring 2007. In: Rundbrief der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft. Nr.138, S. 20-22.

Faas, Thorsten; Schmitt-Beck, Rüdiger (2008a): Die deutsche Politikwissenschaft und ihre Publikationen: Ist und Soll. Ergebnisse der Umfrage unter den Mitgliedern der DVPW. In: Rundbrief der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft. Nr. 139, S.166-176.

Faas, Thorsten; Schmitt-Beck, Rüdiger (2008b): Die PVS und die deutsche Politikwissenschaft: Kurzbericht zur Umfrage unter den Mitgliedern der DVPW. In: Politikwissenschaft. Rundbrief der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft. Nr. 139, S. 33-35.

Hoffmann-Lange, Ursula; Holland-Cunz, Barbara (2000): Bericht über die Ergebnisse der Umfrage des Ständigen Ausschusses für Fragen der Frauenförderung (StAFF) der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) im Sommer 2000: <https://www.dvpw.de/311.html>.

Kahlert, Heike; Kleemann, Mark; Kruppe, Doreen (2008): Promotion – und was dann? Wissenschaftskarriere in der Politikwissenschaft und der Politik im Geschlechtervergleich. In: femina politica 2/2008, S. 137-139.

Kanter, Rosabeth Moss (1993): Men and Women of the Corporation. New York (NY).

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

Lehbruch, Gerhard (1992): Schreiben an Barbara Holland-Cunz und Birgit Sauer, abgedruckt im Rundbrief des Netzwerks politikwissenschaftlich und politisch arbeitender Frauen und der ad-hoc-Gruppe „Politik und Geschlecht“ in der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft Nr. 1, S. 15f.

Sauer, Birgit (1992): Feministische Vorhölle? – Die Deutsche Vereinigung für Politische Wissenschaft. In: Rundbrief des Netzwerks politikwissenschaftlich und politisch arbeitender Frauen und der ad-hoc-Gruppe „Politik und Geschlecht“ in der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft Nr. 1, S. 9-11.

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur. Fachserie 11, Reihe 4.2. Prüfungen an Hochschulen. Wiesbaden, fortlaufende Jahrgänge.



Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur. Fachserie 11, Reihe 4.4. Personal an Hochschulen. Wiesbaden, fortlaufende Jahrgänge.

Wippermann, Carsten u.a. (2008): Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus 2007. Berlin (BMSFJ): www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/publikationsliste,suchbis=,suchsprache=,suchtext=,suchvon=,suchbereich=gleichstellung,page=1.html.

Wippermann, Katja; Wippermann, Carsten (2008): Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren. Berlin (BMFSFJ): www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/Publikationsliste.html?suchbereich=gleichstellung&suchtext=&suchvon=&suchbis=&suchsprache=&x=6&y=4.

Endnoten

1 PD Dr. Helga Ostendorf lehrt Politikwissenschaft am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin. Sie ist Mitglied des Ständigen Ausschusses für Fragen der Frauenförderung (StAFF) der DVPW. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Policyanalyse und Neuer Institutionalismus, angewandt insbesondere in den Feldern Sozial-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik sowie Verwaltungswissenschaften. In den letzten Jahren vertrat sie u.a. Professuren an den Universitäten Tübingen, Hildesheim und Gießen. <http://helgaostendorf.homepage.t-online.de>

Der Aufsatz erschien im Frühjahr 2009 im Heft 140 des Rundbriefes der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW). Die Autorin dankt der Vorsitzenden Prof. Dr. S. Schüttemeyer, dem Geschäftsführer F. Wurm, Prof. Dr. T. Faas sowie den Kollegen/-innen des StAFF Prof. Dr. G. Abels, Dr. N. Behnke, Dr. A. Henninger und Prof. Dr. E. Richter für wertvolle Hinweise zu einer früheren Fassung.

2 Auskunft der Geschäftsstelle; Stand: 30.10.2008.

3 Den Fragebogen von Thorsten Faas und Rüdiger Schmitt-Beck beantworteten 763 DVPW-Mitglieder. Die Rücklaufquote lag damit bei 46% (Faas/Schmitt-Beck 2008b: 33). 657 davon beantworteten auch die Frage zur Geschlechtszugehörigkeit, 155 Frauen und 502 Männer.

4 Die Daten zu den Diplomen (etc.) und den Promotionen wurden der jährlich erscheinenden Fachserie des Statistischen

Bundesamtes „Prüfungen an Hochschulen“ entnommen. Dort wird allerdings die Zahl der politikwissenschaftlichen Abschlüsse erst seit dem Jahr 1982 ausgewiesen. Die Daten zu den Habilitationen entstammen der ebenfalls jährlich erscheinenden Fachserie „Personal an Hochschulen“ des Statistischen Bundesamtes. Diese liegen erst seit dem Jahr 1988 in hinreichender Tiefe vor.

5 Lesebeispiel: Im Jahr 1983 wurden 30,8% der Diplomprüfungen von Frauen abgelegt; zum Zeitpunkt der Promotion 1990 betrug der Frauenanteil 23,5% und hatte sich somit um 7,4 Prozentpunkte verringert. Bei den Habilitationen neun Jahre später (1999) war der Anteil um weitere 7,4 Prozentpunkte auf 16,1% gesunken. Da es sich bei der berücksichtigten Promotions- und Habilitationsdauer um Durchschnittswerte handelt, kann diese Tabelle lediglich einen langfristigen Trend beschreiben.

6 Zum Habilitationsabstand hat die DVPW ein Projekt initiiert, das gegenwärtig unter der Leitung von Heike Kahlert (Rostock) durchgeführt wird (vgl. Kahlert/Kleemann/Kruppe 2008).

7 Im Vergleich zur Grundgesamtheit der DVPW-Mitglieder gibt es unter den Befragten im Sample von Faas/Schmitt-Beck weniger Frauen mit dem akademischen Status „Diplom“, mehr promovierte und weniger Professorinnen. Bei den Männern sind die Abweichungen geringfügiger. Dies kann auf unterschiedliches Antwortverhalten zurückzuführen sein sowie auf die unterschiedlichen Erhebungszeitpunkte Anfang 2008 (Faas/Schmitt-Beck) und Ende 2008 (Geschäftsstelle). Da die Zahl der Frauen – aufgeteilt auf die vier Gruppen – jeweils klein ist, wirken sich zwischenzeitliche Ein- und Austritte sowie akademische Prüfungen und Berufungen prozentual stärker aus als bei den Männern. Insgesamt entspricht der Frauenanteil der Befragung von Faas/Schmitt-Beck fast exakt dem Anteil unter den DVPW-Mitgliedern Ende 2007.

8 Dabei wurde angenommen, dass Frauen durchschnittlich im Alter von 25 Jahren die Diplomprüfung ablegen.

9 Ein geeignetes Verfahren wäre, zunächst einen Pool von förderungsfähigen Anträgen zu bilden und die Zusagen anschließend nach Geschlechtern zu quotieren. Schließlich sagt die Güte der Anträge manchmal mehr über die Qualität der Antragsbetreuung als über die Fähigkeiten des/der Antragstellers/-in aus.