

NETZWERKE

IM SCHNITTFELD VON ORGANISATION, WISSEN UND GESCHLECHT

Uta C. Schmidt/Beate Kortendiek (Hrsg.)



NETZWERKE

IM SCHNITTFELD VON ORGANISATION, WISSEN UND GESCHLECHT

Uta C. Schmidt/Beate Kortendiek (Hrsg.)

Impressum

Koordinations- und Forschungsstelle
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Prof. Dr. Anne Schlüter
Dr. Beate Kortendiek
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen

Titelfoto: Tomás Saraceno: Biosphere, 2009.
Commissioned by National Gallery of Denmark.
Installation view. Detail.
Courtesy the artist; Pinksummer contemporary art, Genoa;
Tanya Bonakdar Gallery, New York;
Andersen's Contemporary, Copenhagen;
Esther Schipper, Berlin.
Photography: Beate Kortendiek

Lektorat: Jenny Bünnig, Judith Conrads, Dr. Mechthilde Vahsen
Satz: Bettina Steinacker

www.netzwerk-fgf.nrw.de
ISBN 978-3-936199-22-2

Essen, 2016



INHALT

EINLEITUNG

Uta C. Schmidt, Beate Kortendiek 5

NETZWERKFORSCHUNG

Networking und Gender im universitären Kontext: Die Zeit verlangt nach einem strukturellen und kulturellen Wandel
Elisabeth Maurer 10

Auf dem Weg zur Professur: Netzwerke und ihre Bedeutung für Wissenschaftskarrieren aus einer Geschlechterperspektive
Ulla Hendrix, Meike Hilgemann, Beate Kortendiek, Jennifer Niegel 25

Zur Einbindung in und Bedeutung von Netzwerken. Eine kontrastive Analyse von Spitzenforscherinnen in der Exzellenzinitiative
Nadine V. Kegen 41

„Blut ist dicker als Tinte“ – Zur Bedeutung politischer und privater Netzwerke in der deutschen Frauenbewegung
Sabine Hering 55

NETZWERKORGANISATION

Welche Diversity? Stakeholder-vernetzte Innovationsforschung in Plattformstrategien
Susanne Maria Weber 63

Solidarität und Macht in Organisationen – die Stärke formeller und informeller Netzwerke in der Wissenschaft
Julia Grulich, Birgit Riegraf 80

Netzwerke der Verständigung: Erfolg und Grenzen transnationaler Verflechtungen von Akademikerinnen im frühen 20. Jahrhundert
Christine von Oertzen 91

Männernetzwerke in den Ingenieurwissenschaften als Potenzial und Barriere für Ingenieurinnen
Felizitas Sagebiel 104

NETZWERKWISSEN

Zwischen Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung – Zur Bedeutung von ExpertInnenwissen und der Rolle von Netzwerken
Lina Vollmer 117

Frauen-Netzwerke zwischen Individuierung und Vergemeinschaftung
Sigrid Metz-Göckel 127

Netzwerk: Konturen und Konjunkturen eines Begriffs
Uta C. Schmidt 140

NETZWERKFRAGEN

„Wenn man was erreichen will, braucht es mehr als eine Person.“
Interview mit Prof. Dr. Anne Schlüter, Sprecherin des Netzwerks Frauen- und
Geschlechterforschung NRW 154

„Mich interessieren nicht sämtliche Netzwerke, sondern nur die, die etwas bewirken.“
Interview mit Dr. Monika Goldmann, Sozialforschungsstelle TU Dortmund 161

„Gender Studies haben vom wissenschaftlichen Feld her viel stärker einen Netzwerkcharakter.“
Interview mit Maximiliane Brand, Studienfachkoordination Gender Studies an der
Ruhr-Universität Bochum 167

„Ich frage mich ernsthaft, ob man einer Generation, die bei Facebook ist, das noch groß
erklären muss.“
Interview mit Dr. Patricia Aden, 1. Vorsitzende des Deutschen Akademikerinnenbundes e.V. 171

„Erfolge sind nicht vererbbar, man muss sie immer wieder neu erringen.“
Interview mit Dr. Brigitte Mühlenbruch, Präsidentin der European Platform of Women
Scientists EPWS 176

„Heutzutage kann sich im akademischen Feld niemand erlauben, die Bedeutung von
Netzwerken zu ignorieren.“
Interview mit Dr. Liisa Husu, Professorin für Gender Studies an der Universität Örebro 181

„Worüber reden wir, wenn wir von ‚Netzwerken‘ reden?“
Interview mit Dr. Maren A. Jochimsen, Essener Kolleg für Geschlechterforschung 187

NETZWERKPRAXIS

Nationale und regionale Netzwerke in der Geschlechterforschung 192

Netzwerk Gender Studies Schweiz
Katrin Meyer 193

GENDERPLATTFORM. Plattform der Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechter-
forschung an den österreichischen Universitäten
Katrin Lasthofer, Sandra Steinböck 196

KonZen – Konferenz der Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung
an hessischen Hochschulen
Marianne Schmidbaur 199

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Beate Kortendiek 203

LAGEN – Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechter-
forschung in Niedersachsen
Insa Trenn 206

AUTORINNENVERZEICHNIS 208



EINLEITUNG

Uta C. Schmidt, Beate Kortendiek

Ruhrgebiet, Essen, Berliner Platz, Universität Duisburg-Essen, Weststadttürme, A.08, Fakultät für Bildungswissenschaften, 51.458488, 7.003600: Vom definierbaren Knotenpunkt aus, den die Koordinations- und Forschungsstelle im *Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW* einnimmt, erscheinen Netzwerke als bedeutsame Instrumente in Hochschulentwicklung, Gleichstellungspraxis, Wissensentfaltung und Karriereplanung gleichermaßen. Unser Alltag in der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist damit ausgefüllt, zu vernetzen und uns in Netzwerken zu bewegen. Wir definieren uns als Netzwerk – schließlich tragen wir seit 1986 den Begriff im Namen. Doch je „natürlicher“ uns die Begriffe Netzwerk und Netzwerken im Alltagsdiskurs erscheinen und je stärker sie im wissenschaftlichen Blick auf Hochschulorganisation und Geschlecht den Charakter eines bestimmenden Imperativs annehmen, umso mehr wuchs das Bedürfnis, Netzwerke selber zum Thema zu machen. Wir wollen sie in ihrer Bedeutung für eine geschlechtergerechte Veränderung der Hochschullandschaft, für die Lebenspraxis von Akademikerinnen und die Formierung von Genderwissen diskutieren. Wichtig sind uns – nicht zuletzt zur kritischen Selbstvergewisserung – Perspektiven, die aktuelle Forschungen in der Hochschulentwicklung und Wissenschaftsforschung aufzeigen. Zudem möchten wir den Blick auf das Erfahrungswissen von Netzwerkerinnen und auch auf konkrete Vernetzungspraxen richten. Diese Konstellation hat zu unterschiedlichen Textformaten geführt – zu wissenschaftlichen Analysen, zu Interviews und zu Selbstdarstellungen von Netzwerken der Geschlechterforschung. Für die Publikation haben wir sie perspektivisch in fünf verschiedene Kapitel unter den Überschriften „Netzwerkforschung“, „Netzwerkorganisation“, „Netzwerkwissen“, „Netzwerkfragen“, „Netzwerkpraxis“ zusammengestellt.

1 Netzwerkforschung

Das Kapitel „Netzwerkforschung“ eröffnet Elisabeth Maurer mit ihrem Beitrag *Networking und Gender im universitären Kontext*. Sie analysiert darin Netzwerkaktivitäten von Individuen vor dem Hintergrund widerstreitender Anforderungen in Akademie und Alltag und befragt sie nach dem Faktor Zeit, der ihnen innewohnt. Für die Gleichstellungsarbeit der Zukunft formuliert sie auf Grundlage ihrer Analyse die Öffnung von Hochschulentwicklung und Wissenschaftskultur für die parallel verlaufenden Zeitachsen von „akademischer Uhr“ und „Lebensbahn-Uhr“ als dringendste Aufgabe: Gilt es doch, akademische Strukturen und Kulturen so zu verändern, dass die Flexibilitätsanforderungen des privaten wie akademischen Lebens gleichermaßen Berücksichtigung finden. Als Motor, diesen strukturellen wie kulturellen Wandel in Gang zu bringen und zu halten, sieht Elisabeth Maurer die akademische Selbstorganisation, die sich dazu zu neuen Kommunikationsformen und Koalitionsnetzen zusammenfinden muss. Mit ihren Vorschlägen geht Maurer dezidiert über Maßnahmen individueller Personalförderung hinaus, die die universitäre Gleichstellungsarbeit der letzten 20 Jahre bestimmte.

Meike Hilgemann, Ulla Hendrix, Beate Kortendiek und Jennifer Niegel fokussieren in *Auf dem Weg zur Professur: Netzwerke und ihre Bedeutung für Wissenschaftskarrieren* die Netzwerkaktivitäten von Individuen auf ihrem Weg in die Wissenschaftskultur. Dazu beziehen sie sich empirisch auf drei umfangreiche Untersuchungen zu Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren unter Genderaspekten sowie zur Bedeutung, die (informellen) Kontakten und Netzwerken in Berufungsverfahren beigemessen wird. Sie zeigen, dass Professorinnen vor ihrer Berufung mehr in ihre Vernetzung investiert haben als Männer – durch die Präsenz auf Tagungen, in Fachgesellschaften, in Gremien, aber auch durch die Teilnahme an Mentoringprogrammen oder Coachings zu Berufungsverhandlungen. Frauen nutzen (Netzwerk-)Trainings bereits, um optimal für die letzte Hürde vor der Professur – das Berufungsverfahren – gerüstet zu sein. Auf Grundlage dieses Ergebnisses muss die Strategie, Vermittlung von Netzwerkstrategien als Bestandteil einer akademischen Personalentwicklung mit Blick auf die Stärkung von Frauen zu etablieren, neu diskutiert werden. Die Autorinnen geben zudem kritisch zu bedenken, dass jeder Empfehlung zur Vernetzung als Instrument der Karrieregestaltung auch die Aufforderung

innewohnt, sich an vorherrschende Strukturen anzupassen und die habituellen Regeln der Wissenskulturskultur anzunehmen.

Nadine Kegen widmet sich anschließend mit dem Beitrag *Zur Einbindung in und Bedeutung von Netzwerken* jenen Frauen, die als Spitzenforscherinnen in Führungspositionen angekommen sind. Sie analysiert, welchen Sinn und welche Bedeutung diese Forscherinnen der Integration in Netzwerke beimessen. Dazu erweitert Nadine Kegen den quantitativen Ansatz der „klassischen“ Sozialen Netzwerkanalyse um qualitative Zugänge der empirischen Sozialforschung. Damit zeigt sie methodologisch fruchtbar und innovativ, wie die strukturtheoretische Perspektive der sozialen Netzwerkanalyse um eine akteurtheoretische ergänzt werden kann. Ihre Analyse verdeutlicht, dass die – unterschiedlich in Netzwerken positionierten – Interviewpartnerinnen dem Netzwerk sowohl in der Forschungskoooperation als auch als Unterstützungspotenzial einen hohen Stellenwert zuerkennen. Der Kategorie Geschlecht sprechen sie im Kontext von Kooperationsbeziehungen eine Bedeutung ab; im Zusammenhang mit Unterstützungserfahrungen messen sie Geschlecht hingegen Relevanz zu. Die Autorin stellt dazu die These auf, dass bei forschungsbasierter Zusammenarbeit Ent-Geschlechtlichung aufgrund der Egalität solcher Relationen stattfindet.

Sabine Hering hat in ihrer Netzwerkforschung Lebenserinnerungen von Protagonistinnen der frühen Frauenbewegungen untersucht: Es interessierte sie, wie diese ihre Vernetzungsaktivitäten vor- und darstellten. In ihrem Beitrag *„Blut ist dicker als Tinte“ – Die Bedeutung politischer und privater Netzwerke in der Frauenbewegung* verwirft Sabine Hering letztlich den Begriff des Netzwerks als Kommunikations- und Unterstützungsstruktur für die Klassengesellschaft des 19. und frühen 20. Jahrhundert mit ihren engen Milieubindungen und greift auf das Bild des sozialen „Kreises“ zurück.

2 Netzwerkorganisation

Das Kapitel „Netzwerkorganisation“ beginnt mit einem Beitrag von Susanne Maria Weber zu *Welche Diversity? Stakeholder-vernetzte Innovationsforschung in Plattformstrategien*. Darin diskutiert die Autorin komplex die Frage nach Netzwerken angesichts globaler Krisenerscheinungen und dringend notwendiger wissenschaftlicher wie politischer Lösungen. Netzwerken gilt ihr deshalb als fundamentale Bedingung der Möglichkeit zu innovativen, kreativen, partizipativen, zielgerichteten und nachhaltigen Forschungs- und Gestaltungsformaten, an denen unterschiedliche gesellschaftliche AkteurInnen – unter anderem die Wissenschaft – gemeinsam arbeiten, um gesellschaftlichen Wandel zu initiieren. Diese Vernetzungen geschehen heute auf Plattformen. Das wirft die Frage nach Einschluss- und Ausschlussmechanismen auf, nach dem Miteinander unterschiedlicher, machtvoller Rationalitäten und Logiken. An dieser Stelle macht Susanne Maria Weber „Diversität“ prononciert als Prinzip für eine vernetzte, prozesshafte Organisationsgestaltung von innovativer Wissensentwicklung stark.

Unter dem Titel *Solidarität und Macht in Organisationen. Die Stärke formeller und informeller Netzwerke in der Wissenschaft* zeigen Julia Grulich und Brigitte Riegraf, welchen Stellenwert machtvolle, zumeist männlich dominierte Netzwerke in der besonderen Organisationsform der Wissenschaft einnehmen. Auf Grundlage feministischer Organisationsforschung zur Bedeutung der sozialen Kategorie „Geschlecht“ in Netzwerken argumentieren sie, dass die Eroberung von Machtpositionen einzelner Wissenschaftlerinnen die Situation der nachfolgenden Generation entscheidend verbesserte, machen jedoch zugleich deutlich, dass sich die in den Wissenschaftsorganisationen wirksamen Benachteiligungsmechanismen gegenüber Frauen nicht allein durch eine quantitative Erhöhung des Anteils von Professorinnen automatisch auflösen, sondern dass die Benachteiligungsmechanismen angesichts neuer Rahmensetzungen gleichsam performativ und flexibel ihre Erscheinungsformen ändern. In diesem Prozess der permanenten Aktualisierung von Ausgrenzungs- und Abwertungsmechanismen kommen Zusammenhängen der Frauen- und Geschlechterforschung, wie sie die Pionierinnen der Frauen- und Geschlechterforschung seit den 1980er Jahren institutionalisiert haben, die Rolle einer „Gegenmacht“ zu männlichen Netzwerken zu.

Die Historikerin Christine von Oertzen erzählt in ihrem Beitrag *Netzwerke der Verständigung. Erfolg und Grenzen transnationaler Verflechtungen von Akademikerinnen im frühen 20. Jahrhundert* von der



sich in den letzten Zeiten des Ersten Weltkriegs formierenden „International Federation of University Women“ (IFUW), einem Grenzen und Disziplinen übergreifenden, transnationalen Netzwerk persönlicher Freundschaften unter Akademikerinnen, welches den Austausch studierender, lehrender und forschender Frauen förderte und deren Fortkommen in der Wissenschaft unterstützte. Im „Zeitalter der Extreme“ (Eric Hobsbawm) rettete diese Organisation im wahrsten Sinne des Wortes Menschenleben, denn während des Nationalsozialismus organisierte es die akademische Fluchhilfe für Kolleginnen aus Deutschland und den von Deutschen besetzten Gebieten. Dieses internationale Netzwerk wurde in der Zwischenkriegszeit auch für Wissenschaftlerinnen in Deutschland zu einer wichtigen Bezugsgröße, denn es inspirierte die Gründung des Deutschen Akademikerinnenbundes. Das Beispiel der IFUW zeigt, dass Netzwerken nicht erst eine Kulturtechnik der sogenannten Netzwerkgesellschaft darstellt. Der Beitrag von Christine von Oertzen wirft zudem für die mit dieser Studie initiierte Diskussion um Netzwerken und Netzwerke epistemologisch die Frage auf, ob Praktiken des Netzwerkens vielleicht nur im Medium des Erzählens angemessen rekonstruiert werden können.

Der Beitrag von Felizitas Sagebiel *Männernetzwerke in den Ingenieurwissenschaften als Potenzial und Barriere für Ingenieurinnen* macht einmal mehr deutlich, wie Netzwerke die Organisation von Fachkulturen bestimmen, indem in ihnen verhandelt und festgelegt wird, welche Karrierekriterien praktisch gelten oder wie Forschungsprojekte und Publikationen bewertet werden. Das gilt für formelle Netzwerke wie Fachverbände und deren Kommissionen, mehr jedoch für die weniger transparenten und gleichzeitig bedeutenderen informellen Netzwerke. An den Ingenieurwissenschaften und den hier wirksamen „persönlichen wissenschaftlichen Freundschaften“ (Elisabeth Maurer), die bisweilen männerbündische Züge annehmen, zeigt sich die Wirkungskraft vergeschlechtlicher Substrukturen der Wissenschaft auf besonders subtile Art. Männernetzwerke in den Ingenieurwissenschaften bestehen fort und sind für Felizitas Sagebiel nach wie vor der wichtigste diskriminierende Faktor für Frauen in diesem Beruf. Ihnen empfiehlt sie für die Karriereentwicklung ein sensibles Gender- und Netzwerkbewusstsein, das die Kenntnis der vergeschlechtlichten Organisationsstrukturen und deren Funktionen mit einschließt.

3 Netzwerkwissen

Das Kapitel „Netzwerkwissen“ beginnt *Zwischen Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung – Zur Bedeutung von ExpertInnenwissen und der Rolle von Netzwerken*. Lina Vollmer diskutiert hier, theoretisch geleitet durch Angelika Wetterers „Typologie des Geschlechterwissens“, die empirischen Befunde zweier Studien zur Vermittlungsproblematik von theoretischem Geschlechterwissen für die Gleichstellungspraxis, die sich unter dem Schlagwort der „Barriere zwischen Theorie und Praxis“ zusammenfassen lässt. Angesichts der zunehmenden Ausdifferenzierung und Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit gewinnt jedoch der Transfer von Geschlechterforschung in die Praxis zunehmend an Bedeutung. Lina Vollmer plädiert für institutionalisierte Netzwerke als Begegnungsräume von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung, in denen wissenschaftliche Ansprüche, feministische Forderungen, eine handlungsleitende Ausrichtung an den Belangen der praktischen Gleichstellungsarbeit und anwendungsbezogene Wissensformen gleichbedeutend verhandelt werden.

Um Wissensformen geht es auch Sigrid Metz-Göckel, die *Frauen Netzwerke zwischen Individuierung und Vergemeinschaftung* thematisiert. Als Netzwerkerin in der (hochschulpolitischen) Frauenbewegung, als Soziologin und „Betroffene“ – als Forschungsobjekt und -subjekt gleichermaßen – stellt sie die These zur Diskussion, dass die tradierten Männernetzwerke durch die Frauennetzwerke der neuen Frauenbewegung als kritische Pendanten herausgefordert wurden. Doch trübt sich die Freude über diesen Befund, denn gleichzeitig fragt sie: Was ist aus der feministischen Gesellschaftsanalyse geworden, die die gesamtgesellschaftlichen Reproduktionsverhältnisse mit dem Ziel einer Überwindung der kapitalistischen Gesellschaft infrage stellte? Die kulturellen Veränderungen, die die neue Frauenbewegung in Gang setzen konnte, dienten in den letzten 30 Jahren zugleich der Legitimation eines strukturellen Umbaus der kapitalistischen Gesellschaft, welcher den feministischen Visionen von einer gerechten Gesellschaft mittlerweile diametral zuwiderläuft. Es besteht, so ihre dezidierte Analyse, eine Verwieseneit zwischen feministischen Konzepten und der Formierung des Neokapitalismus, der seinen Triumph der Fähigkeit

verdankt, die gegen ihn gerichtete Kritik aufzugreifen und so zu modellieren, dass sie hilft, die zu seinem Wohlergehen notwendigen sozialen und individuellen Desintegrationsprozesse ideologisch zu legitimieren.

Uta C. Schmidt verknüpft in ihrem begriffsgeschichtlichen Beitrag *Netzwerk: Konturen und Konjunkturen eines Begriffs* die konkrete Geschichte des Netzwerks Frauenforschung NRW mit der Entwicklung des Netzwerkdenkens als einer Kulturtechnik der Moderne. Sie interessiert sich für die gesellschaftlichen Entwicklungen, Bedürfnisse und Motive, die sich jeweils in den Reden vom „Netzwerk“ und in den Praktiken des Netzwerkens abgelagert haben. Mit historischem Blick legt sie Dimensionen des Geworden-Seins frei, um die Kritikfähigkeit für aktuelle Erscheinungen zu schärfen. Es gab eine Zeit, in der das „Netz“ nicht als allgemeingültiges Modell gesellschaftlicher Ordnung galt. Erst in ihrer informationstechnologischen Aufladung ist die Netzwerk-Episteme ein Phänomen des 21. Jahrhunderts. Über die Fragen nach Konturen und Konjunkturen, die exemplarisch und punktuell am Netzwerk Frauenforschung NRW – und seinen utopischen Traditionen – bearbeitet werden, beschreibt die Autorin gesellschaftliche Kommunikationsprozesse, in denen das Netzwerk naturalisiert zum alltäglichen Selbstbeschreibungsmodell und Handlungsmodus von Individuen und Kollektiven gleichermaßen avancierte.

4 Netzwerkfragen

Unter der Überschrift „Netzwerkfragen“ stellen wir Interviews mit sieben Netzwerkerinnen unterschiedlicher Generationen vor, die jeweils von ihren Perspektiven auf Netzwerke und Netzwerken schauen¹. Unser Dank gilt an dieser Stelle den Expertinnen Patrizia Aden, Maximiliane Brand, Monika Goldmann, Liisa Husu, Maren A. Jochimsen, Brigitte Mühlenbruch und Anne Schlüter, die sich nicht nur Zeit für das Gespräch genommen haben, sondern auch für die Bearbeitung und Korrektur der transkribierten Texte. Die Interviews, die Uta C. Schmidt führte, geben der hier vorliegenden Publikation Tiefe und Lebendigkeit. Sie verleihen den wissenschaftlich analysierten Netzwerkpraktiken zusätzlich Ausdruck, denn man kann einige Passagen eins zu eins als Praxisanleitung für kluges Netzwerken übernehmen. Zudem liefern sie gewissermaßen Kommentare zu den wissenschaftlichen Diskursen. So sehen Brigitte Mühlenbruch und Maren A. Jochimsen, beide politisch auf europäischer Ebene agierend, Plattformen als angemesseneres Format für Austauschbeziehungen auf „Augenhöhe“, um Wissenschaftlerinnen zusammenzubringen und ihre Stimmen in der europäischen Wissenschaftsförderung hörbar zu machen. Im Interview mit Anne Schlüter wird noch deutlicher, warum die positiven Seiten der Frauennetzwerke zu betonen sind. Wenn Patrizia Aden vom Akademikerinnenbund spricht, so bewegt sie sich noch immer in der weiblichen akademischen Traditionsbildung. Monika Goldmann bezieht sich direkt auf die Netzwerkaktivitäten. Liisa Husu steht nicht nur für die Verbindung von Wissenschaft und Politik, sondern setzt sich an unterschiedlichen Standorten in Europa für einen strukturellen wie kulturellen Wandel von Hochschullandschaft und Gleichstellungspolitik ein. Und mit Maximiliane Brand und ihrer Genderexpertise lässt sich die Frage der Übersetzungsarbeit von Gender-Wissen und Gleichstellungspolitik als eine Generationenfrage weiter bearbeiten.

5 Netzwerkpraxis

Unter der Überschrift „Netzwerkpraxis“ stellen sich abschließend Netzwerke in der Geschlechterforschung vor. Die „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“ (KEG), die 2015 an der Universität Bielefeld stattfand, bot den Rahmen, sich über nationale und regionale Netzwerke der Gender Studies auszutauschen und über die aktuellen Herausforderungen zu beraten. Mit der *AG Regionale und nationale Netzwerke der Gender Studies* wurden im Rahmen der KEG erstmalig diese bedeutenden Institutionalisierungsstrukturen zum expliziten Thema. Der Schwerpunkt der Diskussion lag dabei auf den aktuellen Herausforderungen und auf den Strategien, die für eine erfolgreiche Zukunft entwickelt werden können. Dabei wurden Ansätze als zukunftsweisend beurteilt, die Netzwerke über konkrete inhaltliche Lehr- und Forschungs Kooperationen zwischen Zentren, Lehrstühlen und einzelnen Forschenden lebendig halten. Dieser Austausch fließt nun in die vorliegende Publikation zu Netzwerken ein, denn wir wollen hier Netzwerke nicht allein analysieren und besprechen, sondern

¹ Uta C. Schmidt führte in 2015 die Interviews: am 10. Juni mit Frau Prof. Dr. Anne Schlüter an der Universität Duisburg-Essen; am 15. Juni mit Frau Dr. Monika Goldmann an der Sozialforschungsstelle Dortmund; am 6. Juli mit Maximiliane Brand an der Ruhr-Universität Bochum; am 14. August mit Frau Dr. Patrizia Aden an der Universität Duisburg-Essen; am 9. September mit Frau Dr. Brigitte Mühlenbruch in Bonn; per E-Mail Korrespondenz mit Frau Prof. Dr. Liisa Husu und am 15. Oktober mit Frau Dr. Maren A. Jochimsen an der Universität Duisburg-Essen.



sie auch aus ihrer Praxis heraus sprechen lassen, wie dies die Vertreterinnen von zwei nationalen Netzwerken (Schweiz und Österreich) und von drei regionalen Netzwerken (Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen) tun.

Die Publikation „Netzwerke im Schnittpunkt von Organisation, Wissen und Geschlecht“ ist vielschichtig und nimmt das Phänomen Netzwerk und Netzwerken multiperspektivisch und multidisziplinär in den Blick. Wir hoffen, dass wir damit Diskussionen anstoßen können und bedanken uns bei allen Beteiligten. Dass es sich um eine Textsammlung handelt, die zudem gut zu lesen ist, verdanken wir dem umsichtigen Lektorat von Jenny Bünnig, Judith Conrads und Mechthilde Vahsen sowie der guten Gestaltung durch Bettina Steinacker.

Unser ganz besonderer Dank geht an Professorin Dr. Anne Schlüter.

Anlässlich des 65. Geburtstages der Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW möchten wir mit dem thematischen Blick auf Netzwerke zugleich einer aktiven Netzwerkerin danken.

NETZWERKFORSCHUNG

NETWORKING UND GENDER IM UNIVERSITÄREN KONTEXT: DIE ZEIT VERLANGT NACH EINEM STRUKTURELLEN UND KULTURELLEN WANDEL

Elisabeth Maurer

Das Ziel, ebenso vielen Frauen wie Männern in Spitzenpositionen der Wissenschaft und der Wissenschaftspolitik Platz zu gewähren, wird nicht ohne strukturelle und kulturelle Veränderungen der Wissenschaft und der Universitäten realisierbar sein. Der Blick auf den Faktor Zeit verlangt eine offene, flexible und pragmatische Herangehensweise der Angehörigen der Universität und eine Bereitschaft, auch tiefgreifende Veränderungen einzuleiten. Wenn die Universitäten diese Herausforderung nicht annehmen, wird „tatsächliche“ Gleichstellung ein Lippenbekenntnis bleiben.

Unter der Perspektive des Faktors Zeit und der notwendigen Veränderungen der Universitäten und der Scientific Community wird auch das Thema Netzwerke unter einem zusätzlichen neuen Gesichtspunkt zu betrachten sein. Denn heute sind nicht mehr einzelne Frauen oder Männer bzw. GenderexpertInnen beauftragt zu handeln, sondern alle Universitätsangehörigen – Frauen und Männer gemeinsam. Sie sind aufgefordert, die Universität als Organisation und die Scientific Community als Forschungs- und Lehrgemeinschaft zugunsten eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses auf allen Stufen, in allen Funktionen und in den verschiedenen Fachbereichen zu verändern. Derzeit entstehen neue Netzwerke, die sich universitätsübergreifend, in den Fakultäten und in einzelnen Pilotprojekten für eine solche strukturelle und kulturelle Veränderung einsetzen. Die Bedeutung solcher Netzwerke gilt es, neu in den Blick zu nehmen.

Dieser Beitrag erhebt keinen wissenschaftlichen Anspruch. Er stützt sich ganz pragmatisch auf Beobachtungen und Reflexionen meiner Tätigkeit als ehemalige Leiterin der Abteilung Gleichstellung und als Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Zürich (1996 bis 2015) sowie auf zentrale Erkenntnisse meiner Dissertation aus dem Jahr 2010. Im Zentrum meiner Überlegungen stehen die spezifischen Erfahrungen mit dem neuen Aktionsplan „Chancengleichheit 2013–16“. Damit hatten sich neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den Fakultäten eröffnet. Gemeinsam wurden maßgeschneiderte Pilotprojekte erarbeitet, die heute in Eigenverantwortung der Fakultäten umgesetzt werden und deren Qualitätssicherung von einem Begleitausschuss im Auftrag der Universitätsleitung unterstützt wird. Dadurch haben sich auch die Aufgaben und die Rolle der Abteilung Gleichstellung und der Gleichstellungskommission neu präzisiert.

1 Wissenschaftskarrieren, akademische Leistung und Netzwerke

Die Gründe für die Untervertretung von Frauen auf Professuren und in Entscheidungspositionen der Wissenschaft sind vielfältig. Die Wissenschaft zeigt sich nach wie vor als genderstrukturiertes soziales Feld (Acker 1990). Einige Ursachen für mögliche soziale und vergeschlechtlichte informelle Schließungsprozesse sind seit langem bekannt: so zum Beispiel die männliche Prägung des akademischen Habitus, eine tendenziell homosoziale Kooptation und Passfähigkeit im Hinblick auf frei werdende Professuren und Leitungsfunktionen, die Orientierung an männlichen Normalbiografien, vergeschlechtlichte Leistungserwartungen und Leistungserkennung, auch geschlechtsspezifische Selbstkonzepte sowie der Zugang zu und der Ein- und Ausschluss aus relevanten Netzwerken (vgl. Maurer 2010a: 80ff.). Eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn hängt also nicht nur von der akademischen Leistung, sondern gleichzeitig auch wesentlich von der Einbettung in formelle und informelle Netzwerke ab.

Da Frauen und Männer unterschiedliche Chancen haben, Zugang zu Netzen angesehener Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu finden und darin aufgenommen und anerkannt zu werden, wurde in

den letzten 20 Jahren in Europa eine Vielzahl von Mentoringprogrammen angeboten, um erfolgreiche Wissenschaftskarrieren von talentierten Frauen gezielt zu unterstützen und ihnen den informellen Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken zu erleichtern (Füger 2009:137ff.). In der Schweiz wurden im Rahmen des „Bundesprogramms Chancengleichheit“ für alle zehn Universitäten sowie für die Eidgenössischen Hochschulen und die Fachhochschulen unterschiedliche Typen von Mentoring umgesetzt (One-to-One-Mentoring, Peer-Mentoring, Gruppenmentoring, Kursangebote, protected research time, Vernetzungsanlässe etc.) und für die Universitäten auf ihre Wirkung hin auch durchaus positiv evaluiert (vgl. Dubach et al. 2013). Allerdings zeigen sich bei diesen Instrumenten auch Grenzen. Mentoring bleibt eine Maßnahme der individuellen Personalförderung. Und die verschiedenen Angebote sind zu wenig in die Fachdisziplinen und Fakultäten integriert und zu wenig in die akademischen Führungsstrukturen eingebunden.

Die Situation hat sich auch in Bezug auf den Zugang zu formellen Netzwerken verändert: Heute bieten die meisten Universitäten attraktive Graduiertenprogramme an, die auch von Wissenschaftlerinnen rege genutzt werden und die es ihnen ermöglichen, frühzeitig in formelle wissenschaftliche Netzwerke eingebunden zu werden (www.graduate.campus.uzh.ch).

Mentoringangebote und Graduiertenkollegien sind heute an vielen Universitäten in eine umfassende Gleichstellungspolicy eingebettet: Männer wie Frauen plädieren für Gleichstellung, Diversität und familienfreundliche Universitäten. Die Rechtsgrundlagen sind an den Universitäten und in der Wissenschaftspolitik weit entwickelt und gleichstellungsverantwortliche Personen und Gleichstellungs-/Diversitybüros sind an vielen Orten gut verankert. Nicht nur mit Mentoringangeboten, sondern auch mit verschiedenen Anreizinstrumenten, Kinderbetreuungsplätzen und anderen familienunterstützenden Maßnahmen, mit positiven Rollenmodellen und Vorbildern und mit gezielter Öffentlichkeitsarbeit zur Schärfung des Bewusstseins sowie mit universitären Aktionsplänen „Chancengleichheit“ werden seit mehr als 15 Jahren in der Schweiz und in anderen Ländern Europas Wissenschaftlerinnen und Eltern individuell unterstützt und mit einer Vielfalt von Projekten gezielt gefördert. In diesem Prozess engagieren sich auch immer mehr Männer sowie hochrangige Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Gleichstellungspolitik wird heute – zumindest rhetorisch – als gesellschaftliche Aufgabe anerkannt.

Demgegenüber zeigen die empirischen Fakten Folgendes: Frauen machen die Mehrheit der Studierenden aus, sie schließen in vielen Fächern gleich gut und besser als ihre (männlichen) Kollegen mit ihrem Doktorat ab, sie bewähren sich in der Postdocphase, sie machen durchschnittlich 20 Prozent der ProfessorInnenschaft aus und haben erfolgreich Leitungsfunktionen an Universtätäten und in der Wissenschaft inne. Gleichzeitig verlassen sie jedoch nach wie vor unverhältnismäßig häufig die Universitäten nach etwa vier Jahren in der Postdocphase, bewegt sich der Anteil der Frauen auf unbefristeten Professuren nur äußerst langsam nach oben und ist der Anteil von Frauen in einflussreichen universitären und wissenschaftspolitischen Leitungspositionen sehr niedrig. Frauen sind nicht in allen Fachdisziplinen und auf allen Stufen ausgewogen vertreten. Es gibt jedoch auch Fachbereiche mit einer großen Mehrheit von Frauen.

Die aktuellen Rahmenbedingungen lassen vermuten, dass sich der Anteil von Frauen auf Professuren und in Leitungsfunktionen nicht automatisch und von selbst erhöht: Denn wissenschaftspolitisch stehen die Universitäten und Länder heute in einem harten internationalen Wettbewerb um die talentiertesten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Im Rahmen dieses Konkurrenzkampfes wird die erwartete Altersgrenze bei der Bewerbung auf eine Professur und bei der Vergabe hochdotierter Forschungsmittel tendenziell wieder herabgesetzt. Zudem wird an herkömmlichen Normvorstellungen über hervorragende WissenschaftlerInnen oftmals unreflektiert festgehalten, auch wenn der traditionelle Reputationskreislauf der Wissenschaft und die Rekrutierungsverfahren heute vermehrt auf einen versteckten Genderbias hin durchleuchtet werden (vgl. LERU 2012). Gleichzeitig wird betont, dass Gleichstellungsförderung und „Exzellenz“ als ein Paket zu denken seien, während die Definition von Exzellenz diffus bleibt.

Zusammenfassend spitzen sich heute Herausforderungen der aktuellen Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit in widersprüchlichen Debatten um „Exzellenz und Chancengleichheit“ versus „familienfreundliche Universitäten“ zu.

2 Ressource Zeit und Netzwerktätigkeit

Bisherige Gleichstellungsarbeit konzentrierte sich einerseits auf den Anspruch, Frauen und Männer gleich zu behandeln (Verteilung von Stipendien, Forschungsmitteln, Stellen etc.) sowie diskriminierende Faktoren abzubauen und zu ahnden. Andererseits wurde mit dem Differenzansatz gearbeitet, um ungleiche Voraussetzungen zwischen Frauen und Männern auszugleichen (z. B. durch Mentoringangebote). Mit der Politik des Gender Mainstreamings oder an der UZH zum Beispiel mit dem Verhaltenskodex Gender Policy wurde angestrebt, die Gleichstellungsverantwortung in die Entscheidungsprozesse der gesamten Universität zu integrieren. Damit konnte an einigen Universitäten vieles erreicht werden, aber es ist zu beobachten, dass sich die faktischen Erfolge verlangsamen und eine Diskrepanz zwischen Rhetorik und Umsetzungspraxis besteht (vgl. Kamphans 2014).

Jetzt geht es darum, einen wesentlichen Schritt weiterzugehen und die Möglichkeit einer Umverteilung zwischen der „akademisch“ und der „privat“ investierten Zeit in den Blick zu nehmen, oder mit Fraser argumentiert, sich nicht mehr einseitig an den Normbiografien von Männern zu orientieren, sondern Voraussetzungen zu schaffen, dass sich Frauen wie Männer gleichermaßen um berufliche sowie Betreuungsaufgaben bzw. um andere soziale und öffentliche außeruniversitäre Aufgaben kümmern können (vgl. Fraser 2001)¹.

Der Tag hat für alle Menschen 24 Stunden. Sowohl Frauen als auch Männer sehen sich vor die Entscheidung gestellt, wie viel der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit sie in ihre Wissenschaftskarrieren und wie viel in ihr Familienleben und die Übernahme von außeruniversitären gesellschaftlichen Aufgaben diverser Art investieren wollen bzw. können. Ziel ist, dass hoch talentierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergleichbare Ausgangsbedingungen für eine freie Entscheidung über ihre private Lebens- und ihre berufliche Laufbahngestaltung haben.

Die Zeitachse und die Zeitbeanspruchung von Wissenschaftskarrieren stehen in einem fast unlösbaren Widerspruch zur Zeitachse und zur Zeitbeanspruchung von sozialen und familiären Aufgaben unterschiedlichster Art. Beide Aufgaben sind gesellschaftlich relevant. Grundlegende Weichen bezüglich langfristiger Lebensgestaltung müssen zu einem Zeitpunkt gefällt werden, in dem die wissenschaftliche Karriere ihren höchsten Einsatz von den jungen WissenschaftlerInnen abverlangt.

2.1 Die „akademische Uhr“ und der Anspruch an Networking

Bezüglich einer akademischen Karriere gibt es Zeitvorgaben, die in der Regel eingehalten werden müssen, um sich erfolversprechend auf eine Professur bewerben zu können. Neben diesen formellen Anforderungen und Rahmenbedingungen ist es wichtig, sich auch dem erwarteten und dem real getätigten Zeiteinsatz im informellen Bereich zuzuwenden. Dabei ist die zeitaufwendige akademische Netzwerkpfege besonders zu beachten.

2.1.1 Formelle Anforderungen: Verkürzung der akademischen Zeit

Der verschärfte internationale Wettbewerb, die bildungsökonomische Politikorientierung, New Public Management und die Bologna-Reform führten beispielsweise in der Schweiz dazu, dass die formell zu erfüllenden Anforderungen für alle akademischen Karrierephasen in den letzten Jahren deutlicher formuliert wurden. Die outputorientierte Studienarchitektur wurde mit neuen Prüfungsreglementen versehen und auch verschult. Die Curricula wurden mit ECTS-Punktesystemen präzisiert und es wird versucht, die Qualität von Publikationen vermehrt mit messbaren Indikatoren zu beurteilen. Doktoratsstudiengänge sind auch in bisher offen gestalteten Studienfächern in der Regel auf vier Jahre beschränkt. Die Postdocphase wurde klarer strukturiert und zeitlich enger vorgegeben, die Zeitspanne einer Assistenzprofessur oder äquivalenter Leistungsausweise als Voraussetzung für die Berufbarkeit auf einen Lehrstuhl wurde ebenfalls auf eine klarer definierte Anzahl von Jahren festgelegt. In gewissen Fachdisziplinen wird das maximal erwünschte Alter wieder offener kommuniziert, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen sich früher dem internationalen Wettbewerb stellen und berufbar sein. Die Schweizerische

¹ Die Originalversion erschien 1997 unter dem Titel „Justice Interruptus. Critical Reflections on the ‘Postsocialist’ Condition“. New York, London: Routledge.

Rektorenkonferenz zieht für die Bachelor- und Masterstufe dahingehend Bilanz, dass für die Schweiz wie für den europäischen Hochschulraum die Herausforderung darin bestehe, aus der Perspektive der Chancengleichheit eine Flexibilisierung des Studiums (einschließlich Teilzeitstudium) zu unterstützen und gleichzeitig grundsätzlich am Vollzeitstudium und an der Förderung der akademischen Exzellenz festzuhalten (vgl. CRUS. Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten 2014, Kap. 2.3 und 5.5). Die tendenziell stärker strukturierten und verkürzten akademischen Karrierephasen werden auf allen Stufen mit dem Exzellenzanspruch verknüpft.

Die „akademische Uhr“ verlangt für den Durchlauf der nach wie vor relativ lang andauernden akademischen Zeitachse vom Studienbeginn bis zur Berufung auf eine Professur einen Höchsteinsatz und ein schnelles Tempo unter unsicheren Anstellungsbedingungen. Auch wenn der Versuch, diese Zeitachse für eine Berufbarkeit auf einen Lehrstuhl zu verkürzen und transparenter und klarer zu strukturieren, für den akademischen Mittelbau (Frauen wie Männer) durchaus Vorteile bringen kann, so fällt diese Zeitachse mit wichtigen Entscheidungen der Lebensplanung zusammen, die nicht hinausgeschoben werden können (vgl. Kap. 2.2).

2.1.2 Informelle Anforderungen: zeitaufwendige akademische Netzwerkpflge

Eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere bedingt die Aufnahme und Anerkennung in reputierte/n wissenschaftliche/n Netzwerke/n und Forschungsgruppen. Die Bildung eines eigenen akademischen Netzwerkes und die persönliche Positionierung in wissenschaftlichen Netzwerken spielen sich stark im informellen Bereich des wissenschaftlichen Alltags ab. In diesem informellen Bereich wirken auch vergeschlechtlichte Substrukturen des Wissenschaftsbetriebs als versteckte Hindernisse oder Chancen auf akademische Laufbahnen. Diese werden oftmals erst auf den zweiten Blick oder bei entsprechenden Untersuchungen des informellen Bereichs sichtbar. Eine große Schwierigkeit besteht darin, dass über diese Anforderung offiziell selten gesprochen wird.

2.1.2.1 Netzwerkanforderungen bis zu und auf der Stufe Professur²

Erstens: stufenabhängige Anforderungen an die informelle Netzwerkpflge

Informelles Netzwerken, das für den Erfolg einer akademischen Laufbahn wichtig ist, erfordert für jede akademische Karrierestufe unterschiedliche Netzwerkstrategien. Zu Beginn bewegt sich die Netzwerkpflge in einem engeren Horizont. Auf der *Doktoratsstufe* dient sie in erster Linie der formellen und informellen Informationsbeschaffung über die Fachdisziplin, z. B. darüber, wie diese organisiert ist, wer darin welche Rolle spielt sowie was für Anforderungen gestellt werden und welche Berufsperspektiven der Abschluss bietet. In der *Postdocphase* oder *Habilitationsstufe* geht es nicht nur darum, wissenschaftliche Höchstleistungen zu erbringen, sondern man muss sich informell in der Scientific Community bewegen, „interessante“ Personen kennenlernen und Neugierde an der eigenen wissenschaftlichen Tätigkeit wecken können. Dies spielt eine wichtige Rolle für die Anerkennung der Habilitation bzw. einer vergleichbaren Publikation durch die Fakultät. Auf der *Stufe Professur* stellen sich neue Herausforderungen: Die Optionen der wissenschaftlichen Tätigkeit werden größer und breiter. Für den wissenschaftlichen Erfolg ist es jetzt wichtig, herausfordernde wissenschaftliche Opportunitäten wahrzunehmen, immer wieder die eigenen Prioritäten zu überprüfen und zu verändern sowie sich mit neuen anregenden Personen für Forschungs- und Lehrpräsentationen und -projekte zusammenzuschließen. Man bewegt sich in wissenschaftlichen Netzwerken, um die eigenen Forschungs- und Lehrinhalte vor dem Fachpublikum neu zu präsentieren und Anerkennung zu gewinnen (Reputationskreislauf) (vgl. Braun 1997).

Die stufenspezifischen Anforderungen an Networking sind am Anfang planbarer, mit der zunehmenden Entwicklungsstufe wird eine immer größere Offenheit verlangt.

Zweitens: stufenbezogene inhaltliche Veränderungen

Die Netzwerkstrategien verändern sich zudem auch in ihrer inhaltlichen Ausprägung. Die Inhalte können in einen relevanten sachlichen Informationsaustausch (communication), in einen Austausch von informellen

² Dies zeige ich anhand der Resultate meiner Netzwerkanalyse und meiner Analyse der Netzwerkstrategien im Rahmen eines Graduiertenkollegs in der Schweiz (1999–2002). Ich gehe davon aus, dass diese Befunde auch heute noch relevant sind. Ich beziehe mich im Folgenden zum Teil wörtlich auf Textstellen meiner Dissertation und eines Artikels darüber (vgl. Maurer 2010a und 2010b).

Ratschlägen und Empfehlungen (advice) bezüglich einer akademischen Laufbahn und in die informelle Beratung zu Themen unterschieden werden, die einen bestimmten Grad an persönlichem Vertrauen (trust) voraussetzen (vgl. Krackhardt/Hanson 1993). In der *frühen Doktoratsstufe* überschneiden sich die verschiedenen Netzwerkartentypen noch (Multiplexität): Die Doktorierenden suchen sich bei denselben Personen relevante Informationen und Ratschläge und besprechen mit diesen auch heikle Themen, wie sexuelle Belästigung oder Diskriminierungserfahrungen; dies vor allem bei ihren Peers. In der *späten Doktoratsstufe* beginnen eine Ausdifferenzierung und Trennung unterschiedlicher Netze. Fragen der Informationsbeschaffung, des Einholens von Ratschlägen bezüglich der nächsten Schritte der akademischen Laufbahn und vor allem persönliche Vertrauensfragen werden nicht mehr mit denselben Personen besprochen. Eine differenzierte Zuordnung von Förderkontakten (Mentoring) und Vernetzungskontakten unterschiedlicher Art wird hier immer wichtiger. Auf der *Postdoc- und Habilitationsstufe* gewinnt neben einer Vielfalt an Kontaktpflege eine bewusste Ausrichtung auf „wissenschaftliche Freundschaften“ im Hinblick auf die Bewerbung auf eine Professur an Bedeutung.

Drittens: Bedeutung „persönlicher wissenschaftlicher Freundschaften“

Zusätzlich zu den stufenweisen Anforderungen und den inhaltlichen Veränderungen von informeller Netzwerkpflege gibt es spezielle Personen, denen besondere Beachtung geschenkt werden sollte, weil sie eine Schlüsselstellung für die Anerkennung der Leistung durch die Scientific Community und somit für den Erfolg oder Misserfolg einer akademischen Laufbahn einnehmen. Es sind Personen, zu denen ein besonderes Vertrauensverhältnis gewachsen ist, das sich als „persönliche wissenschaftliche Freundschaft“ umschreiben lässt. Es handelt sich um eine freundschaftliche Beziehung auf Vertrauensbasis, die aufgrund einer persönlichen und intellektuellen Anziehungskraft entstanden ist. Das Vertrauen bezieht sich auf die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit und auf das Qualitätsurteil der geschätzten Persönlichkeit:

„Es handelt sich um ‚interessante Leute‘, auf die man aufmerksam wird und die auf einen aufmerksam werden. ‚Interessant‘ heißt, man ist aufmerksam geworden auf ihre hervorragende Leistung in der wissenschaftlichen Arbeit und auf den guten Ruf dieser Person.“ (Maurer 2010a: 235)

Diese Art von „persönlicher wissenschaftlicher Freundschaft“ ist statusneutral gedacht, selbst wenn sie sich in einer hierarchischen Beziehung abspielt. Die Rede ist von „persönlichen wissenschaftlichen Freundschaften“, weil die persönliche Begegnung, das gegenseitige „Sich-Erkennen“ und „Anerkennen“ als interessante Person, die Voraussetzung einer solchen Beziehung ist. Wer „persönliche wissenschaftliche Freundschaften“ gefunden hat, kann Anschluss an ihre Beziehungsnetze finden. Der Begriff drückt gleichzeitig aus, dass diese Beziehungen nicht instrumentell herstellbar und darum auch so wertvoll sind.

Viertens: akademisches Networking und „Weak Ties“

Die akademischen Netzwerke werden in der Regel durch Weak-Tie-Beziehungen³ charakterisiert. Es sind Begegnungen, die sich da und dort ergeben, weil man einen Menschen entdeckt, der an ähnlichen Forschungsfragen interessiert ist und/oder selbst daran arbeitet. Wichtig sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich zu einem späteren Zeitpunkt wieder anerkennend an einen erinnern. Es kommt nicht unbedingt auf die Häufigkeit des Kontaktes an, sondern vor allem auf die Intensität und die Qualität des Austausches. Der Kontakt kann dann wieder über eine längere Zeit elektronisch gepflegt werden.

Auch die „persönlichen wissenschaftlichen Freundschaften“ sind oftmals Weak-Tie-Beziehungen in unterschiedlichen Netzwerken. Die Pflege von Weak-Tie-Beziehungen ist zeitaufwendig, weil sie mit der Präsenz auf internationalen Fachtagungen und mit der Präsentation der eigenen wissenschaftlichen Arbeit (schriftlich in renommierten Zeitschriften sowie mündlich in Forschungskolloquien etc.) verbunden ist. Es wird auch hier Reziprozität verlangt. Wer qualifizierte Rückmeldungen auf eigene Forschungsarbeiten erhalten will, muss auch bereit sein, solche selbst zu verfassen. Auch informelle Anlässe spielen dabei eine wichtige Rolle.

³ Granovetter hat 1973 die These der Stärke schwacher Beziehungen (weak ties) formuliert: Verfügt jemand über viele Kontakte zu wichtigen Personen, kann er/sie rasch Informationen aus verschiedenen Quellen erhalten. Das kann sich für die berufliche Laufbahn als günstig erweisen (vgl. Granovetter 1973 und Granovetter 1995: 51ff). Jansen unterscheidet davon die Beziehungen von Familien- und Gruppensolidaritäten. Diese bedingen starke, enge und häufige Beziehungen mit hoher Überlappung und mit Wechselbeziehungen in abgegrenzten Gruppen (strong ties). Frauen sind im privaten Umfeld mehr auf strong ties angewiesen als Männer, solange sie hauptsächlich das private soziale Netz pflegen und tragfähig machen (vgl. Jansen 2003 und 2006).

2.1.2.2 Informelles Networking und damit verbundene Unterschiede für Frauen und Männer

Die Analyse zeigt jedoch, dass Frauen und Männer durch ihre ungleichen Ausgangsbedingungen auch unterschiedliche Strategien praktizieren und unterschiedlichen Risiken ausgesetzt sind, die Einfluss auf die ihnen für die akademische Laufbahn verfügbare Zeit haben.

Erstens: einflussreichere Männernetzwerke

Solange die Professuren und die Leitungspositionen in der Wissenschaft und in der Wissenschaftspolitik zu 80 Prozent und mehr mit Männern besetzt sind, werden wichtige Entscheidungen nach wie vor in von Männern dominierten Netzwerken und Gremien gefällt. Informelle Anlässe, die Austausch und Kontaktaufnahmen erleichtern, sind stark von Themen geprägt, die Männer mehr interessieren als Frauen. Für die Veränderung des Kommunikationsstils und der Kommunikationsthemen in informellen und formellen Gremien wird laut wissenschaftlicher Untersuchungen ein Mindestanteil von 30 Prozent des untervertretenen Geschlechts benötigt. Trotz des guten Willens, genderbewusste Entscheidungen zu treffen, vergessen (männliche) Entscheidungsträger, im „Ernstfall“ Meinungen kompetenter und einflussreicher Frauen aktiv einzuholen. Männernetzwerke sind stärker vorhanden und ausdifferenzierter als Frauennetzwerke. Das ist historisch gesehen verständlich, erschwert aber Entscheidungen, die für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Führungsetagen förderlich sind.

Zweitens: Frauen brauchen anderer Beziehungsnetze als Männer

Untersuchungen zeigen, dass für Frauen, die eine berufliche Karriere machen und in ihrer Fachdisziplin in der Minderheit sind, im Unterschied zu Männern andere Förderstrukturen notwendig sind. Das gilt vermutlich für die Privatwirtschaft und die Wissenschaft gleichermaßen. Während Männer mit einer aktiven Pflege ihrer Weak Ties und mit Kontakten zu Personen auf höheren Hierarchiestufen, die mit anderen relevanten Netzwerken verbunden und dadurch einflussreich sind, gute Chancen haben, im richtigen Moment gefördert zu werden, benötigen Frauen in der Regel zusätzlich enge Förderbeziehungen zu hierarchisch höher stehenden einflussreichen Personen, von denen sie aber nicht direkt abhängig sind (vgl. Scheidegger/Osterloh 2004).

Drittens: thematisch unterschiedliche Interessenlagen

Kontaktaufnahme und Kontaktpflege bedingen bewusste Entscheidungen. Welche Professorin oder welchen Professor wünsche ich mir als Betreuungsperson für meine Dissertation? Wie möchte ich, dass mein Dissertationskolloquium zusammengesetzt wird? Muss ich auf Vorschläge, Empfehlungen und Angebote warten bzw. wie weit kann/soll ich selbst aktiv werden? Frauen bevorzugen oftmals Kontaktpersonen, die ihnen persönlich nahestehen und die inhaltliche Themen bearbeiten, die direkte lebenspraktische Bedeutung haben. Dies mögen allerdings nicht immer zentrale Forschungsthemen sein, für die Finanzmittel akquirierbar oder die für eine akademische Laufbahn förderlich sind. Werden Entscheidungen im Nachhinein als falsch oder nicht förderlich eingestuft, sind sie nicht leicht zu korrigieren.

Viertens: Risiken bei formellen und informellen Abhängigkeitsverhältnissen

Auch wenn Förderbeziehungen, inklusive Doktorvater/-mutter, Mentoringbeziehungen und „persönliche wissenschaftliche Freundschaften“, statusneutral gedacht sind, stehen junge Forschende in einem hierarchischen Abhängigkeitsverhältnis zu ihren FörderInnen. Wie alle zwischenmenschlichen Beziehungen enthalten diese auch Potenzial für persönliche und menschliche Fehleinschätzungen, Täuschungen, Enttäuschungen, Missbrauch, Vertrauensbruch und Entzweiung. Hierin liegt die nicht auflösbare Fragilität dieser Beziehungen. Zerbricht eine hierarchische Vertrauensbeziehung, ist die Gefahr groß, dass das Scheitern der Beziehung für die hierarchisch schlechter gestellte Person zur Beeinträchtigung oder gar zum Abbruch der akademischen Laufbahn führen kann. Der stark informell strukturierte Kontext der Wissenschaft begünstigt die damit verbundene mögliche Willkür und den Missbrauch (vgl. Maurer 2010b). Solange Frauen auf der Postdocstufe und auf Professuren stark in der Minderheit sind, solange Bewährung und Anerkennung so stark auch von informellen Beziehungen abhängig sind, solange Frauen

ihren beruflichen Werdegang stärker über soziale Beziehungen definieren als Männer, werden sie diesem Risiko des Scheiterns und Missbrauchs stärker ausgesetzt sein als Männer. Eine allfällige notwendige Korrektur einer gescheiterten Beziehung dieser Art ist sehr energie- und zeitaufwendig.

2.1.3 Zwischenbilanz: „akademische Uhr“

Akademische Karrieren stehen heute verstärkt unter dem Druck eines kürzeren Zeithorizontes, Beförderungen erfolgen im Rahmen des internationalen Konkurrenzkampfes um die „besten“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wieder eher unter dem Aspekt eines „jungen“ Alters.

Eine erfolgreiche akademische Laufbahn benötigt nicht nur „exzellente“ akademische Qualifikationen, sondern auch ein aktives und geschicktes informelles Networking innerhalb der Scientific Community, um die Anforderungen der jeweiligen Laufbahnphasen gut zu bewältigen. Dies bedeutet für Frauen wie für Männer einen zusätzlichen Zeitaufwand, über den selten offiziell gesprochen wird, obwohl alle relativ bewusst Netzwerkstrategien praktizieren. Insbesondere das Knüpfen und die Pflege von vertrauensvollen Kontakten benötigen Umsicht, Weitsicht und geschicktes Vorgehen.

Dabei gibt es für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einige Unterschiede. Diese haben für Frauen Folgen im Hinblick auf den Erfolg/Nichterfolg ihrer akademischen Laufbahn: Der Zugang zu männlichen Netzwerken ist für sie nach wie vor erschwert, die Kontaktpflege ist für sie aufwendiger, sie benötigen neben den Weak-Tie-Beziehungen auch enge Förderbeziehungen zu einflussreichen Personen, sie sind in Abhängigkeitsbeziehungen größeren Risiken des Scheiterns unterworfen und sie sind wegen ihres Minderheitenstatus in der Scientific Community nach wie vor zu wenig sichtbar.

2.2 Die „Lebensbahn-Uhr“ und der Anspruch an Networking

Die „Lebensbahn-Uhr“ folgt in Bezug auf die Zeit anderen Gesetzmäßigkeiten als die „akademische Uhr“. Im Unterschied zu den vorgegebenen, eher starren Strukturen der akademischen Karriere sind die privaten Lebensentwürfe freier und vielfältiger gestaltbar. So ist heute ein Leben mit oder ohne Partnerschaft (gemischt- oder gleichgeschlechtlich) wählbar, mit oder ohne Kinder kann das Leben erfüllt sein, beruflich kann eine Karriere angestrebt werden oder es werden andere persönliche oder gesellschaftliche Interessen prioritär gesetzt. Es werden vielfältige Lebensentwürfe, unterschiedliche Familienmodelle und berufliche Laufbahnen gelebt.

In Bezug auf das Thema Zeit gibt es jedoch – trotz neuer technologischer Fortpflanzungsmöglichkeiten – eine wesentliche Vorgabe im privaten Bereich: Sofern ein Kinderwunsch besteht, ist der „biologischen Uhr“ der Frau Rechnung zu tragen. Und das hat zur Folge, dass die höchsten Anforderungen an die akademische Karriere und die Entscheidung, eine Familie mit Kindern zu gründen, in dieselbe Zeitspanne fallen. Kapitel 2.2 konzentriert sich deshalb auf die Frage der Vereinbarkeit von Karriere und Familie, denn mit diesem Fokus kann die Konfliktsituation aus den Anforderungen an eine akademische Karriere, den Anforderungen an private Lebensentwürfe und den unterschiedlichen Ausgangsbedingungen für Frau und Mann am deutlichsten sichtbar gemacht werden. Dass dieses Thema höchst relevant ist, zeigt auch die Forschung über die statistische Diskriminierung von Frauen: Selbst Frauen ohne Kinder und ohne Kinderwunsch sind der Diskriminierung ausgesetzt, weil sie in der Berufswelt unter der Option beurteilt werden, dass sie eventuell einmal Kinder haben könnten.

Dieser Fokus bedeutet keine Abwertung anderer sozialer Engagements oder der Betreuung von kranken und/oder alten Menschen im Familien- oder Freundeskreis, die nach wie vor hauptsächlich von Frauen übernommen werden und die mit weiteren akademische Karriereschritten in Konflikt geraten können.

2.2.1 Das Leben ist unberechenbar

Man kann das Leben zwar planen und Vorstellungen und Wünsche über die eigene Zukunft entwickeln, die Erfüllung des Plans und der Wünsche sind jedoch nur beschränkt beeinflussbar. Die Partner- und

Partnerinnensuche ist nicht zwingend im erwünschten Zeithorizont erfüllbar, ein Kind stellt sich nicht automatisch zu einem Wunschtermin ein und die Betreuung von kleinen und größeren Kindern wird immer wieder von unvorhersehbaren Entwicklungen oder Ereignissen durchkreuzt, die einer länger- oder kurzfristigen Planung zuwiderlaufen, wie Krankheit, Unfall oder gar Tod oder die Notwendigkeit spezieller Betreuung beispielsweise bei Lernschwächen oder die Förderung besonderer Begabungen der Kinder.

Das Leben fordert im Alltag und bei schicksalhaften Herausforderungen *Flexibilität und Anpassungsfähigkeit*. Jeder Tag kann Veränderungen bringen, die auch die beste Planung und Organisation durcheinanderbringen. Die Übernahme sozialer Verantwortung und Fürsorge außerhalb des Berufs verlangt eine große Offenheit im Umgang mit Zeit.

Neben all diesen Unsicherheiten gibt es *eine Gewissheit*: Die Partnerschaft und die gewählten Familienmodelle bleiben auch bei den besten Absichten ungewiss und keine lebenslange und sichere „Versorgungseinrichtungen“. Sofern Frauen nicht unabhängig über ein angemessenes Vermögen verfügen, benötigen sie eine (wie auch immer begrenzte) Berufstätigkeit zur finanziellen Absicherung ihrer Lebenssituation bis hin zur Altersvorsorge.

2.2.2 Soziale Netzwerkpflege

Soziale Netze sind für die Persönlichkeitsentwicklung und ein ausgewogenes Leben wichtig. Es geht um eine formelle und informelle Einbettung in tragfähige freundschaftliche und gesellschaftliche Beziehungen, wenn möglich in einem Mehrgenerationenbezug.

2.2.2.1 Vereinbarkeitsbezogene Anforderungen

Erstens: Eine Familie erfordert die Pflege von Weak Ties und von Strong Ties

Die familiäre Netzwerkpflege ist ebenso notwendig wie die akademische, aber sie ist auf eine andere Art zeitaufwendig, sie verlangt neben der Pflege von Weak-Tie-Beziehungen eine intensivere Pflege von Strong-Tie-Beziehungen (vgl. Jansen 2003: 28, Fußnote 2).

Sie beginnt bereits vor der Ankunft von Kindern: Nachdenken über alternative Möglichkeiten von Kinderbetreuung, die Beschaffung von Informationen über Angebote, der Austausch von Erfahrungen mit anderen jungen Familien und das Treffen eigener Vorbereitungen entsprechend der persönlichen Prioritäten. Die Familienplanung fällt in den gleichen Zeithorizont wie die Höchstanforderungen an die akademische Laufbahn. Dasselbe gilt für die Zeit des Mutterschafts- und Elternurlaubs und die besonders aufwendige Betreuungszeit von Kleinkindern.

Grundsätzlich obliegt die Pflicht zur Fürsorge für die Kinder den Eltern gemeinsam! Nichtsdestotrotz übernehmen in der Regel immer noch die Frauen die primäre Verantwortung. Die Betreuungsfunktion ist 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche gefordert und nicht wie ein berufliches Engagement auf eine maximale Anzahl von Wochenstunden beschränkt. Allerdings können Aufgaben, die aus dieser umfassenden Pflicht erwachsen, teilweise delegiert werden. Die Übertragung der Betreuung an Dritte ist von den Bedürfnissen der Eltern, von der finanziellen Situation der Familie und vom Alter und Entwicklungsstand des Kindes abhängig sowie von privaten Betreuungsmöglichkeiten und öffentlichen Einrichtungen im Umfeld des Wohnquartiers und des Arbeitsortes.

Die unterschiedliche Ausgestaltung der Betreuungsformen bestimmen die Art und Intensität der Netzwerkpflege:

- Das Angebot an öffentlichen Einrichtungen, wie Kitas, Horte, Tagesschulen etc., hat sich verbessert, ist aber nicht ausreichend. Die Suche nach einem geeigneten Platz für die reguläre Betreuung der Kinder und die Kontaktpflege zu den Betreuungspersonen in der gewählten Betreuungseinrichtung, im Kindergarten und in der Schule sowie im familiären Umfeld und im Freundeskreis ist zeitaufwendig.

- Sind eine gute Vertrauensbasis und die Bereitschaft von Familienmitgliedern wie Großeltern für die Übernahme von Betreuungsaufgaben vorhanden, so fällt der Aufwand für die Suche weg. Zeitaufwendig wird diese Betreuungsvariante dadurch, dass die kinderunabhängige Beziehungspflege an Gewicht gewinnt.
- Wird die Betreuung an Nachbarschaften, Schulfreundschaften der Kinder, FreundInnen der Eltern, eine Tagesmutter oder private Nanny delegiert, so ist die Kontaktpflege je nach Alter der Kinder und Häufigkeit sowie Dauer der Betreuungsfunktion mehr oder weniger zeitaufwendig. Betreuungsdelegationen an Nachbarschaften, Schulfreundschaften der Kinder oder FreundInnen der Eltern können deshalb zeitaufwendig sein, weil sie in der Regel auf gegenseitiger Unterstützung (Reziprozität) beruhen.

Zweitens: Notfall- und Ausnahmesituationen

Neben der regulären Organisation der Betreuung von Kindern und Jugendlichen gibt es auch Notfallsituationen, in denen ohne Verzug schnell und verlässlich gehandelt werden muss. Wesentlich sind hier die Situation des Notfalls sowie die Nähe und Verfügbarkeit von Personen, die sofort „einspringen“ können. Ein Notfall ist immer die Bewältigung einer kurzfristigen und unvorhersehbaren Situation – kein Dauerzustand. Er entsteht in der Regel dann, wenn in der regulären Betreuungsinstitution Mutter oder Vater unvorhergesehen benötigt werden, z. B. aufgrund von Krankheit oder Unfall eines Kindes in der Kita, und nur solange die Eltern nicht verfügbar sind. Für eine solche Situation brauchen Betreuungspersonen und Eltern eine Liste von vertrauensvollen Kontaktpersonen, die angerufen werden können. Eine Notfallsituation kann natürlich auch dann entstehen, wenn Mutter oder Vater oder andere regelmäßige Betreuungspersonen unvorhergesehen ausfallen.

Erfordert ein solches Ereignis eine vorübergehende Reorganisation des Alltags, z. B. dass Großeltern oder FreundInnen die Betreuung übernehmen, kann man dies als Ausnahmesituation bezeichnen, aber nicht mehr als Notfall.

Sowohl Notfall- als auch Ausnahmesituationen bedingen ein Kontaktnetz von Vertrauenspersonen, die im Bedarfsfall verfügbar sein könnten. Es können Personen sein, mit denen man engere oder losere Beziehungen pflegt.

2.2.2.2 Lebensbahn-bezogenes Networking und Unterschiede für Frauen und Männer

Erstens: Die Pflege familiärer Beziehungen wird unterschiedlich wahrgenommen

Frauen übernehmen nach wie vor mehr Aufgaben und Verantwortung für die Familie und die Pflege sozialer Beziehungen sowie kranker und alter Menschen. Sie engagieren sich in der Nachbarschaftshilfe und der Quartierarbeit und sind in einer Vielzahl sozialer Institutionen tätig. Der zeitliche Aufwand für diese Arbeit ist sehr hoch und sie wird in der Regel nicht entlohnt. Das größere Engagement von Frauen im privaten Bereich findet seinen Ausdruck u. a. darin, dass sich der Zuwachs an Frauenerwerbstätigkeit – auch von gut ausgebildeten Frauen – oft in Form von Teilzeitarbeit vollzieht.

Auch Väter möchten inzwischen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und sind dazu bereit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Es sind dies in der Schweiz inzwischen 16 Prozent, Tendenz leicht steigend. Angebote für eine (auch phasenweise) Reduktion ihrer Arbeitszeit gibt es selten, insbesondere dann nicht, wenn sie leitende Funktionen innehaben. Darum engagieren sich Männer in der Regel weniger als Frauen in frühen familiären Betreuungsaufgabe, sondern eher in der Freizeit und im späteren Alter der Kinder. Beispiele sind Begleitung im Sport als Trainer oder Betreuer von Jugendvereinen, wie Pfadfinder oder Lagerbetreuung, oder die private Förderung der eigenen Kinder in Musik, Auskundschaften der Natur, Einführen in eigene Hobbys etc.

Zweitens: ökonomische Erwägungen

Entscheidungen, ob Väter oder Mütter vollamtlich oder in Teilzeit in die Arbeitswelt zurückkehren, sind auch materiell begründet. Die Höhe des Familieneinkommens, Unsicherheiten über die Zukunftsmöglich-

keiten in der Wissenschaft, Lohndifferenzen, feste oder befristete Anstellungen, internationale Mobilität, der verschärfte Druck nach „Publish or Perish“, Steuerabgaben, Altersvorsorge und Kosten für Fremdbetreuung etc. sind wichtige Entscheidungsgrundlagen, um die junge Familie existenziell abzusichern. Die Entscheidung für oder gegen Teil- oder Vollzeit ist also nicht nur von den beruflichen/akademischen Laufbahnzielen der Eltern und dem Zeitaufwand, für das Wohl des Kindes und der Familie zu sorgen, abhängig, sondern auch von der beruflichen Qualifikation und den Anstellungsbedingungen, die Vater oder Mutter haben. Paare, die eine Familie planen, müssen sich absprechen und für den Aufbau einer soliden materiellen Existenz mit Kindern Entscheidungen treffen.

Drittens: unterschiedliche rechtliche Regelungen

In der Schweiz existieren gesamtschweizerisch und kantonal unterschiedliche Regelungen für den Elternurlaub. Frauen sehen sich vor die Entscheidung gestellt, ob sie ausschließlich den kurzen verfassungsmäßigen Mutterschaftsurlaub wählen oder ob sie einen verlängerten Elternurlaub beantragen, der im Normalfall Lohnausfall bedeutet und bezüglich des Wiedereinstiegs in das Berufsleben mit relativ großen Unsicherheiten verbunden ist. Denn wann und zu welchen Bedingungen das Arbeitsverhältnis weitergeführt wird, ist Sache der Aushandlung zwischen Mutter/Vater und der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber.

2.2.3 Zwischenbilanz: „Lebensbahn-Uhr“

Das „Projekt“ Leben ist nur begrenzt planbar und beinhaltet in der Regel eine Vielfalt langjähriger und wechselnder sozialer Beziehungen. Eine aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben – einschließlich Sport, Kultur und Politik – und berufliche Leistungsfähigkeit befruchten sich gegenseitig und befördern die benötigte Ausgewogenheit zwischen beruflicher Lauf- und privater Lebensbahn.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zeitaufwendiges Teilprojekt, das viele Abklärungen und Entscheidungen bezüglich der Alltagsorganisation, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sowie den zumindest temporären Verzicht auf anderweitige Engagements bedingt. Die partielle Übertragung von Betreuungsaufgaben erfordert eine aktive Beziehungs- und Kontaktpflege im Sinne von Weak Ties und von Strong Ties. Für Notfall- und Ausnahmesituationen sind neben zuverlässigen und verfügbaren Vertrauenspersonen im Rahmen der privaten Netzwerke auch ein verständnisvolles und unterstützendes berufliches Umfeld unerlässlich.

Der Aufwand und die Unsicherheiten zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind groß. Aufgrund der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und auch aufgrund verschiedener Interessenlagen bestehen deutliche Differenzen zwischen der investierten Zeit in die Betreuungsaufgabe und Netzwerkpflge bei Frauen und Männern. Neben den ökonomischen und rechtlichen Ungleichheiten erschweren die Bedingungen in der Arbeitswelt eine Verschiebung hin zu einem größeren Engagement der Väter in der Übernahme von Betreuungsverantwortung und der damit verbundenen Aufgaben.

2.3 „Akademische Uhr“ und „Lebensbahn-Uhr“ im Widerstreit

Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sehen sich bezüglich ihrer Entscheidungen für eine akademischen Laufbahn verbunden mit einer Familien- und Lebensgestaltung mit sich widersprechenden Anforderungen in den parallelen Zeitachsen der akademischen Uhr und der Lebensbahn-Uhr konfrontiert. Dieser Konflikt steht heute und in den kommenden Jahren im Zentrum der Aufmerksamkeit von Gleichstellungsarbeit. Die Wissenschaft muss bereit sein, sich mit diesen widersprüchlichen Anforderungen der akademischen Uhr und der Lebensbahn-Uhr auseinanderzusetzen, wenn sie in Zukunft mehr höchst talentierte Frauen behalten und tatsächlich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreichen will. Sie muss auf die geforderte Flexibilität und die unvorhersehbaren Ereignisse des privaten Lebens adäquat reagieren können.

Auch die unsichere Arbeitssituation in der Wissenschaft und die materielle Grundlage (Lohndifferenzen) spielen bei Entscheidungen für oder gegen eine akademische Karriere eine Rolle. Zudem hat

das unterschiedliche Engagement von jungen Frauen und Männern sowohl vor als auch nach der Familiengründung bedeutende Auswirkungen auf die Erfolgsaussichten ihrer akademischen Laufbahn. Diese ungleichen Ausgangslagen werden neben den bekannten Unterschieden (doppelte Sozialisationsanforderung, weniger Vorbilder und Identitätsfiguren für Frauen in der Wissenschaft, stereotype Bilder über Frauen und Männer, statistische Diskriminierung, Übernahme von mehr Hausarbeit etc.) noch durch einen weiteren Faktor erschwert: Über Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bezüglich der Lebenslagen und Netzwerkstrategien spricht man in der Wissenschaft nicht gern, obwohl man weiß, dass sie existieren. Gleichbehandlungsmaßnahmen gerade auch in der Vereinbarkeitsfrage sind besser akzeptiert als Differenzbehandlungsmaßnahmen, die sich ausschließlich an Frauen richten, um deren Ausgangslage derjenigen der Männer anzugleichen. Fragen der Umverteilung der Betreuungsverantwortungen im familiären Bereich bedingen sensible Veränderungen im Privatleben ebenso wie Signale der Akademie, dass sie daran interessiert ist, ihre strukturellen und kulturellen Rahmenbedingungen so zu verändern, dass sie auf die Flexibilitätsanforderungen des privaten Familienlebens Rücksicht nehmen.

Der Erfolg einer wissenschaftlichen Karriere ist nicht nur eine Frage des investierten Zeitaufwandes, sondern auch der intensiven Auseinandersetzung mit dem einen oder anderen Lebensbereich. Professorinnen und Professoren, die intensive Zeit sowohl als WissenschaftlerIn in der Akademie als auch als betreuungsverantwortlicher Mensch mit ihren Kindern, Familien und im Freundeskreis verbringen, berichten von der Produktivität des bewussten Seitenwechsels zwischen der Akademie und dem privaten Beziehungsalltag mit Kindern, FreundInnen und Familie. Kreativität und produktive Ideen für eine neue Publikation sind nicht an einen fixen Ort gebunden. Solange jedoch eine erfolgreiche Kombination von akademischer Tätigkeit und Familienarbeit vom wissenschaftlichen Umfeld als suspekt wahrgenommen wird, fehlt dieser Perspektive die selbstverständliche Nachahmungsfreude.

Mehr Frauen/Professorinnen in der Wissenschaft stellen die Institution also vor neue Aufgaben, die nicht mehr mit individuellen Förderangeboten für Frauen abdeckbar sind. Je mehr Frauen selbstverständlich und erfolgreich in der Wissenschaft „angekommen sind“ und auch interessiert und fähig sind, qualitative Höchstleistungen zu erbringen, desto klarer ist: Die Universität muss sich bereit erklären, die strukturellen und kulturellen Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Tätigkeit und der Universität zu hinterfragen und an das Leben von Personen mit Betreuungsverantwortungen und anderen außeruniversitären gesellschaftlichen Aufgaben anzupassen und sich mit der Frage nach der Vorstellung, was ein/e WissenschaftlerIn ist, neu und kritisch auseinanderzusetzen.

3 Denkanstöße

Die bisherigen Ausführungen legen nahe, dass der Widerspruch zwischen der „akademischen Uhr und der „Lebensbahn-Uhr“ nur durch Flexibilisierung der strukturellen und kulturellen Rahmenbedingungen in der Wissenschaft aufgelöst werden kann. Insbesondere sind starre Anstellungsverhältnisse und Laufbahnstufen sowohl mit dem Vereinbarkeitsanspruch als auch mit der Lebensrealität insgesamt nicht kompatibel. Zudem erschweren es die heutigen Organisationsstrukturen der Universitäten, pragmatische Lösungsansätze zu erproben und disziplin- wie stufengerecht umzusetzen.

In diesem Sinne sind die nachstehenden Thesen als Denkanstöße für all jene gedacht, die sich um eine – so weit möglich – faktische Gleichstellung in der Hochschullandschaft bemühen. Konkrete Maßnahmen und Lösungen zu finden, ist eine hochschul- und wissenschaftspolitische Arbeit und obliegt am Ende den EntscheidungsträgerInnen.

3.1 Flexibilisierung der strukturellen Rahmenbedingungen

Zur Optimierung der Rahmenbedingungen mittels Flexibilisierung stehen drei miteinander verbundene Grundsatzthesen zur Diskussion:

Erstens: Dezentralisierung – fakultätsbezogene Maßnahmen und Regelungen

Die fakultäts- und fachspezifischen Ausgangslagen sind bekanntlich äußerst verschieden. Das Geschlechterverhältnis variiert sehr stark, ebenso wie die Strukturen der Karriereanforderungen. An der Vetsuisse-Fakultät der Universität Zürich sind über 80 Prozent der Studierenden Frauen, während an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Frauenanteil an den Studierenden nur ca. 30 Prozent beträgt. Anforderungen an eine akademische Laufbahn in der Medizin sind völlig anders als diejenigen an einer Philosophischen Fakultät.

Aufgrund dieser erheblichen Unterschiede scheint es daher nur logisch, dass die Fakultäten und teilweise die Institute ganz konkret und unter Einbezug der in ihrem Fach tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am besten in der Lage sind, die erforderliche Flexibilisierung entsprechend den realen Bedürfnissen ihres Fachbereichs und der Vielfalt von Lebensentwürfen auszuloten und umzusetzen.

Zweitens: Flexibilisierung der Laufbahnstufen (disziplin- und stufenbezogen)

Die Tendenz zur Verkürzung der akademischen Laufbahnstufen trägt der „biologischen Uhr“ und dem vereinbarkeitsverbundenen Zeitaufwand nicht Rechnung. Es gilt daher, auch die einzelnen Laufbahnstufen – wiederum disziplinengerecht – zu flexibilisieren. Damit verbunden ist der Anspruch auf Planbarkeit und Sicherheit der Anstellungsverhältnisse (befristete und unbefristete Stellen) und die Einsicht, dass Habilitation, Forschungsmittel, Stipendien sowie Preise u. a. m. an Forschungserfahrungen und nicht an das biologische Alter anzubinden sind.

An der Universität Zürich wird beispielsweise das Prinzip anerkannt, dass bei der Vergabe von Stipendien, Stellen und auch bei Berufungsverfahren pro Kind ein zusätzliches akademisches Jahr angerechnet werden sollte. Derartige generelle Maßnahmen sind sehr wichtig, tragen aber u. U. den fachspezifischen Anforderungen im internationalen Wettbewerb zu wenig Rechnung. Es wäre vorteilhaft, eine generelle Diskussion zum Exzellenzbegriff in der globalen Wissenschaft zu fördern, der sich primär auf qualitative und nicht auf quantitative Kriterien stützt.

Drittens: Verschiedene Arbeitszeitmodelle (disziplin- und stufenbezogen)

Das Phänomen der „leaky pipeline“ hat insbesondere auch damit zu tun, dass sich Frauen, die eine Familiengründung ins Auge fassen, vermehrt einer möglichen Karriere im privaten Sektor zuwenden. Dies nicht etwa, weil ihnen die Intelligenz oder das feu sacré zur Wissenschaft fehlen würden, sondern aus rein pragmatischen Überlegungen, da die Privatwirtschaft Arbeitszeit- und Laufbahnmodelle anbietet, die der zeitlichen Doppelbelastung durch Beruf und Familie besser Rechnung tragen. Will man diesen Verlust talentierter Frauen zumindest reduzieren, gilt es auch in der Akademie, neue Arbeitszeitmodelle zu schaffen.

Teilzeitarbeit, flexible Präsenzzeiten, phasenweise Reduktion von Arbeitspensum, „Twin Professorship“ und Auszeiten sind alternative Optionen, die es stufen- und disziplinengerecht zu prüfen gilt. Dabei ist zu beachten, dass unerwünschte Nebeneffekte, wie zum Beispiel Benachteiligungen bezüglich einer Führungslaufbahn, vermieden werden. Aus unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen resultiert eine unterschiedliche Verfügbarkeit, wodurch ebenfalls eine Anpassung der Sitzungskultur von Kommissionen oder anderen universitären Institutionen erforderlich wird. Insbesondere aber sind Leistungsbeurteilungen inhaltlich fair und unabhängig vom vertraglichen Arbeitspensum vorzunehmen.

3.2 Organisatorische und ökonomische Konsequenzen

Die geforderte Flexibilisierung der strukturellen Rahmenbedingungen hat organisatorische und finanzielle Konsequenzen.

Sollen, wie hier vorgeschlagen, Veränderungen „bottom up“ erprobt und institutionalisiert werden, sind den Fakultäten und Instituten die entsprechenden Freiheiten zu gewähren und Kompetenzen zu übertragen.

Der zentralen Universitätsleitung obliegt die Aufgabe, den Wandel in Gang zu setzen, ihn mit Anreizen (z. B. „matching funds“) zu unterstützen und allfällige Anpassungen der Rechtsgrundlagen und der universitären Prozesse vorzunehmen. Eine wesentliche Unterstützung durch die obersten Gremien betrifft insbesondere auch die Bereitschaft, auf kritische Fragen zu Qualitäts- und Exzellenzkriterien einzugehen. Und es sind Erfolgsfaktoren vorzugeben, nach welchen allfällige auf Fakultätsebene vorgeschlagene Maßnahmen und Neuregelungen aus strategischer Perspektive tatsächlich einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis dienlich sind.

Eine Diversifizierung der Arbeitszeitmodelle hat Auswirkungen auf die Ressourcen- und Einsatzplanung und erhöht unweigerlich den Führungs- und Verwaltungsaufwand. Hier gilt es, effiziente Strukturen und Prozesse zu schaffen und eine Aufgabenumverteilung ins Auge zu fassen, die den unterschiedlichen Anforderungen an Führung und Verwaltung Rechnung trägt.

Selbst wenn durch Reorganisation auch ein Bürokratieabbau angestrebt wird und teilweise erreicht werden kann, wird ein zunehmender Finanzbedarf insgesamt wohl unvermeidlich. Die Universitäten sind in finanzieller Hinsicht jedoch nicht autonom und primär abhängig von der öffentlichen Hand. Sie sind zudem politisch und gesellschaftlich eingebunden und die strukturellen Veränderungen werden auch mit der Wissenschaftspolitik ausgehandelt werden müssen. Die Kosten-Nutzen-Analyse sollte daher gesamtgesellschaftlich gemacht werden und insbesondere auch den Investitionsverlust durch Frauen mitberücksichtigen, die auf der mittleren oder oberen Stufe einer akademischen Laufbahn die Universität verlassen.

3.3 Anforderungen an einen Kulturwandel

Parallel zur Flexibilisierung der strukturellen Rahmenbedingungen ist ein Kulturwandel in mindestens vier Bereichen anzustreben.

Erstens: Ermutigung zum wissenschaftlichen Pioniergeist

Nach Lösungen zu suchen, solche zu erproben und bei Bewährung allgemein zugänglich zu machen, entspricht ja im Wesentlichen dem offenen wissenschaftlichen Forschungsgeist. Diesen gilt es in Bezug auf das eigene universitäre Arbeitsumfeld zu mobilisieren. Der Aktionsplan „Chancengleichheit 2013–16“ der Universität Zürich hat gezeigt, wie mithilfe von Pilotprojekten Eigeninitiative und Selbstorganisation in den Fakultäten angeschoben werden konnten.

Zweitens: alternative Führungskonzepte

Von Vorteil ist, wenn die Leitungsebene gesamtuniversitär und in den Fakultäten selbst alternative und attraktive hochschulpolitische Führungslaufbahnen und Führungsmodelle entwickelt bzw. entwickeln lässt. Eine deutlich sichtbare Vielfalt/Diversität von Lebens- und Karrieremodellen in der Führungsetage ermutigt die Universitätsangehörigen, ebenfalls konstruktive Vorschläge zu unterbreiten und zu praktizieren.

Drittens: faire Leistungsbeurteilung

Veränderungen der strukturellen Rahmenbedingungen in Richtung mehr Flexibilität lassen sich international vertreten und mit dem Qualitäts- und Exzellenzanspruch verbinden. Es geht darum, die akademisch investierte Zeit und nicht die biologische im internationalen Konkurrenzkampf um die besten Talente zu vergleichen.

Anstelle eines Wettbewerbs der Quantität, wie in Bezug auf die Anzahl der Publikationen und den Zitationsindex, kann in den Berufungs- und Rekrutierungsverfahren auf Qualität, z. B. durch eine Beschränkung auf die fünf besten Publikationen, gesetzt werden und im Vergleichsprozess ist die tatsächlich investierte akademische Zeit zu berücksichtigen. Auch der Umfang der Vitae kann in der Seitenzahl beschränkt werden, und im Selektionsprozess sind auch Frauennetzwerke einzubeziehen.

Die einschlägigen Verfahren sind entsprechend anzupassen und zudem auf einen versteckten Gender Bias zu überprüfen.⁴

Viertens: Kultur der familienbejahenden/familienorientierte Universitäten

Von familienfreundlichen oder besser familienbejahenden Universitäten ist heute viel die Rede. Oftmals wird dabei in erster Linie an die Einrichtung von Kinderbetreuungsangeboten gedacht. Diese genügen jedoch nicht. Die Kultur einer familienbejahenden Universität muss auch in den kleinen Dingen des Arbeitsalltags spürbar werden: Anpassung der Sitzungszeiten, Verständnis und Unterstützung bei Notfalleinsätzen und vor allem auch die Überzeugung, dass der Seitenwechsel zwischen akademischer und außeruniversitärer sozialer Lebenswelt für die wissenschaftliche Tätigkeit und deren Qualität bereichernd ist. Denn wesentliche Ideen für Innovation und Forschungsfortschritte entstehen nicht nur im Labor und am Schreibtisch! Zudem ist die Organisation eines Haushaltes mit Kindern und deren Fremdbetreuung eine anspruchsvolle und komplexe Aufgabe und als nicht zu unterschätzende Managementenerfahrung zu werten; genauso wie die Betreuungs- und Erziehungsarbeit Eigenschaften fördert, die sich auch im Arbeitsumfeld als vorteilhaft erweisen.

3.4 Networking als Träger von Struktur- und Kulturwandel

Wie können Universitäten und Fakultäten einen solchen Umdenkungsprozess in Gang setzen? Die akademische Selbstorganisation ist es gewohnt, zur Lösung relevanter Fragen Arbeitsgruppen einzusetzen, die Bedürfnisse abklären und für die Fakultät und die Institute Lösungsvorschläge erarbeiten. Dabei kann das Potenzial der Wissenschaft genutzt werden, indem Erfahrungswissen anderer Universitäten und Forschungsergebnisse zu einem gesetzten Thema gezielt aufgearbeitet und im Sinne eines praxisbezogenen wissenschaftlichen Austausches zur Diskussion gebracht werden. Wenn zudem forschungsbasiert auch neue Fragen aufgearbeitet werden, erhöht dies die Akzeptanz der Diskussion. Solche Arbeitsgruppen funktionieren dann optimal, wenn das Thema bei der ProfessorInnenschaft auf großes Interesse stößt, wenn effizient und produktiv gearbeitet wird und wenn sie als ExpertInnen mit der Bearbeitung ganz konkreter Fragestellungen beauftragt werden.

Diese Art von akademischer Selbstorganisation ergibt eine neue Durchmischung von interessierten Personen und es entstehen neue Beziehungsnetze. Sie dienen dem Erfahrungsaustausch besonders guter Praxis und Erkenntnisse. Erfahrungen werden systematisch gesammelt und ausgewertet; der Austausch zwischen den Fakultäten kann in formellen Gremien oder in neu geschaffenen Vernetzungsanlässen stattfinden. Die in Kapitel 2 beschriebenen wissenschaftlichen Netzwerke werden weiter bestehen, Familiennetzwerke ebenfalls. Mit der im Horizont des Struktur- und Kulturwandels erforderlichen neuen Reflexionskultur entstehen zusätzlich neue Arten von akademischen Beziehungsnetzen, die im Sinne einer Weiterentwicklung des Gleichstellungsprozesses die Gleichstellungsarbeit verändern und befördern werden.

„Das einzige Mittel, Zeit zu HABEN, ist: sich Zeit zu NEHMEN!“ (Bertha Eckstein-Diener)

⁴ Die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät der Universität Zürich hat dazu ein Pilotprojekt realisiert und bereits einige Maßnahmen umgesetzt

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 2, 139–158. <http://dx.doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Braun, Dietmar (1997). Die politische Steuerung der Wissenschaft. Ein Beitrag zum „kooperativen Staat“. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- CRUS. Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten. Koordination Lehre (2014). Bologna-Monitoring. 2012/14 Schlussbericht. Bern.
- Dubach, Philipp, Iris Graf, Heidi Stutz (2013). Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG. Werdegänge ehemaliger Mentees: Online-Befragung der Teilnehmerinnen der Mentoringprojekte 2004–2007 Schlussbericht. Im Auftrag der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit 2008–2011/12 an den Universitäten. Bern.
- Fraser, Nancy (2001). Die halbierte Gerechtigkeit. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Föger, Helene (2009). Perspectives for mentoring in Europe. Achievements and outlook from the eument-net project. In Anke Lipinsky (Ed.), *Encouragement to Advance – Supporting Women in European Science Careers* (S. 137–153). Bielefeld: Kleine.
- Granovetter, Mark (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78 (May), 1360–1380. <http://dx.doi.org/10.1086/225469>
- Granovetter, Mark (1995). *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers* (2nd edition). Chicago. London: The University of Chicago Press.
- Jansen, Dorothea (2003). Einführung in die Netzwerkanalyse. (2. erw. Aufl.). Opladen: Leske + Budrich UTB. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-663-09875-1>
- Jansen, Dorothea (2006). Einführung in die Netzwerkanalyse. Grundlagen, Methoden, Forschungsbeispiele, (3. erw. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Kamphans, Marion (2014). Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS.
- Krackhardt, David & Hanson, Jeffrey R. (1993). Informal Networks: The Company Behind the Chart. *Harvard Business Review*, 71 (4), 104–111.
- LERU. League of European Research Universities (2012). Women, research and universities: excellence without gender bias. Zugriff am 19. November 2015 unter www.leru.org/files/publications/LERU_Paper_Women_universities_and_research.pdf.
- Maurer, Elisabeth (2010a). Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Maurer, Elisabeth (2010b). „Wunderbare“ oder fragile Freundschaften in der Wissenschaft. Notwendigkeit und Stolperstein für eine akademische Laufbahn. In Carola Bauschke-Urban, Marion Kamphans & Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung* (S. 263–278). Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Scheidegger, Noline & Osterloh, Margit (2004). One network fits all? Effekte von Netzwerkcharakteristika auf Karrieren. In Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (S. 199–226). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-80569-0_9

AUF DEM WEG ZUR PROFESSUR: NETZWERKE UND IHRE BEDEUTUNG FÜR WISSENSCHAFTSKARRIEREN AUS EINER GESCHLECHTERPERSPEKTIVE

Ulla Hendrix, Meike Hilgemann, Beate Kortendiek, Jennifer Niegel

In der aktuellen Debatte um den Wissenschaftsstandort Deutschland wird auffallend häufig von den „besten“ bzw. „klügsten Köpfen“ gesprochen, als könnte davon ausgegangen werden, dass sich diese einfach durchsetzen und auf Professuren an Hochschulen berufen werden. Im Hinblick auf Wissenschaftskarrieren herrscht traditionell die Überzeugung, dass allein die (individuelle) Leistung für den Aufstieg in höhere Qualifikations- und Karrierestufen zählt – das sogenannte meritokratische Prinzip (Becker/Hajdar 2009). Insofern wird auch die Frage, wie es möglich ist, dass Frauen in diesem System auf den höheren Positionen unterrepräsentiert sind, häufig mit ihrer im Vergleich zu Männern geringeren Leistung beantwortet, gemessen beispielsweise anhand von Publikationen in „hochrangigen“ Zeitschriften und erfolgreich beantragten Forschungsprojekten. Die vermeintlich geringere Leistung wiederum wird mit anderen Prioritäten von Frauen, beispielsweise mit Familienorientierung, erklärt.

Diese individualistische und stereotype Sicht auf Wissenschaftskarrieren – nicht nur von Frauen – erhält jedoch vermehrt Kritik. Neuere empirische Studien verweisen darauf, dass eine Wissenschaftskarriere nicht nur das Ergebnis der individuellen Leistung ist, wie es das meritokratische Prinzip nahelegt, sondern in einem sozialen Kontext stattfindet: Die wissenschaftliche Sozialisation erfolgt innerhalb einer fachlichen Scientific Community. Darüber hinaus gibt es wichtige Personen, etwa Vorgesetzte und MentorInnen, die durch Anerkennungs- und Zuschreibungsprozesse eine wissenschaftliche Laufbahn befördern oder behindern können (vgl. Beaufays 2007; Maurer 2010; Jungbauer-Gans/Gross 2013). Dieser Kontext wird in der meritokratischen Erzählung weitgehend ausgeblendet, hat aber in den letzten Jahren (auch) unter dem Stichwort „Netzwerke“ Eingang in die Hochschul- und Wissenschaftsforschung gefunden.

Die netzwerkbezogene Hochschul- und Wissenschaftsforschung stützt sich auf Studien über Berufskarrieren, die spätestens seit Granovetter (1973) von der Annahme geprägt sind, dass zwischen der Pflege bestimmter sozialer Kontakte und einer Karriere ein unmittelbarer Zusammenhang besteht (vgl. zusammenfassend Scheidegger/Osterloh 2004). Netzwerktheoretische Ansätze stellen damit eine Gegenposition zu humankapitaltheoretischen Ansätzen dar, weil sie beruflichen Aufstieg und das erzielte Einkommen nicht (nur) mit der individuellen Leistung und den „Investitionen“ in formale Bildung erklären, sondern die Verortung von Individuen in einem sozialen und hierarchischen Gefüge sowie in Gelegenheitsstrukturen einbeziehen (vgl. Burt 1998: 7).

Studien zu Wissenschaftskarrieren haben inzwischen eine Vielzahl von Facetten des Netzwerkes beleuchtet, wie etwa ihre Bedeutung für Publikationen (Leemann 2013; Lang/Neyer 2004) oder in Berufungsverfahren (Färber/Riedler 2011; Färber/Spangenberg 2008), in Verbindung mit dem Geschlecht. Die Studie von Färber/Spangenberg (2008) legt den Schluss nahe, dass insbesondere Frauen durch eine mangelnde Präsenz in entscheidenden Netzwerken bei der Berufung auf eine Professur benachteiligt sind. Dies gilt bereits für das Erreichen der relevanten Voraussetzungen für eine Bewerbung. So gilt die Anzahl als hochrangig betrachteter Publikationen als wichtige Voraussetzung der Professorabilität, verstanden als Berufbarkeit auf eine Professur. Schließlich erfolgt auch die Begutachtung hochrangiger Publikationen und von KandidatInnen in Berufungsverfahren im Peer-Review-Verfahren, das damit eine soziale Komponente in die Bewertung individueller Leistungen einbringt. Wenn Frauen weniger publizieren, wird ihnen häufig eine Beeinträchtigung durch Familienpflichten unterstellt. Dagegen hat Leemann (2013) in ihrer Studie herausgefunden, dass diese geringere Anzahl an Publikationen von Frauen mit ihrer geringeren Integration in wissenschaftliche Netzwerke zusammenhängt. Dem übergreifenden Befund, dass Frauen in wichtigen Netzwerken weniger vertreten sind, entspricht auch ihre Selbstwahrnehmung (Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007).

Zwei Hypothesen lassen sich aus den vorhandenen Studien für den hier interessierenden Zusammenhang von Wissenschaftskarrieren, Netzwerken und Geschlecht ableiten:

1. Netzwerke haben – entgegen dem meritokratischen Prinzip – eine hohe Bedeutung für Wissenschaftskarrieren. Die Präsenz in den „richtigen“ Netzwerken ist entscheidend für die Berufung auf eine Professur. Dies gilt zunächst für Frauen *und* Männer.
2. Frauen haben auch deshalb geringere Chancen auf eine Wissenschaftskarriere, weil sie in den entscheidenden Netzwerken weniger präsent sind bzw. davon ausgeschlossen werden.

¹ Der Gender-Report ist eine alle drei Jahre erscheinende Zusammenstellung und Analyse von Daten und Erhebungen über die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen mit Blick auf Geschlechterverhältnisse. Neben Analysen zur quantitativen Entwicklung der Hochschulen in NRW und zu ihrer Gleichstellungspolitik enthält er einen wechselnden Schwerpunktteil mit einer umfassenden eigenen Erhebung. Erstellt wird der Gender-Report von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Universität Duisburg-Essen), gefördert durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW.

² Insgesamt wurden zehn themenzentrierte Interviews mit WissenschaftlerInnen im Alter von 38 bis 51 Jahren geführt. Unter der Befragungsgruppe befanden sich vier ProfessorInnen, zwei JuniorprofessorInnen, eine Vertretungsprofessorin, zwei wissenschaftliche Mitarbeitende und eine Wissenschaftlerin, die von ihrem ursprünglichen Berufsziel Professorin Abstand genommen hat.

³ Die Online-Befragung wurde vom 30.01. bis zum 20.02.2012 durchgeführt. Es handelt sich um eine Vollerhebung der ProfessorInnen aller Hochschulen in NRW. Von den 7.189 angeschriebenen Professorinnen und Professoren nahmen 1.724 an der Befragung teil, was einem Rücklauf von 24 Prozent entspricht.

⁴ Siehe nächste Seite.

Wenig systematisch untersucht ist dabei die Frage, ob Netzwerke in allen Phasen einer Wissenschaftskarriere die gleiche Bedeutung haben und ob es hier systematische Unterschiede nach dem Geschlecht gibt. Zugleich stellt sich die Frage, in welcher Beziehung Netzwerke zu weiteren möglichen, „außerwissenschaftlichen“ Einflussfaktoren auf eine Wissenschaftskarriere stehen – wie etwa der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Elternschaft gilt nach wie vor als Karrierehindernis vor allem für Frauen in der Wissenschaft (Metz-Göckel et al. 2014).

In diesem Beitrag wird der Frage nachgegangen, welche Bedeutung Netzwerke für Wissenschaftskarrieren haben, insbesondere auf dem Weg zur Professur, und ob sich diese Bedeutung nach dem Geschlecht unterscheidet. Dazu werden die Befunde einer umfassenden Untersuchung im Rahmen des Gender-Reports 2013 vorgestellt und diskutiert.

Zunächst wird die empirische Grundlage umrissen – eine Studie zu Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren unter Genderaspekten. Das zweite Kapitel präsentiert Ergebnisse zur Bedeutung von Netzwerken während der Qualifizierungsphase auf dem Weg zur Professur. Dabei wird auch nach Elternschaft differenziert. Im dritten Kapitel wird die Bedeutung von (informellen) Kontakten und Netzwerken in Berufungsverfahren dargestellt. Abschließend werden die Ergebnisse mit Blick auf die Ambivalenz von Netzwerken für Wissenschaftskarrieren und die Bedeutung des Geschlechts diskutiert.

1 Wissenschaftskarrieren, Berufungsverfahren und Geschlecht – der Gender-Report 2013

Als empirische Grundlage dient die im Rahmen des Gender-Reports 2013¹ veröffentlichte triangulative Studie „Der Weg zur Professur: Hochschullaufbahnen, Professorabilität und Berufungsverfahren“ (Kortendiek et al. 2013: 257–382). Ausgehend von dem Befund der ungleichen Teilhabe von Männern und Frauen an Professuren wurde in der Untersuchung u. a. der Frage nachgegangen, inwiefern Geschlecht nach dem Erreichen der Professorabilität und in Berufungsverfahren als Selektionsmerkmal wirksam wird. Mithilfe von themenzentrierten Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern² konnten Aussagen über individuelle Erfahrungen mit Hochschullaufbahnen und über den Weg zur Professur gewonnen werden, auf deren Basis Hypothesen und Fragestellungen für eine repräsentative Online-Befragung aller Professorinnen und Professoren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zu Berufungsverfahren und wissenschaftlichen Karrierewegen generiert wurden³. Knapp ein Viertel aller Professorinnen und Professoren hat sich an der Online-Befragung beteiligt. Zusätzlich wurden Interviews mit Expertinnen und Experten⁴ an Hochschulen über Berufungsverfahren unter Gender-Aspekten geführt. Das mehrstufige Konzept aus qualitativen und quantitativen Erhebungen ermöglichte eine Multiperspektivität, auf deren Basis Empfehlungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren und zur Erhöhung des Professorinnenanteils formuliert werden konnten.

Um förderliche und hinderliche Faktoren auf dem wissenschaftlichen Karriereweg bis zur Professur benennen zu können, wurden WissenschaftlerInnen in drei unterschiedlichen Erhebungen befragt. Ziel war es, die unterschiedlichen Bedingungen zu identifizieren, die einen akademischen Qualifizierungsweg beeinflussen, und (un-)sichtbare Mechanismen aufzudecken, die zum Karriereziel Professur verhalten oder ausschlaggebend für eine berufliche Umorientierung waren. Ein wichtiges Ergebnis lautete, dass sich der Aufbau von professionellen Kontakten und der Austausch in formellen und informellen Netzwerken für Frauen wie Männer als zentral für einen erfolgreichen wissenschaftlichen Karriereweg erweist – gemessen an der Berufung auf eine Professur.

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse dieser umfassenden Untersuchung fokussiert auf das Thema Netzwerke vorgestellt. Es wird der Frage nachgegangen, welche Bedeutung Netzwerke jeweils für Frauen und Männer auf dem Weg zur Professur haben, zum einen in der Qualifizierungsphase, zum anderen in Berufungsverfahren. Ziel ist es, die Bedeutung von Netzwerken für Wissenschaftskarrieren einzuordnen, insbesondere im Verhältnis zu dem als zentral geltenden Faktor Leistung. Darüber hinaus geht es darum, die Bedeutung von Netzwerken in Relation zu anderen außerwissenschaftlichen Faktoren zu eruieren, insbesondere zu Geschlecht und zu Elternschaft.

2 Netzwerke(n) auf dem Weg zur Professur – die Qualifizierungsphase

Zunächst wird die wissenschaftliche Qualifizierungsphase vor der Bewerbung auf eine Professur betrachtet. Für Wissenschaftskarrieren lassen sich – mit Blick auf die als relevant geltenden Netzwerke – einige Besonderheiten ausmachen (vgl. zusammenfassend Scheidegger 2013: 10f.). So ist der Aufstieg innerhalb einer einzelnen Organisation (Hochschule) nur begrenzt möglich, dagegen ist die externe Rekrutierung wichtiger. Diese erfolgt in der Regel über fachliche und persönliche Netzwerke. Das gilt auch für die Möglichkeit zu publizieren (vgl. Lang/Neyer 2004) und sich auf Tagungen zu präsentieren, beides gilt als wichtige Voraussetzung für eine Bewerbung zur Professur. Auch die Mitgliedschaft in Fachgesellschaften stellt eine Form der Vernetzung dar, die quer zu den einzelnen Hochschulen verläuft. Im Folgenden werden jeweils Ergebnisse der drei verschiedenen Erhebungen nach Themen gebündelt dargestellt.

2.1 Netzwerkerfahrungen in der Qualifizierungsphase

Ein Ergebnis der themenzentrierten Interviews lautet, dass die Promotionsphase ein wichtiges Stadium für die berufliche Orientierung ist. Denn spätestens mit ihrem Abschluss wird die Entscheidung für oder gegen die wissenschaftliche Karriere getroffen. Der Einfluss der Dokormutter/des Doktorvaters scheint dabei richtungsweisend für die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu sein und zugleich den Zugang zu wichtigen Ressourcen zu vermitteln. Ein Teil der befragten WissenschaftlerInnen bemängelt die Nachwuchsförderung durch ihre BetreuerInnen: So fehlten gemeinsame Forschungs- und Publikationsaktivitäten sowie die Vermittlung von Kontakten innerhalb der Scientific Community. Die Aussage einer Wissenschaftlerin verdeutlicht, dass eine solche Förderung und Einführung in akademische Netzwerke durch Vorgesetzte und BetreuerInnen gewünscht wird, dass es jedoch keine einheitliche Nachwuchsförderung gibt:

„Ja und dann – bei meinem Prof, bei dem ich dann angefangen hatte, das ist so jemand, der einen nicht mitnimmt auf gemeinsame Veröffentlichungen und Vorträge. Der ist zwar immer auf Tagungen, aber – weiß nicht, vielleicht ist es auch zu idealistisch gedacht, aber ich stell mir das immer so vor, als würde man als Mitarbeiter schon auch mit dem Prof veröffentlichen können. Aber das war nicht unbedingt so“ (w 1, 185).

Die Aussage wirft auch die Frage auf, ob es insbesondere Frauen sind, die weniger in wissenschaftliche Netzwerke eingeführt werden und dadurch auf dem wissenschaftlichen Karriereweg bis zur Professur aus dem „Strom der Qualifizierten“ (Schlüter 2009: 20) herausfallen. Die Ergebnisse der repräsentativen Online-Befragung (s. u.) deuten jedoch darauf hin, dass ein Großteil der WissenschaftlerInnen, die es auf eine Professur geschafft haben – Frauen wie Männer –, den Zugang zu Netzwerken ohne ihre Betreuungspersonen erreicht hat.

Die befragten WissenschaftlerInnen verdeutlichen aber auch, dass das Netzwerken besonders zu Beginn der wissenschaftlichen Karriere viel Eigeninitiative und Mut erfordert – diese Erfahrung gilt für beide Geschlechter. Ein Wissenschaftler beschreibt sich selbst als schüchtern. Er erlebte das Knüpfen von Kontakten als umso einfacher, je höher er sich qualifizierte. Sein Statusgewinn nahm ihm die Scheu, auf andere Personen zuzugehen, gleichzeitig wurde er durch seine Titel selbstverständlicher in der wissenschaftlichen Community wahrgenommen.

„Also das hat 'n bisschen gebraucht, weil ich lange Zeit nicht der Typ war, der auf Tagungen großartig Smalltalk, Socializing betrieben hat, ich war – sehr schüchtern, sag ich jetzt mal ganz subjektiv und

⁴ Es wurden insgesamt 17 Expertinnen und Experten befragt, die als GleichstellungsakteurInnen, als HochschulforscherInnen oder als Berufsverantwortliche FunktionsträgerInnen sind, die Wissen aus den kulturellen Praktiken der Institutionen widerspiegeln und differenziert bewerten können. Die ExpertInnen stammen sowohl aus Universitäten, Fachhochschulen und hochschulübergreifenden Forschungseinrichtungen sowie speziell aus dem Bereich der Medizin und den Kunst- und Musikhochschulen, um auf hochschul-kulturelle Bedingungen und fächerspezifische Strukturen eingehen zu können.

das musst ich erst lernen und ich glaub, das gelingt mir jetzt so einigermaßen. Ich glaub, seit ich die Professur hab, das gibt schon irgendwie dann Selbstbewusstsein, das muss ich so sagen. Ja. Also ich hab als Mitarbeiter immer Hemmungen gehabt, dann wirklich mal auf, wenn mal 'n Star auf 'ner Tagung da war, dahin zu gehen, mich vorzustellen, und das ist mir immer sehr schwer gefallen“ (m 10, 229).

In den themenzentrierten Interviews wurde hervorgehoben, dass ein Graduiertenkolleg oder gemeinsame StipendiatInnenveranstaltungen erste wichtige Orte der Vernetzung waren, wo die Hemmungen des aktiven Networkings unter Peers schneller überwunden werden können. Der Austausch mit anderen NachwuchswissenschaftlerInnen und die Diskussionen über die eigenen Forschungen führten zu einer ersten Positionierung in der wissenschaftlichen Welt, verhalfen zum Erkennen eigener Fähigkeiten und zum Überwinden von Zweifeln und Krisen. Außerdem unterstützten die Treffen das Einfinden in die wissenschaftliche Kultur und das Kennenlernen der habituellen Regeln und Riten – besonders bei WissenschaftlerInnen, die aufgrund ihres Herkunftsmilieus ein Fremdheitsgefühl in der akademischen Welt überwinden mussten (vgl. hierzu auch Schlüter 1999).

„Also das Graduiertenkolleg war natürlich 'n Durchlauferhitzer, ne? [...] was man im Nachhinein immer besser weiß, als wenn man mitten drin ist. Also als ich drin war, empfand ich's sehr – elitär im Sinne von, boah, hier muss man erst mal zeigen, dass man doch was kann. So. Also mit 'nem hohen Anspruch auch, aber das war total hilfreich, weil wir als Kollegiatinnen untereinander ja alle auf einer Ebene miteinander – kollegial waren und uns da gegenseitig unheimlich unterstützt haben [...]. Und das hat sich – da hab ich – sehr von profitiert“ (w 1, 185).

Die Ergebnisse der themenzentrierten Interviews verweisen darauf, dass wichtige Netzwerke bereits in der Qualifizierungsphase geknüpft wurden, indem die NachwuchswissenschaftlerInnen stetig auf Tagungen und Veranstaltungen – im eigenen und in angrenzenden Forschungsbereichen – Präsenz zeigten, gemeinsame Forschungsprojekte mit KollegInnen initiierten und sich um eine möglichst große Rezeption der eigenen Arbeit bemühten. Als Teil der entsprechenden Communities erhielten sie Einladungen zu Vorträgen oder Publikationsmöglichkeiten in renommierten Fachzeitschriften und Sammelbänden. Auch heben die Befragten die Relevanz von Stellen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen, ProjektmitarbeiterInnen, wissenschaftliche Hilfskräfte sowie die Annahme von Lehraufträgen hervor, um an der Hochschule präsent zu sein, Strukturen kennenzulernen und hilfreiche Kontakte vor Ort knüpfen zu können.

Im Rahmen der Online-Befragung wurden die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren gebeten, die in den themenzentrierten Interviews benannten Aspekte der Vernetzung während ihrer wissenschaftlichen Laufbahn rückblickend zu bewerten (siehe Tab. 1).

Die Ergebnisse bestätigen die Annahme, dass wichtige Netzwerkerfahrungen bereits in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase gesammelt werden. Fast die Hälfte aller Professorinnen und Professoren gibt an, bereits vor ihrer Berufung gut in ihrem Fach vernetzt gewesen zu sein, und deutlich über die Hälfte hat an wichtigen Konferenzen ihres Faches teilgenommen. Auch war die Mehrheit schon vor ihrer Berufung längere Zeit Mitglied (zumindest) einer wichtigen Fachgesellschaft. Jedoch wurde nur etwa ein Viertel der befragten ProfessorInnen von ihren Dokormüttern und -vätern in informelle Netzwerke eingeführt. Zusammen mit denjenigen, auf die das mit Einschränkungen zutrifft, konnten nur 40 Prozent der ProfessorInnen von einer solchen Förderung profitieren.

2.2 Geschlechterunterschiede bei der Vernetzung und Betreuung

Die bisher angeführten Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass es bei den Netzwerkerfahrungen in der Qualifizierungsphase viele Gemeinsamkeiten zwischen denjenigen Frauen und Männern gibt, die es auf eine Professur geschafft haben. Allerdings fällt auf, dass Professorinnen häufiger Mitglied in Fachgesellschaften waren, an wichtigen Konferenzen teilgenommen haben und auch etwas häufiger in Gremien engagiert waren (siehe Tab. 1). Hier stellt sich die Frage, ob Frauen für das gleiche Ergebnis – die Berufung auf eine Professur – mehr investieren müssen.



Tabelle 1: Vernetzung und Wissenschaftskarriere nach Geschlecht

Netzwerke spielen eine große Rolle im wissenschaftlichen Werdegang. Wir möchten von Ihnen wissen, wie Sie im Verlauf Ihrer Karriere vernetzt waren.

		trifft eher zu/ trifft voll und ganz zu	teils-teils	trifft eher nicht zu/ trifft über- haupt nicht zu
Ich war bereits vor meiner ersten Berufung gut in meinem Fach vernetzt.	Professorinnen	48,6 %	26,6 %	24,8 %
	Professoren	47,0 %	23,6 %	29,4 %
Ich nahm vor meiner ersten Berufung verschiedene Funktionen in Kommissionen und Gremien wahr.	Professorinnen	36,4 %	13,6 %	50,0 %
	Professoren	33,7 %	13,5 %	52,8 %
Ich habe vor meiner ersten Berufung an den wichtigsten Konferenzen meines Faches teilgenommen.	Professorinnen	63,6 %	15,1 %	21,4 %
	Professoren	59,0 %	15,5 %	25,5 %
Ich hatte vor meiner Berufung zum überwiegenden Teil der in meinem Forschungsfeld tätigen Professorinnen und Professoren persönliche Kontakte.	Professorinnen	34,5 %	24,8 %	40,7 %
	Professoren	32,1 %	26,2 %	41,8 %
Ich war vor meiner ersten Berufung schon längere Zeit Mitglied mindestens einer wichtigen Fachgesellschaft.	Professorinnen	66,2 %	4,0 %	29,9 %
	Professoren	57,0 %	6,7 %	36,3 %
Mein Doktorvater/meine Doktormutter hat mich während meiner Promotionszeit gut in informelle Netzwerke eingeführt	Professorinnen	22,4 %	17,4 %	60,3 %
	Professoren	23,0 %	17,0 %	60,0 %
Meine wissenschaftlichen Netzwerke bestehen mehrheitlich aus Personen meines eigenen Geschlechts.	Professorinnen	12,0 %	14,5 %	73,4 %
	Professoren	33,7 %	19,5 %	46,8 %

Quelle: vgl. Kortendiek et al. 2013: 332, Frage 42 der Online-Befragung. Die Antwortmöglichkeiten reichen von „trifft (voll und ganz) zu“ (=5, auf der Likert-Skala von 1–5) über „teils-teils“ bis „trifft (überhaupt) nicht zu“ (=1). In der Tabelle wurden die Ergebnisse 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst, Rundungsfehler wurden behoben.

Ein deutlicher Geschlechterunterschied zeigt sich bei der Homosozialität der Netzwerke (vgl. hierzu auch Meuser 2014). So gab ein Drittel der Professoren an, ihre Netzwerke bestünden mehrheitlich aus Männern, während sich nur 12 Prozent der Professorinnen hauptsächlich in frauendominierten Netzwerken bewegen. Eine Studie über Führungskräfte in den Natur- und Ingenieurwissenschaften verweist auf die Bedeutung der Einführung in wissenschaftliche Netzwerke „von Mann zu Mann“ als Muster der Kontinuität (vgl. Schrettenbrunner 2013: 123f.). Die dort befragten Männer wurden in ihrer Sozialisation als Nachwuchswissenschaftler stärker bei der Initiation in Netzwerke unterstützt, während Frauen eher auf sich allein gestellt waren, die dominierenden „Schulen“ in ihrem Feld erst spät kennenlernten oder nicht bereit waren, die angemessene Bewunderung für deren Protagonisten aufzubringen. Studien über Karrieren in den Ingenieurwissenschaften stellten zudem die Existenz informeller, männerbündischer Netzwerke heraus, die Frauen zwar nicht (mehr) offen ausschließen, aber durch die Art der dort praktizierten Rituale ausgrenzen (vgl. Sagebiel 2010; Schrettenbrunner 2013; Wane 2013). Eine Erklärungsmöglichkeit zielt auf das Vertrauen als zentrale Ressource in Netzwerken, die Frauen aufgrund von tradierten Geschlechterstereotypen in geringerem Ausmaß entgegengebracht werde (Vaske/Schweer 2013). Von daher bleiben Männer auch ohne einen formalen Ausschluss von Frauen häufig unter sich. In den themenzentrierten Interviews im Rahmen des Gender-Reports 2013 wurde die Schwierigkeit von Frauen, Netzwerke mit männlichen Kollegen aufzubauen, ebenfalls betont. Gerade bei der informellen Kontaktaufnahme gilt es, eine sexuelle Konnotation zu vermeiden:

„Aber ich glaube, dass es für Frauen immer noch sehr viel schwerer ist, Netzwerke zu knüpfen, – weil uns das erst mal fehlt, also von – es gibt eben 15 Prozent Frauen, das heißt, sind 85 Prozent Männer, es ist schwieriger mit Männern zu netzwerken, also finde ich so – unterm gleichen Geschlecht ist es einfacher, weil so dieses – weil man leichter sagen, komm, gehen wir 'n Kaffee trinken, so – so Anzüglichkeiten also so-so vermeintliche Anzüglichkeiten fallen weg und ich find, wir haben da immer noch zu wenig Anknüpfungspunkte“ (w 4, 173).

Die mangelnde Integration von Wissenschaftlerinnen in von Männern dominierten Netzwerken spiegelt sich auch in den Ergebnissen einer quantitativen Befragung von ProfessorInnen ausgewählter Fachgebiete an deutschen Hochschulen (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007). So sind die befragten Professorinnen in viel stärkerem Ausmaß als Professoren der Ansicht, „Frauen seien weniger in wichtigen informellen Netzwerken integriert“ und „Frauen würden in einem überwiegend männlichen Umfeld sogar isoliert“ (ebd.: 166). Insbesondere informellen Netzwerken sprachen die Professorinnen in stärkerem Ausmaß Macht zu als Professoren (vgl. ebd.: 165). Die Autorinnen der Studie interpretieren diese Wahrnehmungsdifferenz zwischen Frauen und Männern dahingehend, „dass männliche Hochschullehrer eher Teil solcher Netzwerke sind, während sich die überwiegende Mehrheit der Professorinnen als ausgegrenzt aus diesen informellen Beziehungsstrukturen empfindet“ (ebd.: 166). Darauf deuten auch die folgenden Ergebnisse des Gender-Reports 2013 hin.

2.3 Förderliche und hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur

In der Online-Befragung des Gender-Reports wurden die Professorinnen und Professoren gebeten, förderliche und hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur in einer offenen Antwort zu benennen. Dabei zeigte sich – vor dem Hintergrund der Hypothese, dass Frauen weniger in wichtigen Netzwerken integriert sind – ein überraschendes Ergebnis (siehe Tab. 2). Sowohl die befragten Professorinnen als auch die Professoren führen am häufigsten Netzwerke, Kontakte und Beziehungen als förderlich für ihre Wissenschaftskarriere an. Frauen rechnen Netzwerken dabei sogar eine noch größere Bedeutung zu: Für ein Drittel der Professorinnen und über ein Viertel der Professoren war der „Netzwerk-Faktor“ der förderlichste.

Eine Professorin der Kulturwissenschaften bringt die förderlichen Aspekte der Vernetzung für sich wie folgt auf den Punkt: *„[...] Gute Einbindung in Netzwerke – nicht wegen der Netzwerke an sich, sondern wegen fachlicher Informationen (z. B. über Kongresse etc.) und Kenntnisse, die ich dadurch erhalten habe [...]“* (w, 671). Auch ein Professor (Humanmedizin) stellt das aufgebaute Vertrauen zu Kollegen als eine zentrale Ressource heraus: *„Ein Netzwerk von gleichstarken Kollegen, die sich sozial gut verstehen und sich gegenseitig vertrauen.“* (m, 188)

Trotz der geschlechterübergreifend konstatierten Bedeutung von Netzwerken gibt es auch auffällige Unterschiede in der Selbstwahrnehmung von Frauen und Männern: Für Männer steht ihre wissenschaftliche Leistung an zweiter Stelle der förderlichen Faktoren, für Frauen erst an fünfter Stelle. Für Frauen hat hingegen die individuelle Förderung durch BetreuerInnen und MentorInnen eine ungleich größere Bedeutung für die Zurechnung ihres Erfolgs und steht an zweiter Stelle. Heißt das nun, dass für Männer Vernetzung weniger entscheidend für eine Wissenschaftskarriere ist? Oder bedeutet es einfach nur, dass Männern die Relevanz von Netzwerken gar nicht so bewusst ist, weil sie ungebrochen auf ihre Qualifikation vertrauen können? Die Ergebnisse deuten zunächst darauf hin, dass Frauen ein stärkeres Bewusstsein dafür haben, dass es für sie nicht ausreicht, fachlich gut zu sein – und dass sie den Weg zur Professur auch nicht allein geschafft haben.

Komplementär zu den förderlichen werden nun die wichtigsten hinderlichen Faktoren aus Sicht der Professorinnen und Professoren dargestellt, und es zeigt sich, dass die hohe Bedeutung des Faktors Netzwerke für eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere indirekt bestätigt wird (siehe Tab. 3).

Als der hinderlichste Faktor aus Sicht der Professoren erweist es sich, keine Netzwerke bzw. wenige Kontakte zu haben oder weitgehend isoliert zu arbeiten. So ist es für einen Professor aus den Ingenieurwissenschaften hinderlich, *„kein Netzwerk zu sein bzw. keine Beziehungen zu haben [...]“* (m, 142),

Tabelle 2: Die fünf häufigsten förderlichen Faktoren auf dem Weg zur Professur

Förderliche Faktoren	Professorinnen (n = 393)			Förderliche Faktoren	Professoren (n = 1.162)		
	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge		Häufigkeit	Prozent	Rangfolge
Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	129	32,8 %	1	Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	304	26,2 %	1
Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	112	28,5 %	2	Hohe fachliche/wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	218	18,8 %	2
Hohe Selbstmotivation: Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement	77	19,6 %	3	Erfolgreiche Publikationen	217	18,7 %	3
Unterstützung durch PartnerIn/Familie/privates Umfeld	72	18,3 %	4	Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	211	18,2 %	4
Hohe fachliche/wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	55	14,0 %	5	Außerhochschulischer beruflicher Erfolg/praktische Arbeitserfahrungen	176	15,1 %	5

Quelle: Vgl. Kortendiek et al. 2013: 327, Frage 43: „Bitte nennen Sie uns die drei wichtigsten förderlichen Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich. In der Tabelle sind die fünf am häufigsten genannten Antworten enthalten, jeweils sortiert nach Geschlecht).

Tabelle 3: Die fünf häufigsten hinderlichen Faktoren auf dem Weg zur Professur nach Geschlecht

Hinderliche Faktoren	Professorinnen (n = 346)			Hinderliche Faktoren	Professoren (n = 965)		
	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge		Häufigkeit	Prozent	Rangfolge
(Vereinbarkeit mit) Familie/Kinder/Partnerschaft	109	31,5 %	1	Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	183	19,0 %	1
Fehlende Unterstützung durch Doktorvater/-mutter, Vorgesetzte/schlechtes Mentoring	63	18,2 %	2	Hindernisse persönlicher Art	143	14,8 %	2
Charaktereigenschaften: introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz	61	17,6 %	3	Fehlende Unterstützung durch Doktorvater/-mutter, Vorgesetzte/schlechtes Mentoring	125	13,0 %	3
Hindernisse persönlicher Art	60	17,3 %	4	(Vereinbarkeit mit) Familie/Kinder/Partnerschaft	115	11,9 %	4
Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	58	16,8 %	5	Charaktereigenschaften: introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz	103	10,7 %	5

Quelle: Vgl. Kortendiek et al. 2013: 335, Frage 44: „Und was waren die drei hinderlichsten Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn?“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich. In der Tabelle sind die fünf am häufigsten genannten Antworten jeweils nach Geschlecht sortiert).

für einen weiteren Professor aus den Ingenieurwissenschaften die „[...] Nichtzugehörigkeit zu bestimmten Netzwerken“ (m, 741). Bei den Professorinnen zeigt sich – mit Blick auf die Rangfolge der förderlichen Faktoren – ein überraschendes Ergebnis: Hier rangiert der Faktor Netzwerke erst auf Platz fünf der hinderlichsten Faktoren. Professorinnen sehen hingegen die Vereinbarkeit mit Familie, Kindern und/oder Partnerschaft als mit Abstand am hinderlichsten für eine Wissenschaftskarriere an. Professoren nennen die Vereinbarkeit erst als vierthäufigsten Faktor.

2.4 Zur Bedeutung von Elternschaft in Relation zu Netzwerken

Da das Thema Vereinbarkeit als hinderlicher Faktor für Frauen auf dem Weg zur Professur einen herausgehobenen Platz eingenommen hat, werden im Folgenden die Ergebnisse noch einmal nach Elternschaft differenziert. Dabei wird deutlich, dass Elternschaft den Blick auf die Relevanz von Netzwerken verändern kann – vor allem für Frauen (vgl. Tab. 4 und 5).

Tabelle 4: Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur der ProfessorInnen mit und ohne Kinder

Kinderlose Professorinnen und Professoren			
Förderliche Faktoren	Professorinnen (n=188)	Förderliche Faktoren	Professoren (n=284)
1 Netzwerke/Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen/Beziehungen	34,6 %	Netzwerke/Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen/Beziehungen	24,3 %
2 Mentoring/Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen	23,4 %	Mentoring/Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen	19,0 %
3 Eigeninitiative/Selbstständigkeit/Ehrgeiz/Engagement	18,1 %	Erfolgreiche Publikationen	19,0 %
4 Sehr gute fachliche/wissenschaftliche Leistung/Fachwissen/sehr gute Qualifikation	13,3 %	Sehr gute fachliche/wissenschaftliche Leistung/Fachwissen/sehr gute Qualifikation	16,2 %
5 Unterstützung durch PartnerIn/Familie/privates Umfeld	13,3 %	Internationales Arbeiten/Auslandsaufenthalte/internationaler Austausch	12,7 %
Professorinnen und Professoren mit mindestens einem Kind			
Förderliche Faktoren	Professorinnen (n = 225)	Förderliche Faktoren	Professoren (n = 935)
1 Mentoring/Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen	29,8 %	Netzwerke/Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen/Beziehungen	23,7 %
2 Netzwerke/Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen/Beziehungen	27,1 %	Sehr gute fachliche/wissenschaftliche Leistung/Fachwissen/sehr gute Qualifikation	17,3 %
3 Unterstützung durch PartnerIn/Familie/privates Umfeld	19,6 %	Erfolgreiche Publikationen	16,9 %
4 Eigeninitiative/Selbstständigkeit/Ehrgeiz/Engagement	17,8 %	Mentoring/Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen	16,1 %
5 Ausdauer/Beharrlichkeit/Durchhaltevermögen/Disziplin/Frustrationstoleranz	12,9 %	Außeruniversitärer beruflicher Erfolg/praktische Arbeitserfahrungen, z. B. Industrieprojekte	14,8 %

Quelle: Vgl. Kortendiek et al. 2013: 327, Frage 43: „Bitte nennen Sie uns die drei wichtigsten förderlichen Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich. In der Tabelle sind die fünf am häufigsten genannten Antworten der Professorinnen und Professoren (mit und ohne Kinder) enthalten, jeweils sortiert nach Geschlecht).

Tabelle 5: Hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur, differenziert nach Elternschaft und Geschlecht

Kinderlose Professorinnen und Professoren				
Hinderliche Faktoren	Professorinnen (n=188)	Hinderliche Faktoren	Professoren (n=284)	
1	Unfähiges/unengagiertes/falsches Mentoring/fehlende Unterstützung durch Cheffinnen/Chefs, Vorgesetzte, Doktorvater/Doktormutter	19,7 %	Keine Netzwerke/wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	15,1 %
2	Falsche Charaktereigenschaften (introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz), falsches (unerwünschtes) Engagement	19,1 %	Keine hinderlichen Faktoren (bekannt/bewusst)	12,0 %
3	Hindernisse persönlicher Art	15,4 %	Falsches Fachgebiet/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/zu schmal aufgestellt	11,6 %
4	Keine Netzwerke/wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	13,3 %	Unfähiges/unengagiertes/falsches Mentoring/fehlende Unterstützung durch Cheffinnen/Chefs, Vorgesetzte, Doktorvater/Doktormutter	11,3 %
5	Keine hinderlichen Faktoren (bekannt/bewusst)	11,7 %	Hindernisse persönlicher Art	9,2 %
Professorinnen und Professoren mit mindestens einem Kind				
Hinderliche Faktoren	Professorinnen (n = 225)	Hinderliche Faktoren	Professoren (n = 935)	
1	(Vereinbarkeit mit) Familie/Kindern/Partnerschaft	44,9 %	Keine Netzwerke/wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	14,3 %
2	Mangelnde zeitliche und räumliche Flexibilität/eingeschränkte Mobilität/Pendeln	14,2 %	Hindernisse persönlicher Art	12,0 %
3	Hindernisse persönlicher Art	13,3 %	(Vereinbarkeit mit) Familie/Kindern/Partnerschaft	11,6 %
4	Das falsche Geschlecht/Frauenförderung	13,3 %	Keine hinderlichen Faktoren (bekannt/bewusst)	9,9 %
5	Keine Netzwerke/wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	12,9 %	Unfähiges/unengagiertes/falsches Mentoring/fehlende Unterstützung durch Cheffinnen/Chefs, Vorgesetzte, Doktorvater/Doktormutter	9,5 %

Quelle: Vgl. Kortendiek et al. 2013: 335, Frage 44: „Und was waren die drei hinderlichsten Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn?“ (offene Frage, Mehrfachnennungen möglich. In der Tabelle sind die fünf am häufigsten genannten Antworten der Professorinnen und Professoren (mit und ohne Kinder) enthalten, jeweils nach Geschlecht sortiert).

Bei der Betrachtung der förderlichen Faktoren nehmen die Netzwerke nach wie vor einen hohen Rangplatz bei Frauen und Männern ein. Allerdings wird von Frauen mit Kind(ern) die individuelle Förderung und Betreuung (einschließlich Mentoring) in ihrer Qualifizierungsphase als noch bedeutsamer eingestuft, während kinderlose Frauen den Netzwerken eine deutlich größere Bedeutung einräumen. Professorinnen, vor allem diejenigen mit Kind(ern), sehen generell die Unterstützung durch das private Umfeld als entscheidender an als Professoren – ob mit oder ohne Kind(er).

Noch deutlicher als bei den förderlichen Faktoren werden Geschlechterungleichheiten bei den hinderlichen Faktoren ersichtlich, wenn nach Elternschaft differenziert wird: Professoren sehen am häufigsten

das Fehlen von Netzwerken als hinderlichen Faktor – ob mit oder ohne Kind. Bei Professorinnen unterscheidet sich das Ergebnis stark: Die Vereinbarkeit mit Familie bildet für Professorinnen mit Kind(ern) den mit Abstand hinderlichsten Faktor auf dem Weg zur Professur, während für kinderlose Frauen die fehlende Unterstützung durch MentorInnen und BetreuerInnen an erster Stelle steht. Die wahrgenommene Bedeutung von Netzwerken für Frauen verändert sich durch die Differenzierung nach Elternschaft hingegen kaum: Fehlende Netzwerke nehmen gegenüber anderen wahrgenommenen Hindernissen jeweils einen untergeordneten Rangplatz ein.

Dieses Ergebnis zeigt auch, dass Elternschaft in einer Wissenschaftskarriere immer noch in erster Linie ein Frauenproblem ist. Angesichts der arbeitsintensiven Qualifizierungsphase zur Professur kommt der Mangel an Zeit bei WissenschaftlerInnen mit Kindern erschwerend hinzu. Daran anschließend lässt sich vermuten, dass besonders WissenschaftlerInnen mit Kind(ern) das intensive Netzwerken weniger möglich ist. Die Autorinnen der Studie „Karrierefaktor Kind“ kommen zu dem Schluss, dass WissenschaftlerInnen mit Kind(ern) eine besondere Förderung auf dem Weg zur Professur benötigen (Metz-Göckel et al. 2014).

2.5 Zur Ambivalenz des Netzwerkens

Die frühzeitige Einbindung in Netzwerke spielt für den gesamten wissenschaftlichen Qualifizierungsweg bis zur Professur eine bedeutende Rolle, und zwar für Frauen und für Männer. WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler müssen neben ihrer fachlichen Qualifizierung auch ihren Bekanntheitsgrad steigern und von der wissenschaftlichen Gemeinschaft bewusst wahrgenommen werden. Geknüpfte Kontakte ermöglichen den fachlichen und persönlichen, formellen wie informellen Austausch mit anderen Kolleginnen und Kollegen, wodurch eine Begleitung in der akademischen Entwicklung ermöglicht, habituelle Regeln und Riten der akademischen Kultur weitergegeben und das Durchhaltevermögen und die Motivation für den Aufstieg zur Professur gesteigert werden können. Ebenso wird die Sichtbarkeit in der Hochschule und generell in der Scientific Community durch die Einbindung in Netzwerke erhöht und der Zugang zu notwendigen Ressourcen im Wissenschaftsbereich ermöglicht.

In den Antworten der befragten Professorinnen und Professoren zu den förderlichsten und hinderlichsten Faktoren auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg wird jedoch auch die Ambivalenz des Netzwerkens deutlich. So erklärt ein Professor aus den Ingenieurwissenschaften, wie er sich von Netzwerken unabhängig gemacht hat:

„Netzwerke sind ein schönes Wort für Beziehungen und damit Vetternwirtschaft. Ich sehe diese eher negativ. Ich hatte keine wirklichen Förderer und habe mich (und darauf bin ich durchaus stolz) durchgebissen, obwohl die Lieblinge der großen Netzwerker natürlich an mir vorbeigezogen sind.“ (m, 142)

Hier wird der schmale Grat zwischen dem förderlichen Aspekt der Netzwerke und der negativen Konnotation von Seilschaften deutlich, aber auch der Preis, den das Fehlen von Netzwerken kostet: Die Karriere wird verlangsamt. Ein Professor aus den Kulturwissenschaften gibt zu bedenken, dass Netzwerke nicht einfach Mittel zum Zweck sein können:

„Nett zu Leuten sein, und zwar zu allen Leuten (Die Rede von den ‚Netzwerken‘ setzt ein rein technisches Verständnis von Menschlichkeit voraus. Wer so mit seinen Mitmenschen umgeht, wird im Leben viele Probleme verursachen, und auch viele Probleme bekommen.)“ (m, 283)

Dass Netzwerke insbesondere im letzten Schritt zur Professur – den Berufungsverfahren – häufig ausschlaggebend sind, wird von einer Professorin der Mathematik als Bedrohung des Leistungsprinzips kritisiert:

„Der positive Sprachgebrauch ist ‚Netzwerk‘, der negative ‚Klüngel, Kumpanei und Korruption‘. Obwohl Klüngel gängige Praxis sind, insbesondere, dass Institute über Kreuz mit Kandidaten der Doktorgroßväter besetzt werden, führt zu einer Einschränkung der Forschungsvielfalt und letztendlich zur Auswahl mittelmäßiger Kandidaten.“ (w, 792)

Die Ergebnisse zeigen, dass sich ProfessorInnen der Einflussmöglichkeiten von Netzwerken durchaus bewusst sind und diese nicht nur positiv bewerten – im Sinne eines von Vertrauen geprägten Kontaktnetzes –, sondern auch negativ im Sinne instrumentalisierter Kontakte sowie machtvoller und manipulativer Seilschaften, die das Leistungsprinzip unterlaufen.

3 Netzwerke und Kontakte als Hilfsmittel für Berufungsverfahren

Nachdem auf die individuelle Qualifizierungsphase von WissenschaftlerInnen im Zusammenhang mit Netzwerken eingegangen wurde, wird nun der Einfluss von Netzwerken im Verlauf von Berufungsverfahren in den Blick genommen. Um das Geflecht der AkteurInnen in Wissenschaft und Hochschule zu verdeutlichen, wird das von Sabine Hark (in Anlehnung an Bailey, Goffman und Freud) konzipierte Bühnenmodell, das die Organisationsstruktur von Hochschulen beschreibt, auf Berufungsverfahren übertragen. Nach Hark (2005: 183–195) agieren die AkteurInnen im Wissenschaftsbetrieb auf drei verschiedenen Bühnen: der Vorderbühne, der Hinterbühne und der Unterbühne, die voneinander abgegrenzt, aber gleichzeitig durchlässig genug sind, um die jeweiligen Ressourcen mobilisieren zu können. Die *Vorderbühne* ist die offizielle Seite, also der Ort, an dem Regeln, Vorschriften und Gesetze herrschen, die bspw. eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern herstellen. Hier gilt das meritokratische Prinzip. Auf der *Hinterbühne* hingegen herrschen die informellen Netzwerke, „die sich vollkommen unabhängig von den globalen Organisationszielen wie der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit [...] herausbilden und diese auch unterlaufen, sie konterkarieren oder ihnen zuwiderlaufen können“ (ebd.: 187). Hier werden Fragen der Zugehörigkeit zu den verschiedenen Seilschaften und Schulen und der Passfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber erörtert, aber auch Vorabsprachen bzgl. der GutachterInnenauswahl oder der Listenplatzierung getroffen. Die *Unterbühne* bildet das Fundament der Vorder- und Hinterbühne, hier werden die Verhandlungen zwischen formellen Regelungen und informellen Absprachen geführt. Hark nennt dies „das energetische Hauptreservoir, die Asservatenkammer, aus der die akademischen Kämpfe auf Vorder- und Hinterbühne gleichermaßen gespeist werden“ (ebd.: 188).

Die Kontakte zu Mitgliedern in Berufungskommissionen und die informellen Netzwerke, die sich auf der *Hinterbühne* der Verfahren bilden, haben nach den Erfahrungen der befragten ExpertInnen eine ausgeprägte Macht, ausgewählte Personen auf die vorgesehenen Positionen in Berufungsverfahren zu lancieren. So wird angeführt, dass Absprachen außerhalb der Sitzungszeiten und Netzwerke gegenseitiger Förderung bei der Auswahl der GutachterInnen zum Tragen kommen. Durch informelle Kontakte kann diese Auswahl gesteuert sowie Einfluss auf die Gutachten genommen werden, wie von einer Wissenschaftlerin in den themenzentrierten Interviews geschildert wird:

„Dann ein Verfahren eben jetzt aktuell in Stadt A, das ist auch ganz krumm gelaufen, weil ich ja schon seit drei Jahren da arbeite, hier hat man mir auch kollektiv signalisiert, dass man mich auf dieser Stelle sieht und auch haben will und auch nach den Gesprächen war man noch der Meinung und dann kamen die vergleichenden Gutachten und die vergleichenden Gutachten haben mich beide an zweite Stelle gesetzt und meiner Meinung nach waren die aber manipuliert, weil der Kandidat, der jetzt an erster Stelle ist, der ist Mitarbeiter vom Vorstand der Deutschen Gesellschaft [Name der Gesellschaft] und der hat natürlich – zieht da die ganzen Fäden bei den Gutachten. Und man muss auch sagen, mein Mitbewerber ist ja weder habilitiert noch hat er 'ne Juniorprofessur gehabt noch hat er vertreten – nichts. Also er ist überhaupt nicht also in keinster Weise mehr als ich qualifiziert und da sieht man eigentlich genau, dass das da total krumm gelaufen ist und dass die sich haben mit diesem Gutachten auch manipulieren und reinreden lassen meiner Meinung nach.“ (w 5, 193)

Die ExpertInnen konstatieren, dass – solange sich informelle Netzwerke nicht auch aus Frauen zusammensetzen und selbstverständlich Frauen positionieren und platzieren – informelle Absprachen sich verstärkt gegen Bewerberinnen auswirken werden. In der Schilderung einer Expertin wird die Bedeutung von Kontinuität und Reziprozität bei den gewachsenen Netzwerken von Männern deutlich:

„Aber achtundvierzig Stunden über das Feld nachdenken, hatte keinen Namen zutage gefördert. Warum? Weil diese Wissenschaftlerinnen nicht das informelle Netzwerk der Herren waren. Die waren

jenseits von Gut und Böse. Und sie haben den Auftrag dann auch abgelehnt, weil sie zu schwer beschäftigt waren, wohl aber andere Kolleginnen genannt, die infrage kamen. Und da waren die Herren auch nicht glücklich darüber, weil auch sie nicht in ihren informellen Netzwerken waren. Während es doch so praktisch ist, bei Herrn Meyer anzufragen, weil er mich dann auch fragen wird und dann ist er mir verbunden und ich ihm und wir haben auch gemeinsame Promotionskandidaten, wir haben schon gemeinsam habilitiert ... so also ist es; eine Hand wäscht immer die andere. Und das konstituiert das Netzwerk und da sind die Frauen nicht dabei und deswegen haben sie es auch entsprechend schwerer.“ (Gleichstellungsbeauftragte 5: 796–808)

Doch nicht nur für den Erfolg in Berufungsverfahren sind informelle Kontakte hilfreich und notwendig. Die WissenschaftlerInnen bewerten es auch bei einer Absage als positiv, wenn sie Kommissionsmitglieder näher kennen. Denn nur so sei es möglich, die Gründe für eine Nichtplatzierung zu erfahren und ein Feedback zu den eigenen Leistungen zu erhalten, wodurch Fehler oder unpassendes Verhalten in zukünftigen Berufungsverfahren vermieden werden und die Chancen auf eine Professur erhöht werden können.

In der Studie von Färber/Spangenberg (2008) zu Berufungsverfahren wurde durch Interviews mit AkteurInnen zum einen herausgestellt, dass informelle Netzwerke über die Berufung entscheiden, zum anderen, dass Frauen – laut ihrer Selbstwahrnehmung – durchweg schlechter vernetzt sind (vgl. ebd.: 358). Färber/Spangenberg halten fest, dass aufgrund der mangelnden Einbindung von Frauen in die entscheidenden Netzwerke auch eine gezielte Ansprache – als Instrument der Rekrutierung von BewerberInnen – bei Frauen seltener stattfindet, obwohl sich diese auf alle BewerberInnen motivierend auswirke (vgl. ebd.: 96f.). Auch von generationenübergreifenden Netzwerken, die eine starke Bedeutung für die Rekrutierung haben, profitieren Männer in stärkerem Ausmaß (vgl. ebd.: 98).

Auch die Ergebnisse der hier vorgestellten Studie im Rahmen des Gender-Reports deuten darauf hin, dass informelle Kontakte im Wissenschaftsbereich für Berufungsverfahren erforderlich sind, um sich gegen andere BewerberInnen durchsetzen zu können. Die fachliche Qualifikation ist nicht allein ausschlaggebend für den Ruf auf eine Professur, vielmehr hängt die Wahl von der Einbindung in die entscheidenden Netzwerke ab, auch wenn HochschulvertreterInnen sich immer auf das meritokratische Prinzip beziehen und bei den Berufungen eine Bestenauslese als Auswahlverfahren beanspruchen. In den themenzentrierten Interviews wurde von den WissenschaftlerInnen hervorgehoben, dass die persönliche Bekanntschaft zu Mitgliedern der Berufungskommissionen zwar keine Garantie für eine Erstplatzierung ist, dass dennoch der Kontakt hilft, überhaupt wahrgenommen zu werden. Dass es nicht nur um ihre fachliche Leistung geht, ist auch den KandidatInnen selbst bewusst:

„Also es ist eben wirklich 'n wichtiger Türöffner einfach, um diesen nächsten Schritt gehen zu können, dass es da jemand in der Kommission gibt, der weiß, also die sollte man auf jeden Fall einladen, weil die ist 'ne interessante Kandidatin für uns. Also die reinen – reinen sachlichen fachlichen Kriterien – sind es nicht, mein Eindruck, ne?“ (w 1, 105)

Die Aussagen der WissenschaftlerInnen aus den themenzentrierten Interviews stellen vor allem die Vorteile von informellen Kontakten für die BewerberInnen heraus. Durch Kontakte zu Mitgliedern von Berufungskommissionen haben die befragten WissenschaftlerInnen bspw. Informationen über die Verfahren erhalten. Sie berichten, dass sie auf diese Weise schon vor dem offiziellen Beginn der Verfahren Informationen über die Kriterien erhalten hätten und somit besser hätten einschätzen können, ob ihre Chancen für den Ruf auf die Professur erfolgversprechend sind. Auch hätten sie durch Kommissionsmitglieder Rückmeldungen zum Verfahrensstand sowie Informationen zu Problemen und Diskussionen innerhalb der Kommissionen erhalten. Die InterviewpartnerInnen bewerten es in diesem Zusammenhang auch als gewinnbringend, wenn sie bereits mehrere Berufungsverfahren erlebt und durchlaufen haben. Die Teilnahme an Berufungsverfahren steigert den eigenen Bekanntheitsgrad, eröffnet Wege in die entsprechenden Netzwerke und erhöht das Interesse an der eigenen Person.

„Also je länger man dann so im Geschäft ist, denk ich jetzt mal so, dann kriegen andere wiederum mit, die bewirbt sich. Also nicht nur sie bewirbt sich, sondern sie wird jetzt eingeladen. Also man gehört dann irgendwie zu so 'nem Kreis dazu, der eingeladen wird, und dann wird man öfter ange-



sprochen oder dann finden halt so informelle Gespräche statt auf kollegialer Ebene. Und also je höher man dann sozusagen kommt oder je häufiger man in die engere Wahl kommt, vermute ich mal, desto häufiger fließen dann die Informationen.“ (w 3, 049)

Dass Netzwerke eine große Rolle in Berufungsverfahren spielen, scheint also unbestritten. Sie werden jedoch nicht ausschließlich als positiv wahrgenommen, wie bereits bei der Vorstellung der hinderlichen und förderlichen Faktoren auf dem Weg zur Professur deutlich wurde. Eine Professorin der Mathematik streicht die ambivalente Bedeutung von Netzwerken im Zusammenhang mit Berufungsverfahren heraus:

„a) wenn man bestimmten Zirkeln/Netzwerken/Fachrichtungen o. ä. nicht angehört, kommt man in bestimmten Verfahren nicht zum Zuge; b) ebenso gut kann es passieren, dass man wegen der (auch nur unterstellten) Zugehörigkeit zu bestimmten Netzwerken oder wegen persönlicher Bekanntschaften nicht erfolgreich sein kann.“ (w, 1133)

Ein weiterer Professor aus den Naturwissenschaften bilanziert die „Nicht-Mitgliedschaft im informellen Netzwerk im Vorfeld zweier Berufungsverfahren“ (m, 893) für sich als hinderlich.

Um einen quantitativen Eindruck davon zu erhalten, wie verbreitet Erfahrungen mit Netzwerken in Berufungsverfahren sind, wurden im Rahmen der Online-Befragung die nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren gefragt, inwieweit sie Kontakte zu Mitgliedern in Berufungskommissionen hatten und ob sie diese genutzt haben, um Informationen über das Verfahren zu erhalten (vgl. Tab. 6).

Tabelle 6: Informelle Kontakte zu Mitgliedern in Berufungskommissionen

Informelle Kontakte zu Mitgliedern der Berufungskommission	Professorinnen (n=408)		Professoren (n=1.221)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Ja	139	34,1 %	466	38,2 %
Nein	261	63,9 %	726	59,4 %
Keine Angabe	8	2,0 %	29	2,4 %
Begründung Nutzung informeller Kontakte	Professorinnen (n=139)		Professoren (n=454)	
Ja, für Informationen zum Verfahrensstand	74	53,2 %	266	58,6 %
Ja, für Informationen über die Kriterien zur Auswahl der BewerberInnen	21	15,1 %	84	18,5 %
Ja, für Informationen über die Interessen von Kommissionsmitgliedern an der zu besetzenden Professur	16	11,5 %	48	10,6 %
Ja, für Informationen über die Auswahl der GutachterInnen	4	2,9 %	27	5,9 %
Ja, für andere Informationen	5	3,6 %	7	1,5 %
Nein	58	41,7 %	165	36,3 %

Quelle: Vgl. Kortendiek et al. 2013: 301, Frage 27: „Bezogen auf die Bewerbung für ihre jetzige Professur: Hatten Sie informelle Kontakte zu Mitgliedern der Berufungskommission, unabhängig davon, ob Sie diese genutzt haben oder nicht?“ (Rundungsfehler wurden behoben), Frage 28: „Haben Sie diese Kontakte genutzt, um Informationen zum Verfahren zu erhalten?“ (Mehrfachnennungen möglich).

Die Ergebnisse bestätigen die Annahme, dass informelle Kontakte – als Teilaspekt von Netzwerken – in Berufungsverfahren eine hohe Bedeutung haben: Jeweils mehr als ein Drittel der Professorinnen und Professoren hatte Kontakte zu Mitgliedern der Berufungskommission, die zu ihrer jetzigen Professur führte. Männer verfügten häufiger als Frauen über solche Kontakte und haben sie auch häufiger genutzt, sei es für Informationen zum Verfahrensstand oder zu den Kriterien der Auswahl der BewerberInnen.

Nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten im Gender-Report 2013 ist es häufig nicht zu vermeiden, dass Kommissionsmitglieder Bewerberinnen und Bewerber bereits aus anderen Kontexten kennen, insbesondere bei kleineren Fachbereichen oder speziellen Forschungsfeldern ist dies keine Seltenheit. Hierbei ist es jedoch entscheidend, wie die Mitglieder in den Kommissionen mit Befangenen und Bekanntschaften umgehen, d. h. ob sie diese offen kommunizieren oder nicht.

4 Fazit

Bezogen auf die Ausgangsfragen, zum einen nach der spezifischen Bedeutung von Netzwerken auf dem Weg zur Professur und zum anderen nach der geringeren Präsenz von Frauen und damit nach einer Wissenschaftlerinnen benachteiligenden Struktur, kann Folgendes festgehalten werden:

Netzwerke haben – trotz des durch HochschulakteurInnen stets betonten meritokratischen Prinzips – eine zentrale Bedeutung für Wissenschaftskarrieren. Die Ergebnisse des Gender-Reports 2013 unterstreichen dies – in der Rückschau von ProfessorInnen auf ihre Wissenschaftskarriere wie auch in der Einschätzung von AkteurInnen in Berufungsverfahren. Deutlich wird dies vor allem in der hohen Bedeutung, die die Befragten – Frauen wie Männer – ihren Netzwerkaktivitäten für ihre Wissenschaftskarrieren zurechnen. Zugleich zeigen sich aber auch wichtige Unterschiede in der Wahrnehmung nach dem Geschlecht. So betrachten die befragten Professorinnen eine gute Vernetzung, Förderung und Unterstützung sowie eigenen Ehrgeiz als stärker ausschlaggebend für ihren erfolgreichen wissenschaftlichen Karriereweg als die fachliche Leistung. Professoren nennen hingegen ihre fachliche Leistung an zweiter Stelle als förderlichen Faktor für ihre Wissenschaftskarriere.

Als wahrgenommenes Hindernis für eine Wissenschaftskarriere nehmen fehlende Netzwerke bei Frauen allerdings einen untergeordneten Rangplatz ein. Das liegt nicht nur am Thema „Vereinbarkeit“, das für Frauen zum vordergründigen Hindernis wird, sobald Kinder vorhanden sind. Es liegt möglicherweise auch am Sample: Eine geringere Vernetzung konnte für diejenigen Frauen, die es auf eine Professur geschafft haben, nicht bestätigt werden. Zu vermuten ist jedoch, dass die Wissenschaftlerinnen, die bislang keinen Ruf auf eine Professur erhalten haben, in den karriereentscheidenden Netzwerken nicht bzw. zu wenig präsent waren.

Deutlich wird auch, dass das „Netzwerken“ für die Wissenschaftskarriere in Berufungsverfahren ambivalent gesehen wird. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Netzwerke zu informellen Absprachen und einer Informationsbeschaffung für die Bewerberinnen und Bewerber in Berufungsverfahren führen können, die das Gelingen der Bewerbung auf eine Professur begünstigen. Gleichzeitig sind Berufungsverfahren trotz zunehmend wichtiger werdender Formalisierungen und Standardisierungen aber subjektiv geprägte und personenabhängige Prozesse, die auch zu Ungleichbehandlungen und Manipulationen führen können. Auf der Hinterbühne der Verfahren, dem Raum der Informalität und der Netzwerke, werden die offiziellen Regeln der Vorderbühne nicht selten durch informelle Absprachen umgangen oder angepasst, wo die „geheimen Mechanismen der Macht“ (Metz-Göckel 1997: 18) wirken. Die Marginalisierung von Frauen findet demnach heute nicht mehr durch offenen Ausschluss, sondern subtil „im Verborgenen“ bzw. „im Hinterzimmer“ statt.

Aus Befunden, die die Bedeutung von Netzwerken für Wissenschaftskarrieren herausstellen, werden aktuell vermehrt Vorschläge abgeleitet, die Vermittlung von Netzwerkstrategien als Bestandteil einer akademischen Personalentwicklung zu etablieren – gerade auch mit Blick auf die Stärkung von Frauen (Döhling-Wölm 2011). „Netzwerken“ ist ein Thema geworden, das es instrumentell anzugehen gilt (vgl. auch Scheidegger/Osterloh 2004: 201). Damit stellt sich auch die Frage, ob der Ausschluss von Frauen

aus informellen Netzwerken, der ja auch Machtverhältnisse spiegelt, mit gezieltem Netzwerktraining überwunden werden kann.

Die Ergebnisse des Gender-Reports zeigen jedoch, dass Professorinnen schon vor ihrer Berufung (etwas) mehr als Männer in ihre Vernetzung investiert haben – durch Präsenz auf Tagungen, in Fachgesellschaften, in Gremien, aber auch durch die Teilnahme an Mentoringprogrammen oder Coachings zu Berufungsverfahren oder -verhandlungen (Kortendiek et al. 2013: 332f.). Frauen nutzen (Netzwerk-) Trainings bereits, um optimal für die letzte Hürde vor der Professur – das Berufungsverfahren – gerüstet zu sein. Wenn WissenschaftlerInnen empfohlen wird, dass sie sich vernetzen sollen, um von der Scientific Community wahrgenommen zu werden, erscheint dies als ambivalenter Anpassungsprozess an vorherrschende Strukturen, um die habituellen Regeln der Wissenschaftskultur anzunehmen und sich dort einzufinden.

Literaturverzeichnis

- Beaufäys, Sandra (2007). Alltag der Exzellenz. Konstruktionen von Leistung und Geschlecht in der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses. In Regina-Maria Dackweiler (Hrsg.), *Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten* (S. 145–165). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Becker, Rolf & Hajdar, Andreas (2009). Meritokratie – Zur gesellschaftlichen Legitimation ungleicher Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenschancen in modernen Gesellschaften. In Rolf Becker (Hrsg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie* (S. 179–214). Wiesbaden: VS. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91711-5_2
- Burt, Ronald S. (1998). The gender of social capital. *Rationality and Society*, 10(1), 5–46. <http://dx.doi.org/10.1177/104346398010001001>
- Döhling-Wölm, Jasmin (2011). Karrieren werden in Netzwerken gemacht. Strategisches Netzwerken als Förderinstrument der akademischen Personalentwicklung. *Zeitschrift Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung* (P-OE), (1), 14–18.
- Färber, Christine & Riedler, Ute (2011). *Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Färber, Christine & Spangenberg, Ulrike (2008). *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Granovetter, Mark S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. <http://dx.doi.org/10.1086/225469>
- Hark, Sabine (2005). *Dissidente Partizipation. Eine Diskursgeschichte des Feminismus*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Jungbauer-Gans, Monika & Gross, Christiane (2013). Determinants of Success in University Careers. Findings from the German Academic Labor Market. *Zeitschrift für Soziologie* 42(1), 74–92.
- Kahlert, Heike (2013). *Risikante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Kortendiek, Beate; Hilgemann, Meike; Niegel, Jennifer & Hendrix, Ulla (2013). *Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren*. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nr. 17, Essen.
- Lang, Frieder R. & Neyer, Franz J. (2004). Kooperationsnetzwerke und Karrieren an deutschen Hochschulen. Der Weg zur Professur am Beispiel des Faches Psychologie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 56(3), 520–538. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-004-0076-2>
- Leemann, Regula Julia (2013). Geschlechterungleichheiten in wissenschaftlichen Laufbahnen. In Peter A. Berger & Heike Kahlert (Hrsg.), *Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert* (S. 179–214). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Maurer, Elisabeth (2010). „Wunderbare“ oder fragile Freundschaften in der Wissenschaft: Notwendigkeit und Stolperstein für eine akademische Laufbahn. In Carola Bauschke-Urban; Marion Kamphans & Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung* (S. 263–278). Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

- Metz-Göckel, Sigrid (1997). Geschlecht in der Hochschulforschung und im Hochschulalltag. Unerwünschte und gewollte Unterschiede. In Sigrid Metz-Göckel & Felicitas Steck (Hrsg.), *Frauenuniversitäten. Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich* (S. 17–40). Opladen: Leske + Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Möller, Christina; Schürmann, Ramona & Selent, Petra (2014). *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Meuser, Michael (2014). Homosoziale Kooptation – berufliche Karriere und männliche Vergemeinschaftung. In Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), *Gender-Kongress 2014. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Potenziale & Perspektiven* (S. 20–27). Essen.
- Sagebiel, Felizitas. (2010). Zur Funktion von Männernetzwerken für die Karrieren von (Ingenieur-)Wissenschaftlerinnen. In Carola Bauschke-Urban; Marion Kamphans & Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung* (S. 279–301). Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Scheidegger, Noline & Osterloh, Margit (2004). One network fits all? Effekte von Netzwerkcharakteristika auf Karrieren. In Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (S. 199–226). Wiesbaden: VS. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-80569-0_9
- Scheidegger, Noline (2013). Karriere in der Wissenschaft: Wissenschaftliche Produktivität oder Netzwerkeinbindung?. *Wissenschaftlerinnen-Rundbrief*, (1), 8–11. Zugriff am 25. September 2015 unter <http://pd.zhaw.ch/publikation/upload/204569.pdf>.
- Schlüter, Anne (1999): Bildungserfolge. Eine Analyse der Wahrnehmungs- und Deutungsmuster und der Mechanismen für Mobilität in Bildungsbiographien. Opladen: Leske + Budrich.
- Schlüter, Anne (2009): Wissenschaftlicher Beruf und Lebenszusammenhänge von Frauen – aktuelle Verhältnisse und Perspektiven. In: KONSENS 4/2009, S. 20–22.
- Schrettenbrunner, Christine T. (2013). Netzwerke als Gestaltungspotenziale weiblicher Führungskräfte in Technik und Umwelt. In Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Organisationskultur und Macht. Veränderungspotenziale und Gender* (S. 115–134). Berlin: LIT.
- Vaske, Ann-Kathrin & Schweer, Martin K. W. (2013). Zur Bedeutung von Vertrauen für eine geschlechterintegrierende Netzwerkarbeit. In Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Organisationskultur und Macht. Veränderungspotenziale und Gender* (S. 145–157). Berlin: LIT.
- Wane, Selly. (2013). Netzwerke: Perception, Funktion, Stellenwert und Mechanismen. Eine genderspezifische Wahrnehmung. In Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Organisationskultur und Macht. Veränderungspotenziale und Gender* (S. 135–143). Berlin: LIT.
- Zimmer, Annette; Krimmer, Holger & Stallmann, Freia (2007). *Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*. Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

ZUR EINBINDUNG IN UND BEDEUTUNG VON NETZWERKEN. EINE KONTRASTIVE ANALYSE VON SPITZENFORSCHERINNEN IN DER EXZELLENZINITIATIVE

Nadine V. Kegen

1 Einleitung

Gemäß der Universalismuskonzeption sollten Karrieren für befähigte Personen offenstehen und Faktoren wie Geschlecht bei der Beurteilung wissenschaftlicher Ansprüche außer Acht gelassen werden. Innerhalb des Diskurses über Meritokratie wird folglich angenommen, dass akademische Auszeichnungen in direkter Beziehung zur individuellen Performance stehen. Der durch wissenschaftliche Leistungen erworbene Anspruch auf Anerkennung ist jedoch nicht ausreichend, um in der Wissenschaft Karriere zu machen. Soziale Netzwerke und die mit ihnen verbundenen Ressourcen sind von gleicher, wenn nicht größerer Bedeutsamkeit (Šadl 2009). Soziale Ressourcen können unterschiedlichen Nutzen bieten, wie zum Beispiel Informationen, Einfluss und/oder Kontrolle. Soziales Kapital spiegelt den Zugang zu solchen Ressourcen wider (Seibert/Kraimer/Liden 2001), an denen es Wissenschaftlerinnen für gewöhnlich mangelt (van Emmerik 2006). Deren partielle Exklusion vom Ressourcenfluss kann dazu führen, dass Frauen kaum „normal“ wissenschaftlich tätig sein können. Netzwerkausgrenzung schränkt die Möglichkeiten ein, zu forschen, zu publizieren, aber auch zitiert zu werden (Fox 1991) und stellt damit eine nicht unerhebliche Erfolgsbarriere dar (Maranto/Griffin 2011).

2005 wurde die erste Förderrunde der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder angestoßen. Die Initiative zielt darauf ab, den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken. Eine von drei Förderlinien sind Exzellenzcluster (EC)¹, welche zur Durchführung von Spitzenforschung gegründet wurden (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2013) und als fiktive organisationale Konstrukte betrachtet werden können. Gleichzeitig stellen sie soziale Räume für fokussierte Tätigkeiten dar und vernetzen somit Forscherinnen und Forscher. Insbesondere in experimentellen Wissenschaften, wie etwa den Lebenswissenschaften, ist Teamarbeit nicht mehr wegzudenken (Engels et al. 2015). Die Führungsebene in den EC wird durch Principal Investigators (PI) gebildet (Ruschenburg et al. 2011). Dies sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die maßgeblich an der Ausrichtung ihrer Einrichtung beteiligt sind (Beaufaÿs 2012). EC sollen Forschende stärker miteinander in Verbindung bringen, damit nicht nur vom Human-, sondern auch vom Sozialkapital der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler profitiert werden kann.

Wenig ist bislang über die Einbettung von Wissenschaftlerinnen in berufliche Netze bekannt. Quantitative Studien deuten zumeist auf eine schlechtere Integration von Wissenschaftlerinnen gegenüber ihren Kollegen hin (z. B. Feeney/Bernal 2010). Qualitative Studien zeigen zudem, dass Frauen sich vergleichsweise schlechter in Arbeitszusammenhänge eingebunden fühlen (z. B. Šadl 2009). Aber was steckt dahinter? In der Praxis des wissenschaftlichen Feldes wird gemeinhin die Annahme vertreten, dass ein strategischer Umgang mit Beziehungen wichtig ist. Gleichstellungsmaßnahmen zielen unter anderem darauf ab, Frauen rechtzeitig das Netzwerken beizubringen. Es bleiben jedoch Fragen danach, wie Forscherinnen in Führungspositionen real in Netzwerke eingebettet sind und welche Bedeutung sie wissenschaftlichen Kontakten beimessen. Wie bewerten diese Frauen also Vernetzung? Und inwiefern spielt Geschlecht in Verbindung mit den Bedeutungszuschreibungen eine Rolle?

Dieser Aufsatz verfolgt zwei Ziele: Einerseits sollen die Netzwerkpositionen von Führungsfrauen in quantitativer Hinsicht aufgedeckt werden. Andererseits soll der subjektive Sinn von Integration in Netzwerke eruiert werden, wobei dieser qualitative Teil den Kern der Arbeit ausmacht. In Form einer explorativen Herangehensweise werden zwei unterschiedlich eingebundene Forscherinnen eines lebenswissenschaftlichen Clusters mit Blick auf ihre Bedeutungsbeimessungen kontrastiert. Die methodologische Grundlage bildet ein spezielles Mixed-Method-Design, das es erlaubt, quantitative netzwerkanalytische Verfahren mit qualitativen Forschungsmethoden zu kombinieren. Hierbei handelt es sich nicht nur um eine methodische Innovation bei der Erforschung von Wissenschaftlerinnen und deren Netzeinbettung (mit Ausnahme von z. B. Jansen 2008 werden entweder quantitative oder qualitative Netzwerkdaten analysiert).

¹ Die anderen beiden Linien der Exzellenzinitiative sind Zukunftskonzepte und Graduiertenschulen. Auf diese wird hier jedoch kein Bezug genommen.

Vielmehr ist davon auszugehen, dass der durch unterschiedliche Zugänge zum Forschungsgegenstand Netzwerk erweiterte Erkenntnisrahmen auch zu inhaltlich interessanten Befunden führen wird. Für die Netzwerkforschung bedeutet dies, dass die strukturtheoretische Perspektive um die akteurtheoretische ergänzt werden kann.

In Kapitel 2 wird die methodologische Basis für die Untersuchung gelegt. Dem schließt sich die Beschreibung des Forschungsdesigns und der Datengrundlage an (Kapitel 3). Anschließend folgt der Analyseteil (Kapitel 4). Zuerst wird mittels netzwerkanalytischer Methodik die Inklusion respektive Exklusion der einzelnen Wissenschaftlerinnen sichtbar gemacht. Darauf aufbauend werden Kurzporträts der zwei ausgewählten Frauen erstellt, die der nachkommenden qualitativen Analyse als wichtige Startinformationen dienen sollen. Der letzte Teil des Kapitels befasst sich mit dem unterschiedlichen Bedeutungsspektrum von Netzwerken. In Kapitel 5 werden Schlussfolgerungen gezogen und hiervon abgeleitet mögliche Handlungsschritte für die Praxis vorgeschlagen.

2 Triangulation quantitativer und qualitativer Methoden in der sozialen Netzwerkanalyse

Unter einem Netzwerk wird ein Set von Akteurinnen und Akteuren² verstanden, die durch Sets von Beziehungen unterschiedlicher Art³ miteinander verbunden sind (Wasserman/Faust 1994). Die Methodik zur Untersuchung von Kontaktstrukturen wird Soziale Netzwerkanalyse (SNA) genannt (Trezzini 1998). Die Netzwerkforschung ermöglicht die Identifizierung integrierter und isolierter PI und ist dem quantitativen Paradigma zuzuordnen (Franke/Wald 2006). Eine Betrachtungsweise von Beziehungen ist der Blick auf Gesamtnetze (Wasserman/Faust 1994).⁴ Dafür werden festgelegte Kontaktinhalte zwischen allen Personen eines abgegrenzten Netzwerkes erhoben. Mit dem breiten Methodenarsenal kann hypothesenprüfend wie -generierend gearbeitet werden. Die Anwendung der SNA stößt an ihre Grenzen, wenn etwa erfasst werden soll, wie relevant die Inhalte für die Individuen sind. Einerseits vernachlässigt die SNA die Subjektperspektive (Franke/Wald 2006). Andererseits fokussiert sie die Strukturperspektive, indem sie auf die Analyse von Netzstrukturen abzielt (Hollstein 2008).

Qualitative Zugänge können ebenfalls wichtige Erkenntnisse zur Netzwerkforschung liefern. Üblicherweise finden dafür un- oder teilstrukturierte Interviews sowie offene Fragen Anwendung (Hollstein 2010). Prinzipiell kann auf alle interpretativen Auswertungsverfahren zurückgegriffen werden. Diese eher „weichen“ (Hollstein 2008: 3359) und hinsichtlich der Analyse von Netzen noch relativ selten eingesetzten Methoden (Franke/Wald 2006) scheinen mit der SNA zu kollidieren, da die Netzwerkforschung vorwiegend mit hochstandardisierten Techniken arbeitet (Hollstein 2008). Somit stellt die Integration von Struktur- und Akteurebene eine zentrale Herausforderung dar (Hollstein 2010).

Je nach Problemstellung kann ein Methodenmix geeignet sein, in welchem formale Strukturdeskriptionen mit qualitativen Verfahren kombiniert werden. Solch ein Vorgehen ist im methodologischen Diskurs unter Triangulation bekannt (Denzin 1970). Genauer wird unter diesem Begriff die Verknüpfung von verschiedenen Verfahren verstanden, über die, im Vergleich zum exklusiven Einsatz der einzelnen Methoden, eine breitere und exaktere Erkenntnisbasis erlangt werden kann (Flick 2004). Da qualitativen Verfahren eine größere Offenheit, die Beachtung von Kontextfaktoren und Sinnverstehen sowie Interpretativität attestiert wird (Franke/Wald 2006), sollten sie SNA-Methoden komplementieren können. In der neueren Literatur wird der Aspekt der Ergänzung von Perspektiven gegenüber dem der Überprüfung von Ergebnissen hervorgehoben (Kelle/Erzberger 2012).

Mixed-Method-Designs können sich in Hinblick auf Forschungslogik, Priorität des Verfahrens und Abfolge der Methoden sowie auf die Frage, an welcher Stelle im Forschungsprozess die Verknüpfung vorgenommen werden soll, unterscheiden (Hollstein 2010). Daraus resultiert eine Vielzahl an möglichen Designs (Denzin 1970). Ein denkbares ist das sequenziell erklärende Design⁵, welches mit der Erhebung und Auswertung von quantitativen Netzwerkdaten startet. Diesem Vorgehen schließt sich eine qualitative Teilstudie an, mit deren Hilfe die Resultate der quantitativen Analyse vertieft und präziser aufgeklärt werden können (Hollstein 2010).

² Das müssen nicht zwingend Personen sein. Denkbar sind z. B. auch ganze Organisationen oder sogar Wirtschaftssysteme. In diesem Artikel sind aber einzelne Forschende gemeint.

³ Eine wichtige Unterscheidung zwischen Beziehungsarten ist die nach formalen und informellen Kontakten.

⁴ Eine andere Vorgehensweise ist die Erhebung egozentrierter Netzwerkdaten, auf welche hier aber kein Bezug genommen wird.

⁵ Daneben gibt es z. B. das sequenziell explorative oder das Parallel-Design. Auf diese und andere mögliche Mixed-Method-Forschungsdesigns wird in dieser Arbeit jedoch nicht weiter eingegangen.

Aus methodischer Perspektive kann eine triangulierende Forschungsstrategie zur Verringerung des mangelnden Konsenses der Methoden beitragen (Franke/Wald 2006). Unter theoretischen Gesichtspunkten bietet die Verknüpfung einen Weg, die struktur- mit der akteurtheoretischen Perspektive zu verbinden (Häußling 2006). Für die vorliegende Studie wurden mit Bezug auf Franke und Wald (2006) die Voraussetzungen für eine Methodentriangulation geprüft – und als erfüllt erachtet. Auf abstrakter Ebene kann ein einheitlicher Code für wissenschaftliche Kontakte angenommen werden. Der konkrete Inhalt sowie die Bedeutung solcher Beziehungen können jedoch unterschiedlichen Relevanzsetzungen unterliegen. Das folgende Kapitel zeigt auf, wie mittels quantitativer Netzwerkbefragung und qualitativen Leitfrageninterviews ein exploratives Mixed-Method-Design konzipiert worden ist, das die Verfahren im Prozess der Datenauswertung integriert und die Forschungslücke durch eine komplementäre Betrachtung zu schließen sucht.

3 Forschungsdesign und Datengrundlage

Auf Basis eines sequenziell erklärenden Designs wurden anlehnend an Jütte (2006) in einem ersten Schritt mittels SNA relationale Daten der PI erhoben und ausgewertet. Die quantitative Netzwerkbefragung diente der Ermittlung der individuellen Eingebundenheit sowie der Verortung und Auswahl der Fälle. In einem zweiten Schritt wurden die ausgewählten PI mithilfe von ergänzenden Leitfrageninterviews bezüglich Netzwerken befragt. Die qualitative Teilstudie diente der Erweiterung der Ergebnisse der quantitativen Analyse.

Die verwendeten Daten entstammen einer Teiluntersuchung des Forschungsprojektes „Frauen in der Spitzenforschung“.⁶ Das Projekt wurde zwischen 2007 und 2013 mit dem Ziel einer Begleitforschung der Exzellenzinitiative unter Geschlechtergleichstellungsaspekten durchgeführt. Innerhalb des Teilprojektes wurden alle PI einer Einrichtung als Netzwerketeiligte betrachtet. Bei den PI-Netzen handelt es sich zumeist um konstruierte Gruppen. Zwar waren auch schon Kontakte zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vorhanden gewesen, bevor diese sich als PI in den Einrichtungen zusammenfanden, jedoch wurden auch Personen auf dem Papier zusammengeführt, die nicht kollaborieren.

Die quantitative Netzwerkbefragung fand im Frühjahr 2010 statt. Postalisch wurde an alle PI von elf Einrichtungen – hierunter befanden sich vier EC – ein personalisierter Fragebogen versandt.⁷ In den untersuchten Einrichtungen hatten insgesamt 372 Forscherinnen und Forscher einen PI-Status. Burt (1983) folgend wurden Vollerhebungen der PI-Netzwerke angestrebt. Nach Bereinigung der Daten beträgt die gesamte Rücklaufquote 72 %. Die Quoten in den Exzellenzeinrichtungen variieren zwischen 59 % und 92 %. Die Frauenanteile bewegen sich zwischen 0 % und 33 %. Zum Zeitpunkt der Befragung lag der durchschnittliche Anteil weiblicher PI in den 27 im Gesamtprojekt beforschten Einrichtungen⁸ bei 13,4 %. Insgesamt waren zu dieser Zeit 17,4 % der deutschen Professuren mit einer Frau besetzt (Ruschenburg et al. 2011).

Der Fragenkatalog bestand größtenteils aus Fragen zu Netzwerken, die unterschiedliche Kontakte aus dem wissenschaftlichen Alltag spiegelten. Zum Beispiel wurde gefragt: „Mit wem haben Sie in den letzten 12 Monaten gemeinsam eine Fachpublikation eingereicht oder veröffentlicht?“. Für jede Relationsart wurde eine standardisierte Liste mit den Namen aller einrichtungsinternen PI bereitgestellt, auf der die Befragten die Namen derer markieren sollten, mit denen sie innerhalb des vorangegangenen Jahres Kontakt eines bestimmten Inhaltes gehabt hatten. Die Befragten konnten so viele PI ankreuzen, wie sie es zur adäquaten Darstellung ihrer Kontakttätigkeiten für notwendig erachteten. Holland und Leinhardt (1973) entsprechend wurden die Antwortmöglichkeiten nicht begrenzt, weil nicht davon ausgegangen werden konnte, dass alle genau die gleiche Anzahl an Kontakten haben würden. Überdies wurden Daten zur Person sowie zum wissenschaftlichen Berufsweg gesammelt.

Die qualitativen Netzwerkinterviews wurden im Herbst 2011 geführt.⁹ Das Auswahlmodell sah vor, aus zwei verschiedenen Einrichtungen jeweils eine zentral-positionierte Frau, eine dezentral-positionierte Frau, einen zentral-positionierten Mann und einen dezentral-positionierten Mann mit PI-Status zu befragen. Zwar konnte kein *dezentral-positionierter* Mann für ein Interview gewonnen werden, doch stand

⁶ Das Projekt wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter dem Förderkennzeichen 01FP0719 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin.

⁷ Die quantitative Befragung wurde von Tina Ruschenburg durchgeführt.

⁸ Zu Beginn nahmen 35 (später 27) Graduiertenschulen und Exzellenzcluster sowie fünf Universitäten mit Zukunftskonzept an der Gesamtuntersuchung teil.

⁹ Die qualitative Befragung wurde von Sandra Beaufays durchgeführt.

schließlich Material von neun¹⁰ PI zur Verfügung. Sechs Interviewte sind weiblichen, drei männlichen Geschlechtes. Fünf PI gehören einem Cluster, vier einer Schule an. Aus diesem Pool wurden für die aktuelle Studie zwei weibliche „Extremfälle“ ausgewählt, die beide aus dem EC stammen. Dieses wurde ausgewählt, weil es ein hohes Matching zwischen formalen und informellen Forschungskontakten aufweist (Kegen 2013) und damit deutlich zwischen zentraler und dezentraler Einbindung differenziert werden konnte. Die Auswahl eines Clusters ist zudem von Vorteil, weil besonders dort Vernetzung eine große Rolle spielt. Kurz dargestellt setzt sich das EC mit lebenswissenschaftlichem Fokus, nach einem Rücklauf von 80 %, aus 61 PI zusammen, wovon zehn weiblichen Geschlechtes sind (16,4 %) ¹¹.

Der Interviewleitfaden bestand aus drei Fragenkomplexen. Einer bezog sich auf den Zugang zu Netzwerken, ein weiterer auf die Einbindung in diese, und ein Komplex hatte das Selbstverständnis mit Blick auf Netzwerkkontakte zum Thema. Im nächsten Kapitel erfolgt die triangulierende Netzwerkanalyse mit den quantitativ und qualitativ erhobenen Daten. Ziel ist sowohl die Sichtbarmachung der individuellen Einbettung in die akademischen Netzwerkstrukturen als auch die Aufdeckung der Bedeutung, die zwei unterschiedlich eingebundene Forscherinnen Wissenschaftskontakten beimessen.

4 Analyse quantitativer und qualitativer Netzwerkdaten

4.1 Einbindung in Netzstrukturen

Zunächst werden die Netzwerkpositionierungen der Frauen eruiert, um darauf basierend die beiden Fälle für die anschließende qualitative Untersuchung auszuwählen. Zur Darstellung von Beziehungen innerhalb eines Akteursets wird in der SNA die Soziomatrix als formales Instrument gebraucht (Jansen 2006). Die Zeilen sowie die Spalten solch einer quadratischen Matrix (Krackhardt 1990) repräsentieren die PI. Die Einträge in den einzelnen Zellen geben an, inwiefern ein Kontakt zwischen zwei Forschenden realisiert ist. Weil nur nach der Existenz von Wissenschaftsbeziehungen gefragt wurde, nicht aber nach der Stärke eines Kontaktes, wurden Einsen für vorkommende und Nullen für nicht-auftretende Verbindungen in die Matrix eingetragen (Kilduff/Mehra 1996). Jede erhobene Beziehungsart wurde zunächst in einer eigenen, der Größe des PI-Netzwerkes entsprechenden 61 x 61-Binärmatrix abgebildet. Im Zuge der Datenaufbereitung wurden die für die aktuelle Untersuchung relevanten Matrizen dann zu einer multi-relationalen Adjazenzmatrix addiert und in weiteren Schritten noch dichotomisiert und symmetrisiert (wie die einzelnen Aufbereitungsschritte konkret ausgesehen haben, kann z. B. in Kegen 2015 nachgelesen werden). Im Ergebnis steht eine ungerichtete Matrix beziehungsweise ein ungerichtetes Netzwerk, wodurch das Ausmaß an Verbundenheit unter den PI offenbart wird.

Da es in EC um exzellente Forschung geht, wurden hier alle abgefragten Relationen mit Bezug zum akademischen Arbeitsbereich¹² Forschung einbezogen. Es handelt sich dabei um die aus den einzelnen Netzwerkfragen erstellten Forschungscooperationsmatrizen „Publikationen“, „Patente“, „Projektarbeiten“, „Drittmittelwerbungen“ sowie „interne Mittelwerbungen“ (Asmar 1999; Katz/Martin 1997; van Emmerik 2006) und um die Forschungsunterstützungsmatrizen „selbst auf wichtige Neuigkeiten hingewiesen“, „auf wichtige Neuigkeiten hingewiesen worden“, „selbst Entwurf kommentiert“ sowie „Entwurf kommentiert bekommen“ (Feeney/Bernal 2010).

Die so erstellte Forschungsmatrix (respektive das Forschungsnetzwerk, vgl. die kommende Abbildung) dient der Berechnung der individuellen Netzeingebundenheit der PI. Als Indikator für die Integration in die einrichtungsinternen Forschungsstrukturen wurde auf das in der SNA weit verbreitete Konzept der Zentralität zurückgegriffen. Damit können sowohl exkludierte als auch inkludierte Frauen zweifelsfrei aufgespürt werden. Aus der Sicht einer Wissenschaftlerin ist diejenige „günstig“ im Netzwerk positioniert, die zentral eingebunden ist. Individuelle Zentralität heißt, dass eine Akteurin an vielen Ressourcenflüssen partizipiert (Scheidegger/Osterloh 2004). In einer solchen Position können weibliche PI nicht nur verstärkt auf beispielsweise vertrauliche Informationen zurückgreifen und Kontrolle über die (Nicht-) Weiterleitung ausüben (Cleveland/Stockdale/Murphy 2000). Zentral-Positionierte sind außerdem, wegen ihrer Vielzahl an Kontakten, bezüglich der Ressourcenauswahl unabhängig von einzelnen anderen (Cook/Emerson 1978) und haben ihrerseits Einfluss im Netzwerk (Wasserman/Faust 1994). Nach Bourdieu

¹⁰ Dieses teilte sich wie folgt auf: In der einen Einrichtung wurden fünf Interviews geführt (mit zwei zentral-positionierten Frauen, einer dezentral-positionierten Frau, einer Frau mit einem anderen Einbindungsspezifikum sowie mit einem zentral-positionierten Mann), in der anderen Einrichtung wurden vier Interviews geführt (mit zwei dezentral-positionierten Frauen sowie zwei zentral-positionierten Männern).

¹¹ Obgleich der ursprüngliche Frauenanteil etwas niedriger lag als nach der Befragung, wird aufgrund der relativ geringen Divergenz nicht von einem systematischen Antwort-bias ausgegangen.

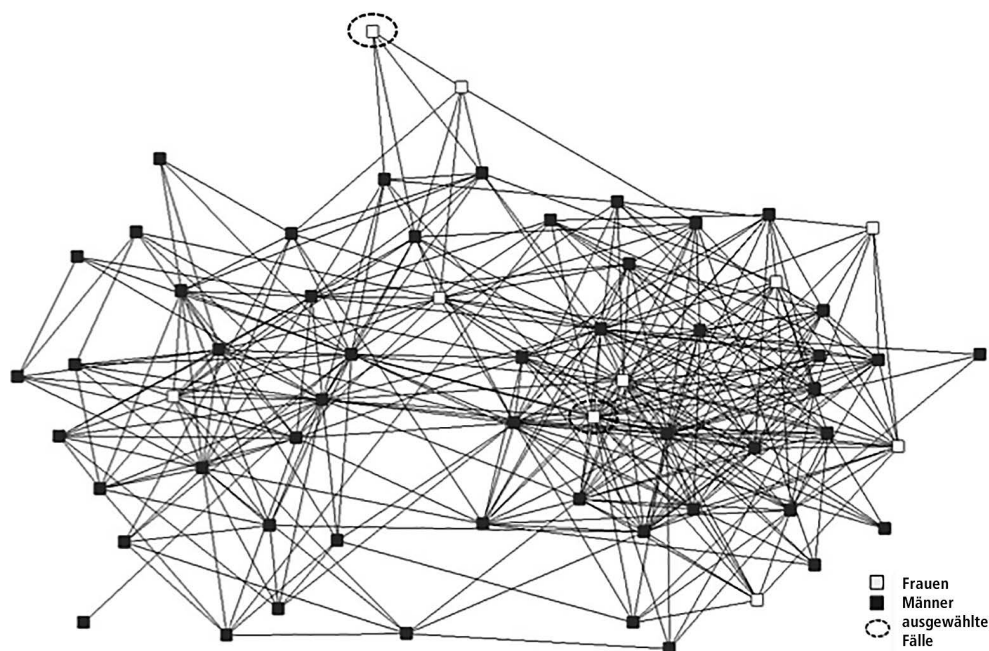
¹² Die anderen beiden Kernaufgaben sind Lehre und Gremienarbeit.

(1986) erzeugt jede Eingliederung aber auch einen Ausschluss, der unter anderem die Möglichkeit des Forschens, des Publizierens und des Zitiert-Werdens limitiert.

Die grundlegendste Maßzahl fußt auf der Anzahl direkter Kontakte zu anderen Agierenden innerhalb eines Netzwerkes und wird als Grad-Zentralität bezeichnet (Freeman 1979). Sie ist das Maß für mögliche Kontaktaktivität (Jansen 2006) und demzufolge für die vorliegende Untersuchung gut geeignet. Die Zentralität einer Wissenschaftlerin im Netzwerk ist umso höher, je mehr Forschungsbeziehungen sie zu ihren Kolleginnen und Kollegen hat.¹³ In dem untersuchten PI-Netzwerk liegt die durchschnittliche Grad-Zentralität über alle 61 PI hinweg betrachtet bei 12,2. Das arithmetische Mittel (ausschließlich) der zehn weiblichen PI beträgt 13,6 und liegt damit sogar leicht über dem Einrichtungsdurchschnitt. Die Werte der Frauen streuen zwischen 4 und 28, bei einer Standardabweichung von 8,4.

Die Abbildung zeigt das gemappte Forschungsnetzwerk des lebenswissenschaftlichen Clusters. In dunkler Farbe sind die Männer dargestellt, in heller Farbe die Frauen. Umkreist sind die beiden weiblichen PI, die für die qualitative Analyse als vergleichende Fälle ausgewählt worden sind. Hierbei handelt es sich zum einen um eine sehr zentral-positionierte Frau (mittig), zum anderen um eine sehr dezentral-positionierte Frau (oben). Das jeweilige Maß der Eingebundenheit in die Forschungsstrukturen beträgt 28 bei der *zentral-positionierten* und 4 bei der *dezentral-positionierten* Wissenschaftlerin. Diese Zahlen machen deutlich, dass die ausgesuchten weiblichen PI in Hinsicht auf ihre Netzwerkintegration extreme Fälle darstellen.

Abbildung: PI-Forschungsnetzwerk des lebenswissenschaftlichen EC



Quelle: eigene Darstellung.

4.2 Kurzporträts der Wissenschaftlerinnen

Bei der zentral-positionierten PI handelt es sich um eine Frau gegen Anfang des fünften Lebensjahrzehntes, die den Status einer ordentlichen Professorin besitzt und sich in der Netzwerkbefragung dem Fachgebiet Medizin zuordnet. Zwei Jahre nach dem Abschluss ihrer Promotion war sie von dem ehemaligen Sprecher des lebenswissenschaftlichen EC an die Universität rekrutiert worden, wo sich ihr beruflicher Weg bis zur Professur fortsetzte. Die *zentral-positionierte* Wissenschaftlerin ist seit der Antragstellung als PI am Cluster beteiligt. Ihren Zugang beziehungsweise ihre Zugehörigkeit zur Exzellenzeinrichtung, und damit zum PI-Netzwerk, begründet sie mit ihrer eigenen Leistung.

¹³ Die Einnahme einer zentralen Position im Netzwerk wird häufig mit instrumentellen Outcomes (z. B. Forschungsqualität) in Verbindung gebracht und deutet gleichzeitig auf den Besitz eines hohen Maßes an Sozialkapital hin.

Im Fall der dezentral-positionierten PI handelt es sich um eine Frau gegen Ende des fünften Lebensjahrzehntes, die den Status einer außerplanmäßigen Professorin innehat und sich in der Netzwerkumfrage dem Fachgebiet Grundlagen der Biologie und Medizin zuordnet. Ein Jahr nach Erlangung des Doktorgrades wechselte sie an die Universität, die unter anderem am lebenswissenschaftlichen EC beteiligt ist. Ihr Werdegang führte sie bis zum Zeitpunkt der Untersuchung zu einer befristeten Professur, womit die *dezentral-positionierte* Frau noch keine sichere Karriereperspektive hat. Sie ist ebenfalls seit der Antragsstellung PI-Mitglied, obgleich sie in einem vorangegangenen Sonderforschungsbereich nicht partizipiert hatte. Ihren Zugang respektive ihre Zugehörigkeit zum EC begründet sie über ihre beigetragenen Inhalte. Als das Cluster an den Start ging, war sie aus familiären Gründen absent und arbeitet seit ihrer Rückkehr in Teilzeitbeschäftigung. Beiden Wissenschaftlerinnen ist gemein, dass sie ihre eigene Einbindung in die clusterinternen Netzwerkstrukturen treffsicher einschätzen können.

4.3 Bedeutungsspektrum von Netzwerken

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, welchen subjektiven Sinn die porträtierten Frauen Netzwerken in der Wissenschaft zumessen. Die Fragestellung ist deshalb von besonderer Relevanz, weil im Rahmen der Erforschung sozialer Netzwerke bislang nur nachrangig auf die Akteurperspektive Bezug genommen worden ist. Der folgende Analysepart komplementiert den vorangegangenen quantitativen Teil, indem untersucht wird, was mit Blick auf die zentrale beziehungsweise periphere Eingebundenheit der Wissenschaftlerinnen qualitativ „dahintersteckt“. Dafür werden aus dem Interviewmaterial zu den ausgewählten Frauen die schwerpunktmäßig vorkommenden Bedeutungsarten herausgearbeitet. Wenn bestimmte Arten in beiden Netzwerkinterviews hervortreten, werden die Zuschreibungen der zentral-positionierten¹⁴ mit denen der dezentral-positionierten¹⁵ Wissenschaftlerin kontrastiert. Überdies wird der Subfrage nachgegangen, inwiefern sich die befragten Wissenschaftlerinnen bei den einzelnen Bedeutungsarten explizit auf Geschlecht beziehen.

Kontakte im Bereich der Lebenswissenschaften sind für die interviewten Frauen von hoher Relevanz. Zum einen wird Vernetzung als sehr wichtig erachtet, wenn es darum geht, die Komplexität von Forschungsprojekten zu reduzieren (in ähnlicher Weise argumentieren auch Engels, Beaufaÿs, Kegen und Zuber 2015 im Rahmen ihrer Netzwerkstudie):

„Ich glaube, dass die Lebenswissenschaften insbesondere sehr, sehr viel Kontakte brauchen mittlerweile, weil die Projekte komplexer werden. Denn wenn man mit, früher konnte man mit zwei, drei Leuten ein Projekt machen, in der Regel, und heute ist es so, dass man mit zwei, drei Leuten im Ausnahmefall ein Projekt machen kann. Meistens braucht man mehr Leute dazu, und eine Expertise dazu, insofern wird das Netzwerk einfach essenziell, denn man kann nicht alles selbst bereitstellen, das ist völlig utopisch. Und dadurch, dass heute gefordert ist, im Lifesciencebereich praktisch von der Zelle bis zum Menschen optimalerweise, plus Biochemie, man braucht ja praktisch den ganzen Bereich um top zu publizieren, insofern werden Netzwerke, glaube ich, wichtiger. Ansonsten verliert man zu viel Zeit und bis man das alles selbst aufgebaut hat.“ (zentral)

Zum anderen wird Vernetzung mit konkretem Bezug auf die Lebenswissenschaften als relevant angesehen, weil dadurch die eigene Sichtbarkeit in der Scientific Community erhöht werden kann (vgl. auch Jansen 2007):

I: „Würden Sie sagen, in Ihrem Fach ist es wichtig oder ist es ein wichtiger Teil, mit Leuten zu kooperieren und mit Leuten überhaupt zu tun zu haben?“
A: „Ja, das ja, und zwar einfach weil der Bekanntheitsgrad in diesem Fach, um weiterzukommen, halt was zählt. Und wenn man jetzt hier im Haus nur für sich arbeiten würde und sich nicht auf Kongressen zeigen würde und nur publizieren würde, das würde einem für das Fortkommen nicht ausreichen.“ (dezentral)

¹⁴ Im Folgenden bezeichnet mit „zentral“.

¹⁵ Im Folgenden bezeichnet mit „dezentral“.

Beide Wissenschaftlerinnen schreiben kooperativen Aktivitäten einen außerordentlich hohen Stellenwert zu. Dabei hebt sowohl die *zentrale* als auch die *dezentrale* Frau forschungsbezogene Beziehungen hervor. Bozeman und Corley (2004) definieren Forschungsk Kooperation als „working closely with others to

produce new scientific knowledge" (S. 609). Wissenschaftliche Treffen dienen der *zentralen* Forscherin zum einen dazu, aus bestehenden Forschungsaktivitäten heraus Kontakte für eine Zusammenarbeit zu knüpfen. Zum anderen stellen Meetings für sie einen Ideenpool für zukünftige Gemeinschaftsarbeiten dar. Neben formalen Arbeitsmeetings spielen für diese PI aber auch informelle Treffen außerhalb der Arbeitszeit eine Rolle. Damit erhalten ihre Kontakte im akademischen Umfeld neben einer professionellen zusätzlich eine soziale Bedeutung:

„Was ich gerne mag, sind wissenschaftliche Treffen. Ich finde zum Beispiel auch so Sachen, dass man seine Daten vorstellt, also es gibt ja bei uns in den ganzen Netzwerken auch so Präsentationspflichten, dass jedes Projekt sich vorstellt, und die Studenten ihre Pros da vorstellen, solche Meetings finde ich sehr schön, wenn man sieht, was die anderen machen, und weil sich daraus Sachen ergeben, die man gemeinsam machen kann. Ich gehe auch gerne mit ein paar Leuten ein Bier trinken (...)“¹⁶, oder ich mach auch gerne Brainstormmeetings, also mir macht es auch Spaß zu überlegen, wenn wir einen neuen Antrag schreiben, was können wir jetzt machen, mit wem können wir das machen und solche Sachen (...). Aber das sind alles Dinge, wo eher jetzt eine fachspezifische Komponente dabei ist, (...) außer das Biertrinken oder Weintrinken“. (zentral)

Die *dezentrale* Wissenschaftlerin sieht sich zwar in verschiedene interuniversitäre Kooperationen eingebunden, jedoch hat sie diesbezüglich innerhalb des Clusters bei Arbeitsbesprechungen eher negative Erfahrungen gemacht. Aus dem nachstehenden Zitat klingt an, dass es ihr Wunsch gewesen wäre, wenn aus solchen Treffen ebenfalls Gemeinschaftsarbeiten hervorgegangen wären:

„Also man hat zwar immer mal wieder sich jährlich getroffen, um inhaltlich irgendwie in den einzelnen Gruppen irgendwas zu besprechen, aber das blieb eigentlich immer nur dabei, dass man Daten präsentiert hat und die wurden dann wieder zusammengefasst, aber dass es wirklich kooperativ in irgendeiner Form einen weitergebracht hätte, würde ich verneinen“. (dezentral)

In diesem Aufsatz soll zusätzlich herausgearbeitet werden, bei welchen Bedeutungsarten die befragten Frauen wie auf Geschlecht rekurren. Im Zusammenhang mit Forschungsk Kooperation nimmt sowohl die *zentrale* als auch die *dezentrale* Forscherin Bezug auf Geschlecht. In den Interviews finden sich Hinweise darauf, dass bei der Auswahl an passenden Kooperationspartnerschaften dem Geschlecht kein besonderer Stellenwert zugemessen wird. Somit ent-geschlechtlichen beide Wissenschaftlerinnen forschungsbezogene Zusammenarbeit. Die *zentrale* Interviewpartnerin erklärt zur Bedeutung von Geschlecht bei wissenschaftlichen Kooperationen:

„Also ich würde jetzt nicht sagen, dass ich jetzt mehr mit Wissenschaftlerinnen zusammenarbeite als mit Männern, aber ich glaube, dass es nicht weniger intensiv ist“. (zentral)

Die *dezentrale* Wissenschaftlerin argumentiert noch stärker inhaltlich. Für sie sei nicht das Frau- oder das Mann-Sein von Relevanz, sondern der Forschungsinhalt. Die Befragte konstatiert, dass ihre weiblichen Kooperationspartnerschaften nicht aufgrund von persönlichen Tendenzen, gleichgeschlechtliche Verbindungen einzugehen, zustande gekommen seien. Vielmehr war das

„Zufall, weil das gerade thematisch da so eng zusammen lag. Die hatte halt Effekte gesehen, die wir etwas überraschend fanden und dann präsentierte sie auf einmal Ähnliches, aber in einem Gesamt(..)modell“¹⁷ und wir hatten es immer an X-Material“¹⁸ und das passte dann halt genial zusammen. Und von daher ist es, aber das ist die einzige Frau und bei Frau Z war es auch wieder inhaltlich mit diesem Y-Material und die anderen Kooperationen sind Männer.“ (dezentral)

Das Phänomen, bevorzugt mit Personen des eigenen Geschlechtes zu interagieren, wird Homophilie genannt (McPherson/Smith-Lovin/Cook 2001).¹⁹ Eine zusätzliche Analyse mit den quantitativen Netzwerkdaten stützt den Befund einer einheitlichen Wahrnehmung der Unbedeutsamkeit von Geschlecht bei der Wahl von Kooperationspartnerinnen und -partnern. Vermittels des E-I-Indexes²⁰ (Krackhardt/Stern 1988) kann der individuelle Homophiliegrad bestimmt werden. Die Berechnungen ergeben sowohl für die *zentrale* als auch die *dezentrale* Befragte positive Werte (0,71 respektive 0,50). Diese deuten beide

¹⁶ „(...)“ bedeutet, dass die Autorin dem jeweiligen Zitat zwei oder mehr Wörter entnommen hat.

¹⁷ „(..)“ bedeutet, dass die Autorin dem Zitat ein Wort entnommen hat. In diesem Fall ist das geschehen um nicht auf den Forschungsinhalt und damit auf das Cluster schließen zu können.

¹⁸ Wörter innerhalb der Zitate, die gerade geschrieben sind, wurden von der Autorin als Platzhalter eingefügt.

¹⁹ Neben geschlechtsbezogener Homophilie existieren auch andere Formen, wie z. B. Similarität beim Alter oder bei der Bildung.

²⁰ Dieser Index berechnet sich aus der Anzahl an Inter-Gruppen-Beziehungen, von der die Anzahl an Intra-Gruppe-Beziehungen subtrahiert wird. Das Ergebnis wird durch die Anzahl aller vorhandenen Beziehungen im Netzwerk dividiert. Die Werte können von 1 bis -1 schwanken, wobei ein positiver Wert auf Heterophilie und ein negativer auf Homophilie hindeutet.

auf Heterophilie hin, also im vorliegenden Fall auf die Tendenz, mehr (einrichtungsinterne) Kontakte zu Männern zu haben als zu Frauen. Das Ergebnis verwundert nicht, da im lebenswissenschaftlichen EC die Mehrheit der PI männlichen Geschlechtes ist (83,6 %). Insgesamt kann vorsichtig angenommen werden, dass es für die zwei Wissenschaftlerinnen nicht wichtig ist, ob sie mit anderen Frauen oder mit Männern zusammenarbeiten.

Ein weiterer Kernaspekt, der in beiden Interviews ausführlich thematisiert wird, ist die erfahrene Unterstützung. Neben instrumentellen Kontakten, wie der Weitergabe von relevanten Informationen, gibt es auch Verbindungen, die zusätzlich eine affektive Komponente beinhalten (Lazega/Pattison 1999). Die Wissenschaftlerinnen rekurren auf die Möglichkeit, über Netzwerkkontakte an bestimmte Hilfeleistungen zu gelangen. Dazu berichtet die *zentrale* PI, dass sie Personen kontaktiert, die sie potenziell bei einer schwierigen zu lösenden Aufgabe unterstützen könnten:

„Also, die eine Möglichkeit ist natürlich, Kontakte zu knüpfen, wenn man ein konkretes Problem hat. Und da ist so ein Netzwerk natürlich extrem hilfreich, wenn man die Leute kennt und weiß, (...) wer was macht. Dann kann man die Leute auch einfach anrufen oder eine Mail schreiben.“ (zentral)

Für die *dezentrale* Forscherin sind Beziehungen zum wissenschaftlichen Kollegium ebenfalls ein Reservoir, um an für ihre Arbeit benötigte Zusatzressourcen zu kommen. Gemäß dem nachstehenden Interviewausschnitt holt sich diese Frau Rat in Form einer Beurteilung ihrer Forschungsergebnisse, weil sie sich inhaltlich in einem bestimmten Bereich als nicht ausreichend versiert sieht und demnach

„einfach da so ein bisschen von jemandem, der auf dem Feld sich auskennt, wissen wollte, wie interessant oder wie prägnant das wirklich ist“. (dezentral)

Wie bereits im Zusammenhang mit Forschungs Kooperation gehen beide Forscherinnen auch im Rahmen von erhaltener Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen auf Geschlecht als Bedeutungskategorie ein. Allerdings äußern sich die Frauen darüber in unterschiedlicher Weise. Studienergebnisse (z. B. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007) zeigen auf, dass sich Wissenschaftlerinnen im Schnitt schlechter gefördert sehen als ihre männlichen Pendanten. Die *zentrale* Forscherin dieser Untersuchung gehört jedoch zu den Frauen, die von einer positiven Erfahrung berichten können. Als sie zur Professorin berufen wurde, habe es neben ihr kaum andere Frauen auf gleicher positioneller Ebene gegeben, jedoch eine, von der sie über eine lange Periode Unterstützung erfahren habe:

„Und da fand ich es schon toll, (...) in der Hauptuniversität gab es eine oder gibt es eine Kollegin, die auch eine der wenigen Frauen damals schon war und die aber zehn Jahre, die ist (...) 15 Jahre älter als ich, und die hat mich schon ein bisschen unter ihre Fittiche genommen, also was heißt Fittiche, einfach, es war jemand, der auch, ja, einfach mit dem man reden konnte“. (zentral)

Die *zentrale* Befragte hat von einer mehrjährigen Mentoring-Beziehung profitiert. Sie hat Unterstützung erlebt, welche informeller Natur war und auf einem gewissen Grad an Vertrauen beruhte. Auch Engels, Beaufaÿs, Kegen und Zuber (2015) berichten im Rahmen ihres qualitativen Teilprojektes von derartigen Beziehungen. Im Gegensatz zu dieser positiven Erfahrung nimmt die *dezentrale* Interviewpartnerin eine Perspektive ein, aus der Wissenschaftlerinnen in Bezug auf Unterstützung eine im Vergleich zu Männern benachteiligte Lage attestiert wird. Somit ver-geschlechtlicht auch diese Forscherin Unterstützung, mit dem Unterschied jedoch, dass sie das in einem negativen Kontext tut. Sie nimmt an, dass für den akademischen Werdegang nicht nur die eigenen Leistungen, wie etwa Publikationen und hohe Impact-Faktoren, eine Rolle spielen. Stärker noch misst sie der Position des/der eigenen, meist männlichen Vorgesetzten, und dem damit einhergehenden Support seiner/ihrer Mitarbeitenden Bedeutung zu. Im nächsten Interviewausschnitt äußert diese Wissenschaftlerin die Vermutung, dass hinsichtlich wichtiger Kongressvorträge geschlechtsspezifisch unterstützt wird:

„Also es gibt so einen Kongress für uns, der sehr, sehr wichtig ist, (...) und da sieht man eigentlich auch immer, wie sich Leute entwickeln, also die fangen halt an als Doktoranden, da mal was vorzutragen (...) und nach fünf oder zehn Jahren sieht man auf einmal, ah, da sind jetzt da berufen (...)“

und diesen kompetentem Aufstieg, den findet man, finde ich (...) viel häufiger bei Männern als bei Frauen. Und ganz entscheidend dafür ist auch die Unterstützung des eigenen Chefs. (...) Hauptvorträge (...) kriegt man dadurch, dass der eigene Chef in irgendwelchen höheren Gremien sitzt und dann auch sagt, ach, mein Mitarbeiter kann doch da mal vortragen. Und (...) auch wenn (...) mein alter Chef da sehr kommunikativ und auch viel in diese Richtung gemacht hat, würde ich im Schnitt trotzdem sagen, dass insgesamt vielleicht doch mehr die Männer die Hauptvorträge bei uns gemacht haben". (dezentral)

Aus dem vorliegenden Material lassen sich noch andere Bedeutungsarten von Netzwerkeinbettung extrahieren. Da diese aber jeweils nur in einem der beiden Fälle genauer auftreten, werden zunächst drei weitere Arten der *zentralen*, alsdann zwei weitere der *dezentralen* Wissenschaftlerin herausgearbeitet. In den kommenden Ausführungen werden die beiden weiblichen PI somit einzeln untersucht und nicht mehr einander gegenübergestellt.

Eine Bedeutungsart, die von der *zentralen* Wissenschaftlerin angesprochen wird, ist das vertrauensvolle und familiäre Arbeitsumfeld. Während der Interviews wurden den Befragten als Stimulus Netzwerkgrafiken vorgelegt, damit sie einen Überblick über das PI-Netz ihrer Einrichtung sowie ihre eigene Integration darin bekommen konnten. Die zentrale Forscherin interpretiert die besonders dichten Netzwerkzonen, welche auf einen hohen Verbundenheitsgrad unter den PI hinweisen (Jansen/Diaz-Bone 2011), wie folgt:

„In A-Stadt [Standort des EC] wundert mich das auch nicht, dass wir, da sieht man ja die ganz vielen dichten Punkte, dass wir sehr viel enge Vertraute haben.“ (zentral)

Das Zitat gibt wieder, dass die Interviewpartnerin ein engmaschiges Beziehungsgeflecht gleichsetzt mit einem hohen Ausmaß an Vertrauen zwischen den Forschenden. In diesem Zusammenhang lässt sich auf Granovetter (1973) verweisen, der zwischen starken und schwachen Verbindungen unterscheidet. Beziehungen, die stabil und reziprok sind, werden als stark charakterisiert. Solche Bindungen schaffen eine umfangreiche Basis an Vertrautheit zwischen den Beteiligten. Im Laufe des Interviews weitete die *zentrale* Befragte das Verhältnis unter den PI-Kolleginnen und -Kollegen auf ein noch persönlicheres Bindungsniveau aus:

„Ich glaube, wir sind da auch alle, wir haben (...) einen sehr netten Umgang miteinander insgesamt, das ist hier sehr familiär. Also wir können uns auch mal streiten und anderer Meinung sein, aber (...) auch hinterher zusammen ein Bier trinken gehen. Ich glaube, das ist eine sehr, sehr gute Kultur. Also aus meiner Sicht. Und daher wundert mich jetzt nicht, dass die Leute, mit denen man viel macht, mit denen hat man einfach auch einen guten Bezug und auch eine gute Zusammenarbeit eigentlich. Und wie gesagt, das ist eine persönliche ganz gute Kultur, glaube ich.“ (zentral)

Die *zentrale* PI spricht gar von Familiarität, wenn sie über die Kontaktkultur in ihrem beruflichen Umfeld berichtet. Professionelle Arbeitsbeziehungen überschneiden sich ihren Schilderungen nach mit außerberuflichem sozialen Umgang. Dabei tritt noch einmal die gemeinschaftliche Komponente von Vernetzung hervor. Eine andere subjektive Bedeutung erhalten Kontakte in der Wissenschaft, wenn es um strategische Ausrichtungen geht. Im Kontext von Wissenschaftspolitik meint die Forscherin die Möglichkeit, nicht nur in der Gegenwart gestaltend, sondern auch für die Zukunft weiterentwickelnd tätig zu sein. Zu dem erstgenannten Punkt, der Gestaltung, sagt sie:

„Der Vorteil ist, dass man natürlich viel gestalten kann, man lernt auch extrem viel dazu, der Nachteil ist, dass es halt auch sehr viel Zeit kostet. Und dass seine Kräfte man natürlich auch investiert dann für den Standort und nicht nur für seine eigene Forschung.“ (zentral)

War die *zentrale* Wissenschaftlerin in der Antragsphase des EC noch hauptsächlich forschend aktiv und kaum in politische Zusammenhänge eingebunden, so hat sich das mit der Zeit geändert. Im Interview bemerkt diese Frau, dass sie mittlerweile unter anderem durch ihre Mitgliedschaften in Steering Committees mehr Verantwortung sowohl für den Standort als auch für die Wissenschaftspolitik übernommen hat. Das geht zwar unter zeitlichen Gesichtspunkten zu Lasten ihrer Forschung, jedoch nimmt sie dies nicht

allzu kritisch wahr, da sie stattdessen einen Beitrag zur strategischen Ausrichtung leisten könne. Zur Weiterentwicklung äußert sie:

„Also, ich bin jetzt schon viel mehr auch in die Politik des Standorts irgendwo eingebunden, das heißt, strategische Entwicklung des Standorts, strategische Entscheidungen, was soll gemacht werden, welche Forschungsinitiativen machen wir.“ (zentral)

Dieses Zitat lässt erkennen, dass die *zentrale* PI in wissenschaftliche und politische Entscheidungsstrukturen integriert ist. Ihre Beteiligung an der Exzellenzeinrichtung hat sie in die Position gebracht, beeinflussend wirken zu können. Damit hat sich, wie die Befragte im Interview feststellt, nicht nur die Quantität ihrer Kontakte erhöht, sondern auch deren Qualität. Gegen rein machtpolitisches Handeln, welches eine weitere Bedeutungskategorie darstellt, hat die Interviewte hingegen eine Aversion. Sie stellt gleichzeitig klar, dass ihr extremes Agieren solcher Art innerhalb des PI-Netzwerkes nicht bekannt sei. In sonstigen Netzen, in denen sie involviert ist, erlebe sie es jedoch anders:

„Also das sehe ich so Sachen, also Beispiel, (...) eine Gruppe hat zwei Projekte drin und will noch ein drittes Projekt reinbringen. Und dann gibt es machtpolitische Leute, die sagen, nee, wir wollen kein drittes Projekt reinhaben, weil die Gruppe hat schon zwei. Das würde es (...) in unserem Netzwerk nicht geben. Wenn das dritte Projekt gut ist, dann wird es reingenommen (...). Sind ganz froh um jede gute Gruppe und wenn sie halt nicht gut ist, dann würden wir sie auch nicht wollen, also zumindest ist das meine Philosophie, und das ist eigentlich immer das, was uns auch, was wir vielleicht immer gemacht haben. Und da ist nicht so dieses, ja, nicht das Machtpolitische dahinter.“ (zentral)

Wie noch gezeigt werden wird, konnotiert diese Forscherin Machtpolitik geschlechtlich. Sie schreibt entsprechende Aktivitäten eindeutig Männern zu. Einschränkung ergänzt sie, dass sich ihre Zuordnung lediglich auf diejenigen beziehe, die sie kenne. Die Ausarbeitungen in Engels, Beaufays, Kegen und Zuber (2015) deuten darauf hin, dass forschungsorientierte Frauen machtpolitischem Handeln skeptisch gegenüberstehen. Um in den interessenpolitischen Kämpfen dennoch zu bestehen, entwickeln die Frauen unterschiedliche „Vermeidungsstrategien“. Anstatt selbst mitzuspielen, werden die Wissenschaftlerinnen zuweilen von ihren Kollegen – etwa zur Harmonisierung – im Spiel eingesetzt. Das folgende Zitat weist auf die Ver-Geschlechtlichung von Machtspielen im Feld der Wissenschaft hin. Es gibt wieder, dass die *zentrale* PI kein machtpolitisches Tun bei anderen Wissenschaftlerinnen wahrnimmt, wohl aber bei den Wissenschaftlern:

„Ich kenne keine einzige Kollegin, die machtpolitisch so agiert, sondern das sind eigentlich immer Männer. Und die Netzwerke, die ich kenne, da gibt es auch Krach zwischen männlich dominierten Gruppen, (...) die dann ((beide lachen)) darauf achten, dass der Haufen des anderen nicht größer werden darf als sein eigener.“ (zentral)

Aus dem qualitativen Datenmaterial der *dezentralen* Wissenschaftlerin stechen andere Bedeutungsarten hervor. Eine davon rekurriert auf das strategische Netzwerken. Damit ist die Frage gemeint, wie diese Frau zielgerichteten Kontaktaufbau bewertet. Zunächst findet sich im Interview ein Auszug, der darauf hinweist, dass sie, trotz inhaltlicher Ferne ihres Forschungsteilprojektes, keine wirklichen Anstrengungen unternommen hat, sich stärker in das PI-Netzwerk ihrer Einrichtung zu integrieren:

I: „Haben Sie sich drum bemüht oder haben Sie ...“
 A: „Nee, würde ich auch nicht sagen, nee. Das, wie gesagt, deshalb sage ich, das klingt jetzt ein bisschen blöd, das nur auf diese Position, man hätte natürlich von sich aus was machen können, aber war jetzt irgendwie, war auch inhaltlich jetzt nicht so nah, also.“ (dezentral)

Hier beschreibt die *dezentrale* Befragte eine Situation, in der sie bewusst hätte Beziehungen aufbauen können, wenn für sie strategische Netzwerkbildung von Bedeutung gewesen wäre. Die Resultate der qualitativen Netzwerkstudie von Šadl (2009), in der sich die Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Pendant schlechter integriert sehen, offenbaren ebenfalls, dass Frauen hinsichtlich ihrer sozialen Netzwerkaktivitäten nicht sehr strategisch orientiert sind. Zurückhaltend formuliert könnte ein

genereller Zusammenhang zwischen einer schlechten Einbindung in akademische Netze und einer Abneigung gegen aktives Networking angenommen werden. Im Interview greift die *dezentrale* PI das Thema Netzwerkstrategie erneut auf, indem sie der Emergenz von Wissenschaftskontakten gegenüber deren strategischem Aufbau einen höheren Stellenwert beimisst:

„Und eigentlich finde ich auch, und das sieht man vielleicht auch daran, dass meine Kooperationen zumindest eher über solche Inhalte entstanden sind, weil ich es teilweise schwierig finde, wenn man etwas sucht, wo man kooperieren kann, (...) dass man also (...) sagt, ach, wir haben ja hier einen Standort und standortübergreifend wird momentan sehr gut gefördert und jetzt überlegen wir uns mal was, was wir zusammen machen können. Was dann teilweise auch gefördert wird, aber eigentlich hätte ich inhaltlich vielleicht lieber was ganz anderes gemacht. Das (...) mit B-Stadt, (...) das hat vorher schon funktioniert und daraus ist dann so ein Forschungsverbund geworden, das finde ich eigentlich optimal. Und beim (...) EC sind halt viele dabei, die vorher ja nie was miteinander gemacht haben und die dann auch hinterher nichts miteinander machen irgendwie.“ (dezentral)

Im Zusammenhang mit Strategien des Netzwerkes nimmt die *dezentrale* PI keinen Bezug auf Geschlecht. Sie spricht jedoch eine weitere Bedeutungsart von Vernetzung an, die per se schon ver-geschlechtlichend ist und als Überbegriff mit „Männer-Homophilie“ tituiert werden kann. Agieren Wissenschaftler vornehmlich mit ihresgleichen und exkludieren mithin ihre Kolleginnen von wichtigen Netzwerkressourcen, kann von einer Perpetuierung der vorhandenen Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen (Europäische Kommission 2015) auf allen Stausebenen ausgegangen werden. Die interviewte Forscherin ist sich der männlichen Dominanz in universitären Leitungspositionen bewusst. Sie schildert das Gefühl, dass

„Männer lieber wieder Männer neben sich haben in der Führungsposition, (...) dass man dann eher noch mal zu dem Mann tendiert als zu der Frau. -- Wobei, ich habe schon, (...) auch in unserem Bereich, (...) dass auch in den letzten Jahren einige Frauen berufen wurden, muss man schon sagen, also deutlich mehr als früher.“ (dezentral)

Die *dezentrale* PI relativiert ihre Aussage ebenfalls, nur dass sie das im Nachfassen macht. Sie konstatiert, dass sich die Lage bezüglich des Geschlechterverhältnisses in ihrem Fachbereich für Wissenschaftlerinnen verbessert habe. Mit Blick auf ihre persönliche Situation thematisiert sie dessen ungeachtet ein für sie weiterhin bestehendes Problem, welches auch mit dem Begriff der homosozialen Kooptation, also dem Rekrutieren nach dem Ähnlichkeitsprinzip (Keller 2011), in Beziehung gebracht werden kann. Bei Bewerbungen sieht sie sich mit Männern natürlich im Konkurrenzkampf stehend und empfindet Benachteiligung im Auswahlprozess:

„Und dementsprechend, ja, denke ich schon, dass man nach wie vor als Frau immer noch etwas geringere Chancen hat bei gleicher Leistung, die Stelle zu kriegen.“ (dezentral)

5 Schlussbemerkungen

In dieser explorativen Studie wurde zum einen quantitativ die Einbindung von Frauen in wissenschaftliche Netzwerke untersucht. Zum anderen wurden qualitativ individuelle Bedeutungszuschreibungen an Vernetzung analysiert. Es wurde ein ungleiches Spektrum von Bedeutungsbeimessungen in Beziehung zu einer ungleichen Netzeingebundenheit gesetzt. Im Fokus des Aufsatzes stand der subjektive Sinn, den eine sehr zentral-positionierte sowie eine sehr dezentral-positionierte PI eines lebenswissenschaftlichen Clusters der Exzellenzinitiative Wissenschaftskontakten beimessen. Eine spezielle Rolle wurde in den Auswertungen der Geschlechterdimension zuteil.

Aus methodologischer Sicht reiht sich die Untersuchung in einen wachsenden Strang von methodenkombinierten Studien zu Frauen in der Wissenschaft ein (Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007). Dieser Artikel soll einen Beitrag zur Integration der aktueurbasierten Perspektive in auf Netzwerke bezogene Untersuchungen leisten. Zur Bearbeitung der Fragestellung wurde ein quantitatives Verfahren der SNA mit einer qualitativen Methode der empirischen Sozialforschung kombiniert. Das angewandte Sequenzdesign

erlaubte es, durch die Bestimmung der strukturellen Position der einzelnen Wissenschaftlerinnen, geeignete Fälle für die anschließende Bedeutungsanalyse zu finden. Mit Hilfe Letzterer konnten den Netzwerk(in)aktivitäten zugrunde liegende Handlungsmotive aufgedeckt werden. Einschränkend muss hinzugefügt werden, dass die Daten im Querschnitt erhoben wurden. Das bedeutet, dass keine Aussagen darüber gemacht werden können, inwiefern sich die Kontakte der *zentralen* und der *dezentralen* PI im Laufe ihrer Clusterzugehörigkeit verändert haben. Mehr Erkenntnisse hätten zum Beispiel erlangt werden können, wenn zu einem zusätzlichen Zeitpunkt Strukturdaten erhoben worden wären. Dies hätte auf Basis einer parallelen Feldbeobachtung geschehen können (ein ähnliches Triangulationsverfahren ist in Flick 2004 beschrieben). Aus ressourcentechnischen Gründen ist die Durchführung eines breiteren Mixed-Method-Designs aber nicht möglich gewesen.

Aus inhaltlicher Sicht ergibt sich die wesentliche Implikation, dass die *zentrale* und die *dezentrale* PI hinsichtlich ihrer Bedeutungszuschreibungen gegenüber wissenschaftlichen Kontakten sowohl viele Ähnlichkeiten als auch viele Differenzen aufweisen. Beide schreiben Forschungsk Kooperationen sowie Unterstützungsleistungen einen hohen Stellenwert zu. Im Zusammenhang mit Kooperationen sprechen die zwei Frauen Geschlecht Bedeutung ab, im Hinblick auf Unterstützungserfahrungen messen sie Geschlecht dagegen Relevanz zu. Während Zusammenarbeit eine ungerichtete – also symmetrische – Verbindungsform darstellt, weil Kooperation immer nur wechselseitig erfolgen kann (Engels et al. 2015), stellt erhaltene Unterstützung eine gerichtete – also asymmetrische – Beziehungsform dar. Es kann vermutet werden, dass bei forschungsbasierter Zusammenarbeit Ent-Geschlechtlichung aufgrund der Egalität solcher Relationen stattfindet. Sich auf gleichgestellter Ebene mit den kooperierenden Personen zu sehen, scheint Geschlechterpräferenzen aufheben zu können. Dagegen liegt beim Erhalten von Unterstützung ein ungleiches Verhältnis zwischen der Hilfe gebenden und der sie erhaltenden Person vor. Möglicherweise geht damit die Wahrnehmung einer ungleichen Leistungsverteilung einher, was zur Ver-Geschlechtlichung beitragen kann.

Die *zentrale* und die *dezentrale* Interviewpartnerin sprechen noch weitere Bedeutungsarten an. Erstere rekurriert auf das vertrauensvolle Umfeld, ihre strategischen Ausrichtungen sowie machtpolitische Aktivitäten, zweitere nimmt Bezug auf strategisches Netzwerken und Homophile unter Männern. Es fällt auf, dass diejenige PI Vernetzung insgesamt höher bewertet, die zentral im Netzwerk eingebettet ist. Dies erscheint insofern nicht verwunderlich, als sie im Vergleich zur *dezentralen* Frau mit ihrer beruflichen Situation zufriedener ist. Die *zentrale* Wissenschaftlerin ist nicht nur sehr gut in sowohl professionelle als auch soziale Netze eingebunden, sie hat zudem den Status einer Professorin auf Lebenszeit inne, was bedeutet, dass sie sich keine Gedanken um den nächsten nötigen Karriereschritt machen muss. Ihre peripher-integrierte Kollegin hingegen arbeitet auf Teilzeit und in Befristung im EC. Die Interviewausagen vermitteln den Eindruck, dass diese PI – mit Ausnahme von Forschungskontakten – Vernetzung eher negativ gegenübersteht. Ob tatsächlich Zusammenhänge zwischen (De-)Zentralität, Status, Beschäftigungsverhältnis und den jeweiligen Bedeutungsbeimessungen vorliegen, bleibt eine offene Forschungsfrage, die im Rahmen eines größeren Samples beantwortet werden müsste.

Aus praktischer Sicht ergibt sich die Schlussfolgerung, dass förderpolitische Interventionen im Bereich der Spitzenforschung nicht zwangsläufig darauf abzielen müssen, Frauen generell das Netzwerken beizubringen. Einige haben diese Fähigkeit möglicherweise von Haus aus mitgebracht, andere haben sie vermutlich im Laufe ihrer Karriere erlernt. In jedem Fall scheint bei einem Teil der weiblichen PI das Networking-Potenzial vorhanden zu sein. Für die Frauen, die weniger gut in akademische Netze integriert sind, sollten Fördermaßnahmen angeboten werden, welche sich allgemein auf die Erhöhung ihrer Netzwerkaktivität beziehen. Für diejenigen, die schon besser eingebunden sind, könnten zum Beispiel Maßnahmen bereitgestellt werden, welche die Wissenschaftlerinnen hinsichtlich der Bevorzugung bestimmter Kontaktarten sensibilisieren.

Literaturverzeichnis

- Asmar, Christine (1999). Is there a gendered agenda in academia? The research experience of female and male PhD graduates in Australian universities. *Higher Education*, 38(3), 255–273. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1003758427027>
- Beaufaÿs, Sandra (2012). Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In Sandra Beaufaÿs, Anita Engels & Heike Kahlert (Hrsg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft* (S. 87–117). Frankfurt/New York: Campus.
- Bourdieu, Pierre (1986). The forms of capital. In John G. Richardson (Hrsg.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (S. 241–258). New York u. a.: Greenwood.
- Bozeman, Barry & Corley, Elizabeth (2004). Scientists' collaboration strategies. Implications for scientific and human capital. *Research Policy*, 33(4), 599–616.
- Burt, Ronald S. (1983). Studying status/roles sets using mass surveys. In Ronald S. Burt & Michael J. Minor (Hrsg.), *Applied network analysis. A methodological introduction* (S. 100–118). Beverly Hills u. a.: Sage.
- Cleveland, Jeanette N.; Stockdale, Margaret & Murphy, Kevin R. (2000). *Women and men in organizations. Sex and gender issues at work*. Mahwah et al.: Erlbaum.
- Cook, Karen S. & Emerson, Richard M. (1978). Power, equity and commitment in exchange networks. *American Sociological Review*, 43(5), 721–739. <http://dx.doi.org/10.2307/2094546>
- Denzin, Norman K. (1970). *The research act. A theoretical introduction to sociological methods*. Chicago: Aldine.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013). Excellence Initiative at a glance. The programme by the German Federal and State Governments to promote top-level research at universities. Bonn: DFG.
- Engels, Anita; Beaufaÿs, Sandra; Kegen, Nadine V. & Zuber, Stephanie (2015). *Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative*. Frankfurt/New York: Campus.
- Europäische Kommission (2015). *Report on equality between women and men 2014*. Luxemburg.
- Feeney, Mary K. & Bernal, Margarita (2010). Women in STEM networks. Who seeks advice and support from women scientists? *Scientometrics*, 85(3), 767–790.
- Flick, Uwe (2004). *Triangulation. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-97512-6>
- Fox, Mary F. (1991). Gender, environmental milieu, and productivity in science. In Harriet Zuckerman, Jonathan R. Cole & John T. Bruer (Hrsg.), *The outer circle. Women in the scientific community* (S. 188–204). New York/London: Norton.
- Franke, Karola & Wald, Andreas (2006). Möglichkeiten der Triangulation quantitativer und qualitativer Methoden in der Netzwerkanalyse. In Betina Hollstein & Florian Straus (Hrsg.), *Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen* (S. 153–175). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Freeman, Linton C. (1979). Centrality in social networks. Conceptual clarification. *Social Networks*, 1(1), 215–239.
- Granovetter, Mark (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. <http://dx.doi.org/10.1086/225469>
- Häußling, Roger (2006). *Interaktionen in Organisationen. Ein Vierebenenkonzept des Methodologischen Relationalismus und dessen empirische Anwendung (Habilitationsschrift)*. Karlsruhe: Universität Karlsruhe.
- Holland, Paul W. & Leinhardt, Samuel (1973). The structural implications of measurement error in sociometry. *Journal of Mathematical Sociology*, 3(1), 85–111. <http://dx.doi.org/10.1080/0022250X.1973.9989825>
- Hollstein, Betina (2008). Netzwerke, Akteure und Bedeutungen. Zur Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Netzwerkforschung. In Karl-Siegbert Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie* (S. 3359–3370). Frankfurt/New York: Campus.
- Hollstein, Betina (2010). Qualitative Methoden und Mixed-Method-Designs. In Christian Stegbauer & Roger Häußling (Hrsg.), *Handbuch Netzwerkforschung* (S. 459–470). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jansen, Dorothea (2006). *Einführung in die Netzwerkanalyse. Grundlagen, Methoden, Forschungsbeispiele* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jansen, Dorothea (2007). *Theoriekonzepte in der Analyse sozialer Netzwerke. Entstehung und Wirkungen, Funktionen und Gestaltung sozialer Einbettung*. (FÖV Discussion papers, Nr. 39). Speyer: Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung.

- Jansen, Dorothea (2008). Research networks – origins and consequences. First evidence from a study of Astrophysics, Nanotechnology and Micro-economics in Germany. In Max Albert, Dieter Schmidtchen & Stefan Voigt (Hrsg.), *Scientific Competition* (S. 209–230). Tübingen: Mohr Siebeck.
- Jansen, Dorothea & Diaz-Bone, Rainer (2011). Netzwerkstrukturen als soziales Kapital. Konzepte und Methoden zur Analyse struktureller Einbettung. In Johannes Weyer (Hrsg.), *Soziale Netzwerke. Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung* (S. 73–108). München: Oldenbourg.
- Jütte, Wolfgang (2006). Netzwerkvisualisierung als Triangulationsverfahren bei der Analyse lokaler Weiterbildungslandschaften. In Betina Hollstein & Florian Straus (Hrsg.), *Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen* (S. 199–221). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Katz, J. Sylvan & Martin, Ben R. (1997). What is research collaboration? *Research Policy*, 26(1), 1–18.
- Kegen, Nadine V. (2013). Science networks in cutting-edge research institutions. Gender homophily and embeddedness in formal and informal networks. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 79, 62–81.
- Kegen, Nadine V. (2015). Cohesive subgroups in academic networks. Unveiling clique integration of top-level female and male researchers. *Scientometrics*, 103(3), 897–922.
- Kelle, Udo & Erzberger, Christian (2012). Qualitative und quantitative Methoden. Kein Gegensatz. In Uwe Flick, Ernst v. Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 299–309). Reinbek: Rohwolt.
- Keller, Andreas (2011). Vom Albtraum zum Traumjob Wissenschaft. Das Templiner Manifest der Bildungsgewerkschaft GEW. In BuKoF (Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) (Hrsg.), *Arbeitsplatz Hochschule. Dokumentation der 22. Jahrestagung* (S. 46–51). Bonn. <http://dx.doi.org/10.1007/s12592-011-0067-x>
- Kilduff, Martin & Mehra, Ajay (1996). Hegemonic masculinity among the elite. Power, identity, and homophily in social networks. In Cliff Cheng (Hrsg.), *Masculinities in organizations* (S. 115–129). Thousand Oaks u. a.: Sage.
- Krackhardt, David (1990). Assessing the political landscape. Structure, cognition, and power in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 342–369. <http://dx.doi.org/10.2307/2393394>
- Krackhardt, David & Stern, Robert N. (1988). Informal networks and organizational crises. An experimental simulation. *Social Psychology Quarterly*, 51(2), 123–140.
- Lazega, Emmanuel & Pattison, Philippa E. (1999). Multiplexity, generalized exchange and cooperation in organizations. A case study. *Social Networks*, 21(1), 67–90. [http://dx.doi.org/10.1016/S0378-8733\(99\)00002-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0378-8733(99)00002-7)
- Maranto, Cheryl L. & Griffin, Andrea E. C. (2011). The antecedents of a 'chilly climate' for women faculty in higher education. *Human Relations*, 64(2), 139–159. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726710377932>
- McPherson, Miller; Smith-Lovin, Lynn & Cook, James M. (2001). Birds of a feather. Homophily in social networks. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 415–444. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.415>
- Ruschenburg, Tina; Zuber, Stephanie; Engels, Anita & Beaufäys, Sandra (2011). Frauenanteile in der Exzellenzinitiative. Zu den methodischen Herausforderungen bei der Ermittlung aussagekräftiger Vergleichswerte. *Die Hochschule*, 2, 161–172.
- Šadl, Zdenka (2009). 'We women are no good at it'. Networking in academia. *Sociologicky Casopis-Czech Sociological Review*, 45(6), 1239–1263.
- Scheidegger, Noline & Osterloh, Margit (2004). One network fits all? Effekte von Netzwerkcharakteristika auf Karrieren. In Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke. Der Fall Gender* (S. 199–226). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Seibert, Scott E.; Kraimer, Maria L. & Liden, Robert C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237. <http://dx.doi.org/10.2307/3069452>
- Trezzini, Bruno (1998). Theoretische Aspekte der sozialwissenschaftlichen Netzwerkanalyse. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 24(3), 511–544.
- van Emmerik, IJ. Hetty (2006). Gender differences in the creation of different types of social capital. A multilevel study. *Social Networks*, 28(1), 24–37. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socnet.2005.04.002>
- Wasserman, Stanley & Faust, Katherine (1994). *Social network analysis. Methods and applications*. Cambridge u. a.: Cambridge University. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511815478>
- Zimmer, Annette; Krimmer, Holger & Stallmann, Freia (2007). *Frauen an Hochschulen – winners among losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich.

„BLUT IST DICKER ALS TINTE“ – ZUR BEDEUTUNG POLITISCHER UND PRIVATER NETZWERKE IN DER DEUTSCHEN FRAUENBEWEGUNG

Sabine Hering

1 Einleitung

In dem folgenden Beitrag soll anhand ausgewählter Biografien der Frage nachgegangen werden, auf welche Netzwerke Schlüsselpersonen aus der deutschen Frauenbewegung in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts zurückgegriffen haben. Dabei richte ich den Blick in erster Linie darauf, an wen sich die Frauen gewendet haben, um die Durchsetzung bestimmter politischer Ziele voranzutreiben. Ich berücksichtige aber auch die Kontakte, die zur Lösung privater Probleme oder akuter Notfälle aktiviert wurden.

Bei der Auswahl der Biografien habe ich mich weitestgehend auf die Vorsitzenden der beiden zentralen Verbände der gemäßigten bürgerlichen Frauenbewegung ADF (Allgemeiner deutscher Frauenverein) und BDF (Bund deutscher Frauenvereine) konzentriert – dazu gehören die Autobiografien von Helene Lange (Vorsitzende des ADF von 1893 bis 1921, Vorsitzende des Allgemeinen Deutschen Lehrerinnenvereins von 1890 bis 1921, Vorstandsmitglied im BDF von 1894 bis 1906), von Dorothee von Velsen (Vorsitzende des ADF ab 1921), von Gertrud Bäumer (Vorsitzende des BDF von 1910 bis 1920) von Marianne Weber (Vorsitzende des BDF von 1919 bis 1924); teilweise aber auch die von Marie-Elisabeth Lüders, Marie Baum und von Alice Salomon, die ebenfalls dem Vorstand des BDF angehörten bzw. diesem über Jahre hinweg nahestanden.

Bei der Auswahl handelt es sich also um Frauen, die sich – heutiger Sichtweise zufolge – im Zentrum der Netzwerke befanden, die für die Politik der bürgerlichen Frauenbewegung maßgebend waren. Die meisten von ihnen waren nicht nur in einem, sondern in mehreren Verbänden tätig – aufeinanderfolgend oder gleichzeitig. Über die nationale Ebene hinaus engagierte sich die Mehrheit der Frauen zusätzlich in internationalen Organisationen. Daraus lässt sich leicht die Vorstellung ableiten, dass diese Frauen voll und ganz in und durch die Frauenbewegung gelebt und dass sie nicht nur die Netze geknüpft hätten, sondern auch von diesen aufgefangen worden seien, wenn es nötig erschien.

Das war – um eine meiner Schlussfolgerungen vorwegzunehmen – aber nur bedingt der Fall. Der Umstand, dass fast alle der von mir dargestellten Protagonistinnen auch parteipolitisch eingebunden waren, und zwar ausschließlich in der DDP (später FDP), war für ihre politischen und privaten Vernetzungen teilweise bedeutsamer als die Bindung an die Frauenbewegung. Die wichtigsten Netzwerke bildeten jedoch ihre familiären Bindungen und ihre Nähe zu den standesgemäßen Kreisen aus Adel und Bildungsbürgertum. Mit anderen Worten: Die Frauen, die aufgebrochen waren, um den patriarchalen Strukturen der Gesellschaft ein Ende zu setzen, haben sich auf der privaten Ebene kaum von diesen Strukturen lösen können oder wollen. Das trifft weitgehend auch auf die Vertreterinnen der proletarischen und der konfessionellen Frauenbewegung zu. Hier waren es jedoch weniger die Familien als vielmehr die Partei bzw. die Kirche, die ihre zentralen Netzwerke bildeten.

2 Die goldene Kindheit und die heil(ig)e Familie

Marie Baums Lebenserinnerungen beginnen mit den Worten:

„Mir ist das Glück zuteil geworden, in zwei der schönsten und eigenartigsten Städte leben zu dürfen, in [...] Danzig und in Zürich. Die Erinnerung an Stadt und Universität Zürich [...] ruht wie ein Bild auf Goldgrund in meiner Seele; fest wurzelt sie in ihrem guten alten Boden, den auch die neuesten welterschütternden Umwälzungen kaum berührt haben.“ (Baum 1950: 7)

Auf den folgenden Seiten beschreibt sie, wie ihre Familie in einem großen Haus neben dem unter der Leitung ihres Vaters stehenden städtischen Krankenhaus gewohnt hat, das schon ihrem Großvater unterstanden hatte. Detailfreudig referiert sie Rang und Namen ihrer Vorfahren:

„Die Baums stammten aus Preußen, die Ahnenreihe lässt sich lückenlos bis auf den im Jahre 1645 geborenen Bartel Baum sen. zurückführen, der Land- und Gerichtsgeschworener der dem Generalfeldmarschall Bartfuß gehörenden Gräflisch Quittain'schen Güter, zugleich Kirchenvorsteher in Grünhagen und Eigentümer des Kruges in Krönau-Ostpreußen gewesen ist.“ (Baum 1950: 15f.)

Sie berichtet, dass ihre Mutter Tochter des bekannten Mathematikers Gustav Lejeune Dirichlet gewesen sei, der als Nachfolger von Gauß an der Universität in Göttingen lehrte. Teile der Familie wurden geadelt, andere unterhielten Kontakte zu Alexander von Humboldt, die Großmutter entstammte dem Haus der Mendelssohn-Bartholdy usw.

In der Familie, in der Gertrud Bäumer nach dem frühen Tod ihres ‚hochverehrten Vaters‘ betreut von Mutter, Großmutter und Tante in der Stadt Halle aufwuchs, schwebte der Geist der berühmten Urgroßmutter, die Rahel Varnhagen, Bettina von Arnim und Friedrich Schleiermacher nahestand und in deren Werken erwähnt und gewürdigt wird (Bäumer 1933: 40ff.) Bei Marie-Elisabeth Lüders heißt es:

„Vier der älteren Geschwister waren im sogenannten Prinzenpalais in Schleswig geboren, wo der Vater bis zu seiner Berufung durch Bismarck in das Preußische Kultusministerium (schon in der dritten Generation) Mitglied in der Regierung war.“ (Lüders 1963: 11)

Marianne Weber schwärmt von ihrer westfälischen ‚Patrizierfamilie‘ – und Dorothee von Velsen vermerkt:

„Als meine Eltern sich kennenlernten, war mein Vater Königlicher Bergwerksdirektor in Zabrze, dem späteren Hindenburg in Oberschlesien. Dieser äußerste Winkel der Monarchie stand noch am Anfang seiner Entwicklung. [...] Aber man lebte herrschaftlich, besaß Pferde und Wagen, war bei Landräten, bei Generaldirektoren und auf den Gütern willkommen.“ (von Velsen 1956: 22)

Auch in der jüdischen Familie von Alice Salomon („Alice‘ nach der Großherzogin von Hessen) setzt man trotz gewisser Einschränkungen auf Wohlstand und Tradition:

„Meines Vaters Familie hatte seit Anfang des 18. Jahrhunderts in einer norddeutschen Kleinstadt gelebt. Sein Urgroßvater hatte 1744 und 1766 Konzessionen für sein Geschäft und den Erwerb eines Hauses erhalten sowie 1765 einen Schutzbrief Friedrich des Großen. [...] Die Vorfahren meiner Mutter waren Bankiers gewesen bis zu dem Zeitpunkt, als die mächtigen Aktiengesellschaften die Privat- und Familienbanken ihrer hervorragenden Stellung beraubten.“ (Salomon 1983: 12)

Glanz und Gloria beherrschen die Bilder, welche die Frauen von ihren Herkunftsfamilien aufzeichnen, nicht etwa im „Backfischalter“, in dem das Wohnhaus, der Garten, die Kleider, der Schmuck und die vornehmen Besucherinnen und Besucher üblicherweise eine gewisse Rolle spielen, sondern als betagte Frauen, denen die Schattenseiten des deutschen Kaiserreichs und das Versagen von Adel und Großbürgertum nicht entgangen sein dürften.

Natürlich finden sich auch Bemerkungen darüber, dass es Probleme gab: „Es war ein Haus nicht ohne Spannungen, nicht ohne Leid und Last, aber immer reich an Arbeit, von unzerstörbarem Jugendmut und von gesunder Lebensluft erfüllt“ (Baum 1950: 15). Und natürlich wird immer wieder erwähnt, dass die ‚begabte Mutter‘ gerne anderes getan hätte, als ‚nur‘ eine Schar Kinder aufzuziehen und einem großen Haushalt vorzustehen. Es wird ebenfalls beklagt, dass die Brüder in mancherlei Hinsicht bevorzugt worden seien. Aber all das stellt die Unverbrüchlichkeit der Bindung an die Familie nicht infrage und befreit keine von ihnen von dem Gefühl, dass ihre Herkunft sowohl eine ernstzunehmende Verpflichtung als auch einen gewissen Schutz und eine Sicherheit dargestellt hat – und das nicht nur in finanzieller Hinsicht.

3 Aufbruch und Ausbruch – trotzdem

Zu den Vorteilen der Herkunftsfamilien, aus denen die ausgewählten Protagonistinnen der Frauenbewegung stammten, gehörten nicht nur Geld und Bildung, sondern auch die Auffassung, dass man einer Tochter, welche die – ansonsten so begehrte – Eheschließung als Lebensperspektive für sich ablehnte, höhere Bildung und ggf. sogar eine gute Ausbildung zukommen lassen sollte. Keine der geschilderten Familien hat ihre Tochter bedrängt, enterbt oder gar des Hauses verwiesen, weil diese vom vorgesehenen Pfad abweichen wollte – und letztlich erheblich abgewichen ist. Nicht nur bei Helene Lange ist nachzulesen, warum das Hausfrauendasein auf geistig lebendige junge Mädchen so abschreckend wirkte:

„Über die zunächst folgende Zeit kann ich kurz hinweggehen. Ödland. Kleinstadtleben in der Heimat, wo ich bis auf weiteres das Dasein einer Haustochter im großväterlichen Hause führen sollte. Das bedeutete: Ein wenig Haus- und Handarbeit, etwas Klavierspielen, Spaziergänge durch den Schlossgarten und Kaffeebesuche, bei denen häufig der rote Pudding mit weißer und der weiße mit roter Sauce das wesentliche Unterscheidungsmerkmal bildete.“ (Lange 1922: 87)

Deshalb stand für viele der Entschluss schon frühzeitig fest, sich anstelle von Ehe und Familie für einen Beruf zu entscheiden. Marianne Weber schreibt: „Den Beruf nahm ich ernst, ich wollte mich künftig auf eigene Füße stellen. Großvater lachte dazu: ‚Du hast es nicht nötig, Geld zu verdienen.‘ Aber man ließ mich gewähren“ (Weber 1948: 52). Auch der Vater von Dorothee von Velsen zeigte sich aufgeschlossen:

„Auf einem der seltenen Spaziergänge, die wir mit unserem Vater machten, kam die Rede auf meine Interessen. Ich äußerte die Absicht, Krankenpflege zu lernen und dann in die Kolonien zu gehen. Noch heute bin ich meinem Vater dankbar, dass er nicht lächelte, sondern diesen Plan, dessen jugendlichen Überschwang er erkennen musste, ohne Kritik anhörte und nur bemerkte, ‚barmherzige Schwester‘ zu sein, sei eine schöne, aber auch schwere Aufgabe.“ (von Velsen 1956: 73)

Der Vater von Marie-Elisabeth Lüders zeigte ebenfalls Verständnis für das Streben seiner Tochter nach politischen Ämtern. Sein Protest beschränkte sich lediglich auf die Wahl der Partei, der sie beitrug. Er hätte es lieber gesehen, wenn sie – wie er – Mitglied der Deutschen Volkspartei statt der liberalen FVP geworden wäre (vgl. Lüders 1963: 39).

Es steht damit – zumindest in Bezug auf die hier zugrunde liegenden Autobiografien – außer Frage, dass die Elternhäuser die beruflichen Karrieren ihrer Töchter geduldet und weitgehend sogar unterstützt haben. Bildungsnähe, Leistungsbereitschaft und Ehrgeiz, die von der eigenen Tradition und über viele Generationen hinweg genährt worden waren, waren stärker als die geschlechtsbezogenen Vorurteile. Man schickte die Mädchen deshalb auf gute Schulen oder Internate, man ließ sie ins Ausland reisen und studieren, stellte den Kontakt zu befreundeten Professoren oder Unternehmern her und aktivierte damit etwas, das heute als Karrierenetzwerk bezeichnet werden würde.

Über die Reaktion der Elternhäuser auf die Tatsache, dass ihre Töchter in den darauffolgenden Jahren aufgrund der Anerkennung ihrer überaus erfolgreichen Aktivitäten zwar die Spitzenpositionen der Frauenorganisationen bekleideten, von der Presse aber als gefährliche Frauenrechtlerinnen diffamiert wurden, ist in den Lebenserinnerungen wenig zu lesen. Auch darüber, was die Eltern gesagt haben, wenn sie in den Haushalten ihrer Töchter statt einer Schar munterer Enkelkinder „lediglich“ deren Lebensgefährtinnen und Freundinnen vorfanden, hüllen sich die Autorinnen in Schweigen.

4 Aufstieg und Siegeszüge – wodurch?

Am Beispiel von Gertrud Bäumer, die aus dem Kreis der Frauenrechtlerinnen die formal ‚ansehnlichste‘ Karriere bis zur Ministerialrätin im Reichsinnenministerium der Weimarer Republik vorzuweisen hatte, lässt sich das Spektrum der Faktoren, die ihren Aufstieg befördert haben, auf aufschlussreiche Weise nachverfolgen: Zunächst ermöglichten ihr ihre Mutter und Großmutter die Ausbildung zur Lehrerin. Unbefriedigt von den Möglichkeiten, die das Schulwesen den Lehrerinnen am Ende des 19. Jahrhunderts

bot, ging sie nach sechs Jahren Schuldienst nach Berlin, um sich den Zugang zu einem Universitätsstudium zu eröffnen. Als sie aus dem Bekanntenkreis erfuhr, dass die renommierte Vorsitzende des Allgemeinen Lehrerinnenvereins, Helene Lange, damals 50 Jahre alt, sowohl an der Überlastung durch die vielfachen Aufgaben in den Bereichen Schulpolitik und Frauenbewegung als auch an einer Erkrankung ihrer Augen litt, die ihre Arbeitsfähigkeit erheblich einschränkte, ging sie voller Anteilnahme und Schaffensdrang zu ihr und bot ihre Hilfe an. Da Helene Lange sehr rasch die außergewöhnliche Begabung ihrer Hilfskraft erkannte, erweiterten sich schrittweise der Umfang und die Qualität der Zusammenarbeit – bis zur gemeinsamen Herausgabe des fünfbandigen *Handbuchs der Frauenbewegung* (1901/1902), ein Standardwerk bis heute.

Durch den zunehmend intensivierten Kontakt zu Helene Lange öffnete sich für Bäumer das Tor zur Frauenbewegung; ein Weg, auf dem sie ihre Mentorin und Lebensgefährtin nicht mehr nur begleitete und unterstützte, sondern auch schrittweise überholte. Ihre Karrieresprünge innerhalb der Frauenbewegung, die 1910 im Vorsitz des BDF (das war die Dachorganisation, die damals 2 200 Vereine mit über 500 000 Mitgliedern repräsentierte) gipfelten, verliefen parallel zur Anerkennung ihrer wissenschaftlichen Leistungen seit ihrer Promotion zur Dr. phil. vonseiten prominenter Vertreter der Philosophie und der Nationalökonomie, wie Adolf Harnack, Gustav Schmoller oder Erich Schmidt. Besonders zu Harnack unterhielt sie auch persönlich Kontakt. Er „prophezeite, als wir einmal zusammen von einer der Sitzungen im Auto nach Grunewald herausfahren: Sie werden bestimmt noch einmal Referent für die Mädchenschulen in der Unterrichtsverwaltung“ (Bäumer 1933: 216). Sie wurde viel mehr, aber das war damals selbst für Harnack nicht vorstellbar.

Damit nicht genug, knüpfte sie frühzeitig Kontakte zu den Liberalen, namentlich zu deren Gallionsfigur Friedrich Naumann, dem sie bis zu seinem Tod eng verbunden blieb. 1908 wurde sie Mitglied der Fortschrittlichen Volkspartei (FVP) und stieg auch dort rasch in Spitzenpositionen auf: „Ende 1912 hat Naumann mich eingeladen, in die Schriftleitung seiner Zeitschrift ‚Die Hilfe‘ einzutreten“ (Bäumer 1933: 250). 1918 gründete sie mit ihm zusammen die Deutsche Demokratische Partei (DDP), zog 1919 für die Partei in den Reichstag und hatte bis 1930 das Amt der dritten Vorsitzenden inne.

Andere Karrierewege verliefen ähnlich, wenn auch nicht ganz so ‚strahlend‘: Alice Salomon z. B. suchte als wohlbehütete höhere Tochter nach einer sinnvollen Betätigung, stieß auf Jeanette Schwerin und deren „Mädchen- und Frauengruppe für soziale Hilfsarbeit“, übernahm nach deren Tod die Leitung der „Gruppen“ und entwickelte daraus die 1908 von ihr gegründete erste „Soziale Frauenschule“ in Deutschland. Parallel dazu promovierte sie auf Empfehlung von Max Sering und Alfred Weber im Fach Nationalökonomie bei Alois Riehl. Dem BDF gehörte sie seit dem Jahr 1900 an, wurde in den Vorstand gewählt und war dessen Stellvertretende Vorsitzende bis 1920; im Internationalen Frauenbund war sie als Schriftführerin tätig. Auch sie hatte gute Kontakte zu Friedrich Naumann und wurde Mitglied von FVP/DDP, lehnte aber eine Kandidatur für den Reichstag ab. Sie pflegte persönlichen Kontakt zu allen fortschrittlichen Kräften, die in Berlin Rang und Namen hatten – vor allem aber bewegte sie sich mit großer Noblesse auf dem „internationalen Parkett“, u. a. als langjährige enge Freundin und Mitstreiterin von Lady Aberdeen, der Präsidentin des International Council of Women.

Marie-Elisabeth Lüders schaffte es, sowohl durch ihre Promotion im Fach Nationalökonomie als auch durch ihre Tätigkeit in unterschiedlichen sozialen Arbeitsfeldern im Ersten Weltkrieg bis in den Rang einer Abteilungsleiterin im Kriegsministerium aufzusteigen. Mehr als die anderen Frauen strebte sie es an, Politikerin zu sein und in der Politik auch über die Vertretung der Interessen der Frauen hinaus in die Breite zu wirken. Vom Anfang der Weimarer Republik an war sie für die Liberalen im Reichstag – am Ende ihres Lebens krönte die Position der Alterspräsidentin des Deutschen Bundestages ihr Werk.

Marie Baum studierte an der Universität in Zürich Chemie, legte dort die Promotion ab und erhielt eine Stelle als Fabrikinspektorin in den Badischen Anilinwerken, die ihr den Blick auf die sozialen Probleme und den Zugang zu Sozialer Arbeit eröffnete. Über weitere Tätigkeiten im Badischen Arbeitsministerium und in der Säuglingsfürsorge führte sie dies bald in den Vorstand des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge und in den Kreis um Else von Richthofen sowie Marianne und Max Weber in Heidelberg. Auch sie wurde Mitglied und später Reichstagsabgeordnete der DDP. 1917 übernahm sie

zusammen mit Gertrud Bäumer die Leitung der „Sozialen Frauenschule“ in Hamburg, kehrte dann aber bis 1933 als Referentin ins Arbeitsministerium zurück.

Diese Beispiele zeigen, dass es in Ausnahmefällen durchaus möglich war, schon im deutschen Kaiserreich als Frau Karriere zu machen – ohne Frauenstimmrecht, bis 1908 sogar ohne Versammlungsfreiheit und ohne gefestigten Zugang zu Studium, Parteien und öffentlichen Ämtern, ganz zu schweigen vom Widerstand der Männer (mit Ausnahme weniger Verbündeter, die deshalb umso wichtiger waren) und der Skepsis bei der Mehrheit der Frauen. Es wird deutlich, dass es vor allem das Zusammenwirken der unterschiedlichen privaten und halböffentlichen Netzwerke war, das die ‚Wege nach oben‘ geöffnet hat.

Netzwerke haben bekanntlich eine doppelte Funktion: Sie fördern und schützen. Es scheint deshalb angezeigt, nicht nur der Frage nachzugehen, welche Wirksamkeit diese Netzwerke zur Profilierung der Frauen und zu deren Aufstieg in Führungspositionen hatten, sondern auch den Blick darauf zu richten, welchen Schutz sie ihren Mitgliedern bei den sich unvermeidlich einstellenden Anfeindungen und Bedrohungen boten.

5 „Shelter in the storm“

Der Umstand, dass 1912 in Weimar der „Bund zur Bekämpfung der Frauenemanzipation“ gegründet wurde, ist nur eines von vielen Indizien dafür, wie groß die Widerstände waren, denen die Frauenbewegung stets und überall begegnete. In den Autobiografien, die meinen Ausführungen zugrunde liegen, sind den vielfältigen Beispielen zu Vorurteilen und Widerstand zahllose Passagen, teilweise sogar ganze Kapitel gewidmet.

Die Schriftstellerin Hedwig Dohm hat sich dem Thema Antifeminismus wie keine andere präzise und scharfzüngig gewidmet. Sie schrieb im Jahre 1902:

„Dem Ansturm gegen die Frauenbewegung liegen die verschiedensten Motive zugrunde. Sie klar zu stellen, nehme ich vier Kategorien der Antifeministen an: 1) Die Altgläubigen, 2) Die Herrenrechtler, zu denen ich die Charakterschwachen und die Geistesbedürftigen zähle, 3) Die praktischen Egoisten und 4) Die Ritter der mater dolorosa (Unterabteilung: die Jeremiasse, die auf dem Grabe der Weiblichkeit schluchzen).“ (Dohm 1902: 3)

Soweit der kategorielle Rahmen. Die unterschiedlichen Vertreter der einen oder anderen „Spezies“ lassen sich zahlreich in den Autobiografien der Frauen wiederfinden. Sehr anschaulich schildert Helene Lange in ihrem Kapitel „Kampfzeiten“ die Reaktionen auf die Gelbe Broschüre, auf die Ausführungen zu einer Petition also, die sie im Jahre 1888 zusammen mit einer Reihe von Mitstreiterinnen zur Reform des Mädchenschulwesens im Preußischen Kultusministerium vorgelegt hatte (vgl. Lange 1922: 145ff.). Sie schreibt:

„Auch in den Kreisen der Behörden herrschte große Verstimmung. Die kleinlich schikanöse Art, durch die man hoffte, mit der unerhörten ‚Rebellion‘ fertig zu werden, wurde mir klar, als Anfang Dezember plötzlich – zum ersten Mal in den zehn Jahren – eine Inspektion des von mir geleiteten Seminars vorgenommen wurde, und zwar gleich durch die allerhöchste Instanz: den Geheimen Oberregierungsrat Schneider aus dem Kultusministerium.“ (Lange 1922: 155)

Der Geheime Oberregierungsrat bemängelte erwartungsgemäß die Bildungslücken der Mädchen – Lange konterte, dass der Mangel an Kenntnissen das Resultat des allgemeinen preußischen Schulwesens sei, denn bei ihr im Unterricht seien die Mädchen erst seit wenigen Wochen (vgl. Lange 1922: 155).

Die Widerstände der Obrigkeit gegen den Zugang des weiblichen Geschlechts zur höheren Bildung und zum Studium, ebenso wie gegen den Einsatz von (weiblichen) Lehrerinnen in der Mittel- und Oberstufe lösten eine relativ breite Solidarisierungswelle innerhalb der Frauenbewegung aus. Der Umstand, dass Helene Lange die von ihr geforderte Reform der Mädchenbildung am Ende durchsetzen konnte und dass sie in Deutschland bis heute als die bekannteste und bedeutendste Frauenrechtlerin gilt, ist nicht

nur der Tatsache geschuldet, dass sie damit eine der wesentlichen Grundlagen der Gleichberechtigung geschaffen hat. Er zeugt darüber hinaus von der Bereitschaft der Frauen, sich zugunsten weiblicher Interessen zu solidarisieren, solange ihnen noch bis zum Ende des Kaiserreichs die Vollbürgerschaft und das Stimmrecht verweigert wurden. Die Frauennetzwerke mussten eben voller Entschlossenheit standhalten, weil die Männernetzwerke so übermächtig waren.

Ein ähnlich starker Solidarisierungseffekt ergab sich angesichts der Widerstände der Parlamentarier gegen die Aufhebung des Vereinsverbots¹ im Jahre 1908: Für die Entscheidung, endlich auch Frauen die Vereinsfreiheit für politische Organisationen zuzubilligen, fand sich im Mai 1908 nur eine knappe Mehrheit im Reichstag. Marie-Elisabeth Lüders kommentierte diesen Vorgang folgendermaßen:

„Die Reden und Lachsalven, mit denen die ‚Volksvertreter‘ – in völliger Unkenntnis der dynamischen Kräfte der Frauenbewegung – die Verabschiedung dieses für uns entscheidenden Gesetzes begleiteten, haben mich mehr als alles andere auf den politischen Weg gedrängt.“ (Lüders 1963: 55)

Große Empörung aufseiten der Frauen erzeugte am Ende des Ersten Weltkrieges auch der Umstand, dass in der Osterbotschaft des Kaisers, durch welche die Arbeiterschaft als Lohn für ihre Vaterlandstreue vom Dreiklassenwahlrecht befreit wurde, den Frauen weiterhin das Wahlrecht verweigert wurde. Diese Ignoranz des Staatsoberhauptes führte zum Schulterchluss aller Flügel der Frauenbewegung (die ‚Konfessionellen‘ ausgenommen) und letzten Endes auch zum Erfolg, wenn auch auf anderen Wegen und mit anderen Mitteln, als die Frauen es sich gewünscht hatten (vgl. Hering 1990: 121ff.). Aber das ist eine andere Geschichte.

Es gab also bis zum Ende des Kaiserreichs durchaus wirksame Frauennetzwerke, die vor allem durch den Effekt ‚Widerstand erzeugt Druck‘ hervorgerufen wurden. Aber auch die familiären Netzwerke waren noch funktionstüchtig, solange die wohlwollenden Angehörigen über Geld, Macht und Einfluss verfügten. Dies verdeutlicht ein Beispiel aus den Erinnerungen von Dorothee von Velsen aus dem Jahr 1916:

„Vor meiner Abreise aus Brüssel schrieb ich meinem Vater: Ich werde einen Tag in Berlin bleiben und mich im Kriegsamtsamt melden. Bitte halte Dir eine Stunde im Büro für mich frei, wo ich alle Kenntnisse, die ich irgend fassen kann, bei Dir aufnehmen möchte. Kannst Du etwas über Frauenarbeit in Schlesien auftreiben lassen, so tue es bitte. [...] Ich brauche auch Zahlen über die Frauen in der Munitions- und Grubenarbeit. [...] Entschuldige die viele Mühe, aber ich werde im Fluge sein. [...] Und bitte bringe auch 500 Mark von der Dresdner mit.“ (von Velsen 1956: 179)

Mit der Gewährung des aktiven und passiven Frauenwahlrechts im November 1918 und dem Beginn der Weimarer Republik traten in Bezug auf die Netzwerke der Frauen erhebliche Veränderungen ein: Die ‚Kampfzeiten‘ waren jetzt vorbei, denn die Frauen hatten ja nun angeblich alles, was sie verlangt hatten. Dass die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern nach wie vor eklatante Unterschiede aufwiesen, war für die Frauen zwar spürbar, stieß aber aufseiten der noch bestens mit Privilegien ausgestatteten Männer auf wenig Interesse.

Eine weitere Veränderung war dem demografischen Wandel innerhalb der Frauenbewegung geschuldet: Die ‚Alten‘, die Protagonistinnen der Kampfzeiten also, verließen langsam die Bühne, soweit sie überhaupt noch am Leben waren. Die mittlere Generation war mit ihren Erfolgskarrieren beschäftigt und musste große Mühe aufwenden, sich in den Männerorganisationen (Universitäten, Parteien, Ministerien) durchzusetzen, in die sie eingedrungen war. Für diese Generation waren die wenigen, aber durchaus verlässlichen (männlichen) Sympathisanten die zunehmend wichtigste Unterstützung. Die Familien waren als Netzwerke weitgehend weggebrochen, weil sie ihren politischen Einfluss verloren hatten oder durch die Inflation verarmt waren. Die dritte Generation, die ‚Jungen‘, hatte noch nicht begriffen, dass Frauen Netzwerke brauch(t)en, weil sie aufgrund der „unbegrenzten“ Möglichkeiten, die sich ihr offiziell boten, der Meinung war, alleine und mit eigenen Kräften zurechtzukommen.

Das alles änderte sich wiederum im Jahre 1933. Die meisten ‚Alten‘ waren inzwischen verstorben. Die mittlere Generation wurde ihrer Ämter enthoben. Die ‚Jungen‘ wechselten zum Feind über oder setzten

¹ Das ‚Vereinsverbot‘ für Frauen und Jugendliche wurde 1851 nach der Revolution von 1848 erlassen. Es hatte bis zu seiner Aufhebung 1908 u. a. zur Folge, dass Frauen nicht an politischen Versammlungen teilnehmen und dass sie selbst keine politischen Vereinigungen bilden durften.

sich die Verleihung eines Mutterverdienstkreuzes zum Ziel. Die mittlere Generation innerhalb des bürgerlichen Lagers, deren Vertreterinnen (mit Ausnahme von Helene Lange) im Zentrum meiner Betrachtungen stehen, verfügte zwar noch über gewisse Rücklagen und durchaus bestandsfähige Bekanntenkreise, in denen es sich ‚leben‘ ließ, musste sich aber neu orientieren. Gertrud Bäumer residierte auf dem Gut Gießmannsdorf in Schlesien, Dorothee von Velsen hielt in einem geräumigen Haus in Ried nahe Benediktbeuren Hof, Marianne Weber beschrieb unter der Überschrift ‚Akademische Geselligkeit‘ ihren Heidelberger Salon, in dem sie während der Nazizeit mit Persönlichkeiten, wie Karl Jaspers, Ludwig Curtius, Gustav Radbruch, Martin Dibelius und C. G. Jung, über Themen wie Religion, Glaube, innere Lebenskräfte, über Leiden, Tod und Verklärung diskutierte: „Im Januar 1939 fanden wir uns zusammen unter dem Gestirn Goethes. Schätze seelischen Adels und glühenden Erlebens, tiefsinniger Durchdringung von Natur und Geist und weltumspannender Weisheit wurden vergegenwärtigt“ (Weber 1948: 328).

Ganz anders gestaltete sich das Leben von Alice Salomon, die als Jüdin – wenn auch getauft und vor 1933 mit staatlichen Ehrungen überhäuft – nun ganz anderen Existenzbedingungen ausgesetzt war. Als sie 1937 nach einem vierstündigen Verhör bei der Gestapo erfuhr, dass sie innerhalb von drei Wochen Deutschland verlassen müsse, waren es nicht ihre ehemaligen Bundesgenossinnen aus der Frauenbewegung, die ihr hilfreich zur Seite standen, sondern innerhalb der deutschen Netzwerke lediglich ihre Hauswirtschafterin und ihr Rechtsanwalt, also Personen, die auf ihrer ‚Gehaltsliste‘ standen. Zur Organisation ihrer Ausreise und zur Gestaltung ihres zukünftigen Lebens musste sie deshalb auf ihre internationalen Netze zurückgreifen:

„Über Nacht entschloss ich mich, meine britischen Freunde, die Franklins zu bitten, ob sie mich für eine Zeitlang aufnehmen würden. Ich schrieb an amerikanische Freunde wegen einer Bürgerschaft, so daß ich ein Einwanderungsvisum für die Vereinigten Staaten bekommen konnte, wo es einem Exil-suchenden gestattet ist, für seinen Lebensunterhalt zu arbeiten.“ (Salomon 1983: 301)

Ihre alten Netzwerke innerhalb der Frauenbewegung, die schon in der Auseinandersetzung um Nationalismus und Internationalismus im Ersten Weltkrieg Risse bekommen hatten, versagten jetzt vollkommen. Als ihre ehemaligen Mitstreiterinnen begriffen, dass man sie nicht am Aufbau des ‚neuen Staates‘ beteiligen wollte (auch wenn sie teilweise gerne mitgemacht hätten), zogen sie sich mehrheitlich in die Beschäftigung mit der deutschen Geschichte zurück. Es entstand eine Vielzahl von ‚Legenden aus längst vergangenen Zeiten‘, die sicherlich von großem Nutzen waren, um die Sicherung gewisser Einkünfte zu gewährleisten, vor allem aber um die Abstinenz gegenüber den immer brisanter und bedrückender werdenden Tagesthemen zu ermöglichen. Gertrud Bäumer schrieb u. a. über Dante, über Wolfram von Eschenbach, über Goethe, über Adelheid von Burgund und über das langobardische Volk.² Auch Dorothee von Velsen und Marianne Weber veröffentlichten zahlreiche Bücher mit vorwiegend historischen Themen.³ Zu den größten Problemen, denen sie gegenüberstanden, zählten die Entlassung aus dem Staatsdienst, Zensur und die Verweigerung der Druckerlaubnis aufgrund der zunehmenden Papierknappheit. Marie-Elisabeth Lüders, die in ihren Lebenserinnerungen anschaulich ihre Verfolgung durch das Naziregime schildert, konnte immerhin noch im Jahre 1936 ihr Buch über den Kriegseinsatz der Frauen im Ersten Weltkrieg veröffentlichen, wohlgermerkt mit einem Geleitwort des damaligen Reichskriegsministers und Oberbefehlshabers der Wehrmacht, Generaloberst von Blomberg.⁴

Marie Baum wurde gleich zu Beginn der NS-Zeit durch ihre Herkunft, die u. a. eine ‚nichtarische‘ Großmutter aus der Familie Mendelssohn-Bartholdy aufwies, darauf gestoßen, wes Geistes Kind die neue Regierung war. Sie nahm zunehmend besorgt am Gang der Ereignisse teil und half den Verfolgten, soweit sie es für möglich hielt. Sie beschreibt ihre immer wiederkehrende Beschäftigung mit der Frage, ob es nicht vielleicht besser sei, die Verfolgten in die Lager zu begleiten, so wie einige ihrer Bekannten es getan hatten, tat es aber selber nicht (vgl. Baum 1950: 279f.).

Die Kreise, zu denen sie gehörte und mit denen sie offen reden und handeln konnte, sind den humanitär gesonnenen Teilen der „Akademikerschaft“ Heidelbergs und der Kirche zuzuordnen (vgl. Baum 1950: 273ff.). Wie alle anderen Schlüsselpersonen in dieser Darstellung war und blieb Marie Baum Zeit ihres Lebens fest in das akademisch großbürgerliche Milieu eingebunden. Wie auch bei den anderen gab es im Alter eine gewisse Hinwendung zur Kirche, aber niemals einen Schulterschluss mit der Gewerkschaft

² Vgl. in diesem Zusammenhang Gertrud Bäumers Veröffentlichungen Adelheid, Mutter der Könige (1836), Der Park. Geschichte eines Sommers (1937), Wolfram von Eschenbach (1938), Die Macht der Liebe. Der Weg des Dante Alighieri (1941) und Der ritterliche Mensch (1941).

³ Vgl. hier Dorothee von Velsens Die königlichen Kinder. Die Erben der Häuser Habsburg und Burgund (1938), Das goldene Tor (1939) und Der Graf Merci. Ein Leben im Kampf um Deutschlands Grenzen (1946) sowie Marianne Webers Die Frauen und die Liebe (1935) und Erfülltes Leben (1946).

⁴ Vgl. Marie-Elisabeth Lüders’ Das unbekanntes Heer. Frauen kämpfen für Deutschland 1914–1918 (1936).

oder der Sozialdemokratie, geschweige denn den Kommunist/innen. Die mit der Muttermilch aufgegogenen, dem Bürgertum im Positiven wie im Negativen anhaftenden Geisteshaltungen hat keine der Frauen aufgeben können und/oder wollen. Daran hat alle Kritik an dem immer wieder verspürten Antifeminismus, an den Mängeln des Sozialstaats, an Unrecht und Gewalt nichts ändern können. Eine andere Gesellschaft als die im grundsätzlichen Sinne ‚bürgerliche‘ kam für sie alle nicht infrage.

6 Ausblick: Netzwerke oder Kreise?

Die Frage, auf welche Netzwerke Schlüsselpersonen aus der deutschen Frauenbewegung in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts zurückgegriffen haben, führte in historischer Kontextualisierung zu einer kritischen Befragung des mit allzu positiven Effekten aufgeladenen heutigen Netzwerkbegriffs. Für die Schlüsselpersonen aus der deutschen Frauenbewegung waren es auf jeden Fall die ‚Kreise‘, die sie förderten und stützten, die Kreise, in denen sie verkehrten, die Personen, mit denen sie ihre zahllosen Reisen unternommen haben, mit denen sie zusammen wohnten, lebten und diskutierten und mit denen und durch die sie versucht haben, in die Gesellschaft hineinzuwirken, solange es ihnen möglich war. Netzwerke hatten und – so möchte ich zur Diskussion stellen – haben also nicht nur die Funktion, zu fördern und zu schützen, sie bilden auch persönliche Grenzen, sie binden ihre Mitglieder an Ideologien und Wertsysteme, aus denen es ganz offensichtlich trotz hoher Intelligenz und großer Sensibilität so gut wie kein „Entrinnen“ gibt. Blut ist eben dicker als Tinte.

Literaturverzeichnis

- Baum, Marie (1950). *Rückblick auf mein Leben*. Heidelberg: F.H. Kerle Verlag.
- Bäumer, Gertrud (1933). *Lebensweg durch eine Zeitenwende*. Tübingen: Rainer Wunderlich Verlag.
- Bäumer, Gertrud (1953). *Im Lichte der Erinnerung*. Tübingen: Rainer Wunderlich Verlag.
- Dohm, Hedwig (1902). *Die Antifeministen. Ein Buch der Verteidigung*. Berlin: Ferd. Dümmlers Verlagsbuchhandlung.
- Hering, Sabine (1990). *Die Kriegsgewinnlerinnen. Praxis und Ideologie der deutschen Frauenbewegung im Ersten Weltkrieg*. Pfaffenweiler: Centaurus Verlag.
- Lange, Helene (1922). *Lebenserinnerungen*. Berlin: F.A. Herbig Verlag.
- Lange, Helene (1914). *Die Frauenbewegung in ihren modernen Problemen*. Leipzig: Quelle & Meyer Verlag.
- Lüders, Marie-Elisabeth (1963). *Fürchte dich nicht. Persönliches und Politisches aus mehr als 80 Jahren (1878–1962)*. Köln, Opladen: Westdeutscher Verlag. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-98441-8>
- Salomon, Alice (1983). *Charakter ist Schicksal. Lebenserinnerungen*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Velsen, Dorothee von (1956). *Im Alter die Fülle. Erinnerungen*. Tübingen: Rainer Wunderlich Verlag.
- Weber, Marianne (1948). *Lebenserinnerungen*. Bremen: Johs. Storm Verlag.

NETZWERKORGANISATION

WELCHE DIVERSITY? STAKEHOLDER-VERNETZTE INNOVATIONSFORSCHUNG IN PLATTFORMSTRATEGIEN

Susanne Maria Weber

Sowohl im Rahmen europäischer als auch nationaler Forschungs- und Entwicklungsstrategien lässt sich das Entstehen eines neuen Typs vernetzter Forschungs- und Entwicklungsförderung beobachten: Im Stil „runder Tische“ werden systemisch angelegte und Diversität integrierende „offene“ Forschungs- und Gestaltungsplattformen zu Steuerungsinstrumenten wirtschaftlich und gesellschaftlich vernetzter Forschungs- und Innovationspolitik. Solche Programmstrategien liegen im Bereich technologischer, sozialer oder integrierter Innovation und sind – abhängig von öffentlicher Forschungs- und Entwicklungsförderung – oftmals zeitlich begrenzt arbeitende, netzwerkförmige Organisationsarrangements, die Diversität und Multiperspektivität systematisch fruchtbar machen sollen. Als systemische Entwicklungsplattformen beziehen sie relevante Betroffene und Stakeholder ein, um Lösungen zu generieren und als Innovationen zu verankern (Weber 2014a). Netzwerkartige Forschungs- und Entwicklungsarrangements werden hier zu neuen Organisationsformen im wissenschaftlichen Feld bzw. an den thematischen Relevanz- und Berührungspunkten zu Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Auch wenn Innovation- oder Living Labs (Feurstein et al. 2008), Reallabore und Realexperimente (Schneidewind/Scheck 2013) eher forschungs- oder eher gestaltungsorientiert, eher technisch und marktaffin oder eher partizipativ und gesellschaftspolitisch motiviert sein können (Pallot et al. 2010) und damit sehr unterschiedliche Ausgestaltungen haben, geht es doch immer um Arrangements im Umgang mit Diversität. Der vorliegende Beitrag adressiert den Gegenstand der Netzwerke zwischen Organisations- und Lebensform und deren Bedeutungen und Ambivalenzen für Bildung, Wissenschaft und Geschlecht im Hinblick auf Diversität in solchen vernetzten Forschungs- und Entwicklungsstrategien.

In den forschungs- und gestaltungspolitischen Programmatiken wird die Unterschiedlichkeit gesellschaftlicher Stakeholder- und Akteursgruppen generell als Ressource thematisiert (Weber 2014a). Wie auch in der Netzwerkforschung bekannt, muss jedoch – vor allem in strukturell heterogenen Netzwerken bestehend aus AkteurInnen der Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft – mit unterschiedlichen Akteurspositionen und -strategien sowie feldspezifischen Rationalitäten umgegangen werden (Messner 1994; Schwarz/Weber 2011; Weber 2013a, 2013b). Es wird davon ausgegangen, dass disziplinär gebundene, thematisch differente und akteursseitig fachspezifisch perspektivierte weitgehend implizite Vorstellungen von Diversity in die Plattform- und Akteursstrategien einfließen. Aus einer Diskursperspektive lassen sich Plattformen als „Trans-Feld“ des Zusammentreffens unterschiedlicher Professioneller und institutioneller Bezüge verstehen. In diesen Entwicklungsplattformen finden diskursive Aushandlungen um legitime Positionen und geeignete Zukunftsstrategien als soziale Praxis statt (Weber 2012, i. E. a). Im Sinne eines sozialwissenschaftlichen Diskursverständnisses im Konnex von Macht und Wissen (Weber 1998, 2000; Keller 2010, 2011) müssen Übergangprojekte in das Neue mit Repräsentationskämpfen in Prozessen der Ordnungsbildung umgehen (Keller 2008: 34). Gerade hier wird die Frage nach expliziten und impliziten Vorstellungen von Diversität relevant. Daher wird im ersten Kapitel des Beitrages eine grundlegende Perspektive auf Plattformstrategien und Innovation-Lab-Formate entfaltet. Der zweite Teil des Aufsatzes adressiert die Frage nach den Rationalitäten entwicklungsorientierter Plattformstrategien. Entlang des Referenzbegriffes „Geschlecht“ wird am Beispiel der Vernetzung unterschiedlicher Forschungsfelder und im Sinne einer interdisziplinären Diversity-Forschung deutlich, dass politikwissenschaftliche, wirtschaftswissenschaftliche, sozialgeografische, sozialökologische und philosophische Ansätze sehr unterschiedliche Konnotationen von Diversity auf- und auf je spezifische und differente Wissens- und Wertbezüge verweisen. Das dritte Kapitel stellt organisationspädagogische und sozialökologische Forschungsperspektiven vor. Hier werden vernetzte Forschungs- und Gestaltungsstrategien als integrierte Zukunfts-, Innovations- und Entwicklungsforschung entworfen, transformative Bildung als Zukunfts- und Innovationspraxis eingeführt und Potenziale von Diversity-Innovation und Diversity-Bildung reflektiert.

1 Auf dem Weg in eine Gesellschaft offener Entwicklungslabore?

Angesichts komplexer Problemlagen und vielfach benannter Problematiken isolierter, versäulter, linearer Modi der Problembearbeitung in vielfältigen Handlungsfeldern wird das Desiderat der Vernetzung und systemischen Gestaltung von Wissensbildungsprozessen in Forschung und Gestaltung thematisiert. In diesem Zusammenhang wächst auch die Aufmerksamkeit für fluide Organisationsformen, pädagogische Übergangsräume und -arrangements, die sich als „Temporärorganisationen“ (Weber 2004) rekonstruieren lassen. „Labs“, „Hubs“, Netzwerkknoten und Plattformen werden in ihrem Nutzen für gestaltungsorientierte Forschung und auch forschungs- und innovationspolitisch angestoßene Plattformstrategien diskutiert (Weber 2014a). Solche – klassisch in der entwicklungsorientierten Modellversuchsforschung (Weber i. E. b, i. E. c) diskutierten – Strategien generalisieren sich aktuell als Programmatik europäischer Förder- und Innovationspolitik (Weber 2014a), die an der Entwicklung von Wissensökonomien (Peters/Besley 2006) und der „Innovation Union“ (Weber 2014a) interessiert ist. Vernetzte Strategien der Problembearbeitung werden seitens des Wissenschaftlichen Beirats globaler Umweltveränderungen (WBGU 2011) als Desiderat aufgeworfen. An solche politischen und wissenschaftlichen Programmatiken schließen forschungsmethodisch akzentuiert Diskussionen um „Real-experimente“ an, die über technologische Veränderungen hinausgehen und Infrastrukturen und Institutionen einbeziehen (Schneidewind/Scheck 2013: 230). Wissenschaftstheoretisch betten sich diese Debatten in epochentheoretische Diskussionen um vernetzte Modi der Wissensproduktion wie z. B. des „Mode 2“ (Nowotny/Scott/Gibbons 2014) ein. Wissenssoziologische ebenso wie wissenschaftssoziologische Debatten stützen und untermauern Debatten um die neue Verfasstheit von Wissen (vgl. Maasen 2009) ebenso wie von Wissenschaft (vgl. Weingart 2003; Maasen et al. 2012) hin zu einem vernetzten Modus der Wissensproduktion. Damit verändert sich die Position und Rolle der Universität und der Forschung: Klassisch akademische sozialwissenschaftliche Positionen der Autonomie, Analyse und Kritik verschieben sich hin zu Einbeziehung, Entwicklung und Gestaltung, zu Lösungsorientierung und Zielorientierung (vgl. Weber 2014a, i. E. a, i. E. b). Die sogenannte „alte Wissenschaft“ (Gibbons et al. 1994: 10) transformiert sich damit selbst zu einer „postnormalen“ (vgl. Funtowicz/Ravetz 1993) oder nach Ziman (1996) „postakademischen Wissenschaft“.

Stakeholder-basierte Plattformstrategien stellen damit neue Settings für Forschung und Gestaltung dar. Sie knüpfen an die wissens- und wissenschaftssoziologische Forderung nach „methodisierten kollektiven Experimenten“ (Nowotny/Scott/Gibbons 2004: 211) an. Kollektive und vernetzte Multi-Stakeholder-Prozesse, wie sie Großgruppenverfahren (vgl. Weber 2005), aber auch Design-Thinking-Prozesse ermöglichen (vgl. Weber 2014b), zielen auf Offenheit, Ideengenerierung, Integration von Perspektiven, Konsens- und Akzeptanzbildung. Sie lassen unterschiedliche Strukturierungsprinzipien zu (vgl. Weber 2009), wie z. B. im Verfahren „Open Space“ das Prinzip der Selbstorganisation und Offenheit, im Verfahren „Zukunftskonferenz“ mit seiner Vorstrukturierung und Konstellierung der Stakeholder. Aber auch die „Wertschätzende Erkundung“ als lösungsorientiertes Verfahren und „RTSC“ als problemorientierter Zugang eröffnen hier unterschiedliche Übergangsarrangements (Weber 2005). Die Verfahren sind darüber hinaus in unterschiedlichem Maße diskursiv bzw. intuitiv und ästhetisch erschließend orientiert (vgl. Weber 2014c). Sommer und Welzer (2014) schlagen solche partizipativen Verfahren als universelles „Transformationsdesign“ vor, das geeignet sei, Wege in eine zukunftsfähige Moderne zu eröffnen.

Um allerdings die Potenziale gesellschaftlicher und ökonomischer Transformation genauer klären zu können, bedarf es eines eingehenderen Blickes auf die in diesen vernetzten Forschungs- und Gestaltungsarrangements explizit oder implizit zur Geltung kommenden Programmatiken und Semantiken, ihre AkteurInnen und ProtagonistInnen sowie deren Strategien (vgl. Weber 2014a). Politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Kontextuierungen beeinflussen Entwicklungs- und Zukunftspfade und spannen den Handlungsrahmen für Forschung, Entwicklung, Zukunftsfähigkeit und Innovation auf (vgl. Weber et al. 2014). Wie werden mögliche vernetzte Zukunftspfade mittels Plattformstrategien ausgestaltet (Weber 2013a)? Welchen Beitrag kann die Debatte um Diversity leisten, verschiedene Varianten der eingelagerten Konstruktionen von „Akteursvielfalt“ in Plattformstrategien genauer zu erschließen?

2 Programmatiken und Semantiken als diskursive Anschlüsse in Plattformstrategien

Im Folgenden sollen die diskursiven und institutionellen Einbettungen von Plattformstrategien, die feldspezifischen Programmatiken und die hier eingelagerten Differenz- und Diversitätsvorstellungen als Diskurssemantiken reflektiert werden. Eine diskurstheoretisch inspirierte Perspektive (vgl. Foucault 1973) geht nicht von „neutralen“ Wissenspositionen und Verfasstheiten des Stakeholder-basierten Wissens aus, sondern von seinen Herstellungsdynamiken im Spiel der Wahrheitsgeltungen, die sich in institutionellen Einbindungen, disziplinären Akzeptabilitätszonen und immer auch wertbezogenen Politikstrategien artikulieren. Wer wird als „relevanter Stakeholder“ identifiziert und wer nicht? Welche Stimmen sollen gehört werden und welche nicht? Welche Pfade werden durch die Rekonstruktion des Gegenstandes eröffnet und welche Zukunft entsteht auf diese Weise in den Prozessen der offenen Forschungs-, Innovations- und Zukunftsgestaltung? Die Programmatiken und Semantiken forschungspolitischer Strategien lassen sich als reale Beziehungen (im Sinne der Archäologie des Wissens nach Foucault) untersuchen. Die wissenschaftlichen Diskussionen sind als reflexive Beziehungen im Sinne der Archäologie des Wissens und als „Oberflächen des Auftauchens“ des Diskurses um offene und kollektive Prozesse der Wissensgenese zu analysieren (Weber 1998). Auch Salzbrunn (2014) ebenso wie Walgenbach (2014) problematisieren Heterogenität, Intersektionalität und Diversity als Diskursfelder, die je spezifische historische Traditionen ebenso wie Kontroversen mitführen. Auch diese gilt es zu analysieren hinsichtlich der spezifischen potenziellen Reproduktionslogiken und möglicher Öffnungen diskursiver Platzierungen und Marginalisierungen (vgl. Weber 2014b) – und ihrer Anschlussfähigkeit an spezifische (disziplinär unterschiedlich akzentuierte) Modellierungsvarianten vernetzter Wissensgenese und des Umgangs mit Differenz in Wissens- und Gestaltungsplattformen.

Im Folgenden werden daher knapp verschiedene Rationalitäten politischer, ökonomischer, räumlicher und entwicklungsbezogener Diskurse und hier verbindende Vorstellungen von Differenz und Diversity umrissen. Aus dieser Analyse lassen sich Potenziale einer integrierten Diversity-Innovations- und Entwicklungsforschung sowie einer transformativen Bildung in regional vernetzten Zukunfts- und Innovationsarrangements ableiten.

2.1 Politische Rationalität: Diskurse um kollektive Rechte strukturell marginalisierter Gruppen

Eher politisch und administrativ angestoßene Plattformen haben im Zuge der Governance-Debatte bereits eine gewisse Tradition im Feld der Bürgerinnenbeteiligung. Sie schließen an Diskurse der lokalen Teilhabe, der Partizipation, der Mitgestaltung der Zivilgesellschaft an Politikentscheidungen etc. an. Aufgrund ihrer Nähe zur rechtsstaatlichen Verfasstheit folgen sie eher juristischen, Gerechtigkeits- und legitimationsorientierten Denkfiguren. Basierend auf historischen Kämpfen der sozialen Bewegungen um „social justice“ und die Rechte von BürgerInnen führen diese Proteste und Debatten zunächst zu Positionen einer „statistical proportionality“ (Prewitt 2002 zitiert nach Salzbrunn 2014: 114), d.h. statistischer Repräsentation und der angemessenen, d.h. proportionalen Vertretung gesellschaftlicher Gruppen. Die in den 1970er Jahren aufkommenden „Affirmative Action-Programme“ zielen darauf, Diskriminierung zu beenden. Als rechtsbasierte Strategien knüpfen die Forderungen nach „affirmativen Aktionen“ und ausgleichender Gerechtigkeit an soziale Gruppenzugehörigkeiten wie Ethnizität, Geschlecht oder sexueller Orientierung an (Walgenbach 2014: 107). Sie münden in Antidiskriminierungsgesetze, die Chancengleichheit zur gesetzlichen Pflicht werden lassen.

Politische legitimierte Argumentationen, die Rechte einfordern, haben auch im deutschen Sprachraum eine lange Tradition. Bereits frühzeitig in den 1970er und 1980er Jahren wird das vermeintlich Private politisiert (vgl. Beck-Gernsheim 1980; Knapp 1989, 1990) und von Frauenbewegung und Frauenforschung in den (politischen) Fokus gerückt. Die Kritik an Ungleichheit ist hier eine prominente Argumentationslinie: Die Problematisierung struktureller Ungleichheit und ungleicher Aufstiegschancen (vgl. Beer/Weg 1987) und die Forderungen nach gleichem Lohn führen auch in der zweiten Frauenbewegung der 1970er Jahre zu politisch legitimierte Forderungen nach Frauenförderung und Gleichstellung

(vgl. Weber 1991). Schon in den 1980er und 1990er Jahren werden die politischen Emanzipations- (vgl. Klinger 1986, 1990) und Integrationsstrategien auch hinsichtlich der Einbindung in bestehende „androzentrische“ Strukturen problematisiert (vgl. Kramer 1988; Krell 1993, 1986; Manthey 1991). Es wird gleiche Bezahlung und darüber hinaus auch „mehr als nur gleicher Lohn“ gefordert (Däubler-Gmelin/Pfarr/Weg 1985). Unterschiedliche Gleichheitsvorstellungen in Gleichstellungskonzepten werden problematisiert (vgl. Cornelißen 1988), Lebensorientierungen diskutiert (vgl. Erler et al. 1988) und Desiderate aufgeworfen, die auch heute noch für weite Teile der Bevölkerung durchaus relevant sind.

In rechtsbasierten Ansätzen wird Geschlecht als Kollektivkategorie gefasst. Trotz des erheblichen Innovationspotenzials der Genderforschung zeigen empirische Erkenntnisse zur Verzahnung von Organisationsentwicklung und Frauenförderung bereits früh (vgl. Weber 1998), dass auch bei gleichzeitigen Wandlungsbemühungen im Bereich der Organisationsentwicklung und Frauenförderung die Strategien des Wandels in der Regel unverbunden nebeneinanderher verfolgt und implementiert werden. Genderstrategien fallen – trotz formaler Legitimität – de facto also oftmals der Isolierung und Marginalisierung anheim. Die Kritiklinien und Debatten der geschlechterpolitischen Strategien lassen sich insgesamt in vier Kritikstränge und -ebenen differenzieren, die auch übergreifend als Referenzpunkte für die Analyse von Politikstrategien genutzt werden können: Während eine „umsetzungsbezogene Kritik“ lediglich die „mangelnde Reichweite von Maßnahmen“ (Weber 1991: 132) und Chancengerechtigkeit als „uneingelöstes Versprechen“ (vgl. Moss-Kanter 1977; Böttger 1991; Jüngling 1993) problematisiert, kritisiert eine „ansatzbezogene Kritik“ bereits den „Individual- und Defizitansatz“ als „subtile Fortschreibung von Frauendiskriminierung“ (Weber 1991: 135). Eine „konzeptbezogene Kritik“ stellt dagegen schon früh das „Leitkonzept ökonomischer Rationalität“ (Weber 1991: 139) und die Leitbilder des Wirtschaftens (vgl. Acker 1992) infrage, während eine umfassende „strategiebezogene Kritik“ die „Integration in bestehende Herrschaftsstrukturen als Ziel“ (Weber 1991: 143) hinterfragt und problematisiert.

Nach Jahrzehnten aktiver Genderpolitik und Geschlechterforschung bleibt das Problem ungelöst, dass „affirmative action“ aversive Nebeneffekte mit sich führt (vgl. Weber 1991, 1998) und die Forderung nach „Gleichheit“ nicht nur für „Gleiche“ (vgl. Maihofer 1990) gerade in wirtschaftsnahen Feldern delegitimiert wird. Auch in den jeweiligen akademischen Feldern und Subfeldern ist sie nicht anschlussfähig an die dort geltende Rationalität (vgl. Weber 2012). Gerechtigkeitsorientierte und emanzipatorische Diskursivierungen verschieben sich in Diversity-Management-Ansätze. Diese jedoch wirken tendenziell entpolitisiert und schreiben machtkritische in utilitaristische Diskurslinien um (Salzbrunn 2014; Walgenbach 2014: 99).

Insbesondere im Kontext von Plattformstrategien für soziale Innovation wird die Beteiligung von BürgerInnen und Zivilgesellschaft zum Desiderat für Repräsentation und Interessenartikulation. Während sich in den politischen Programmatiken der europäischen Ebene eher legitimationsorientierte Strategien andeuten, lassen sich in den Programmatiken auf nationaler Ebene eher Andeutungen utilitaristischer Diskurslinien der funktionalen Einbindung von „BürgerInnen“ finden. In Modellierungen einer sogenannten „citizen science“ soll Zivilgesellschaft im Rahmen der mehr oder weniger autonomen Beteiligung von Lailnnen an Forschungs- und Entwicklungsprojekten in Plattformstrategien zu sozialen und Governance-Innovationen beitragen. Inwiefern in Plattformstrategien regionaler Beteiligung Partizipationsansprüche als Recht artikuliert werden, inwiefern der Diskurs aber auch hier in Richtung der Legitimation für Politikhandeln führt, bedarf der eingehenderen empirischen Untersuchung.

2.2 Ökonomische Rationalität: Diversity als individuelle Ressource im Diskurs der Leistungssteigerung

Die Innovationsforschung diskutiert bereits seit Langem das Desiderat innovativer, universitär verankerter Beteiligungs- und Innovationsmethodiken im Sinne hybrider Foren. Solche eher industriegeführten hybriden Plattformen realisieren sich in aktuellen EU-Strategien (vgl. Weber 2014a). In dieser Modellierung wird Staat, Wissenschaft und Unternehmen die kollektive Verantwortung für wirtschaftliche Entwicklung zugewiesen (vgl. Etkowitz/Leydesdorff 1997); Zivilgesellschaft und Non-Profit-Organisationen sind hierbei allerdings nicht modelliert und einbezogen. Entsprechend lässt sich auch in nationalen innova-

tions- und forschungspolitischen Strategien tendenziell noch immer eine zu starke Separierung technologischer und sozialer Innovationsstrategien feststellen (vgl. Weber 2014a). Unternehmensgesteuerte Plattformstrategien sollen Antworten auf die Verschärfung des internationalen Wettbewerbs und der technologischen Entwicklung, auf die Dynamisierung von Produkt- und Dienstleistungsentwicklungen am Markt sowie auf die steigenden Ansprüche an betriebliche und menschliche Leistungsfähigkeit in den heutigen Wissensökonomien bieten. Sie sollen zu einer verbesserten Innovationskraft von Unternehmen beitragen, Risiken des globalen Wettbewerbs wie auch des demografischen Wandels abfedern und die wirtschaftliche Entwicklung insgesamt befördern.

Aus der Perspektive ökonomischer Diversity-Vorstellungen ist dies eine Frage der betrieblichen und regionalen Innovations- wie auch der personalwirtschaftlichen und Marketingstrategien. Politisch legitimierte Argumentationsmuster – z. B. die gesamte Gleichstellungs- oder auch Quotendebatte – sind in der ökonomischen Sphäre wenig anschlussfähig. Als Bezugspunkt betriebswirtschaftlicher und innovationsorientierter Perspektiven ist Diversity ein gleichermaßen diffuser wie auch konkret eingeführter Begriff betrieblicher Personalstrategien, der im Horizont von Human Resources und diversen Belegschaften geführt wird (vgl. Stephan/Gross 2011). Er bezieht neben Geschlecht auch weitere Merkmale, wie Alter, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, physische oder psychische Fähigkeiten, ein und nimmt damit vielfältige Persönlichkeitsmerkmale in den Blick (Salzbrunn 2014: 104). Das Credo der Chancengerechtigkeit geht mittels einer semantischen Verschiebung in die Aufwertung der Vielfalt ein (Salzbrunn 2014: 106). Im Managing-Diversity-Zeitalter wird auch die Internationalisierung von Unternehmen in der Human-Resources-Perspektive diskutiert (vgl. Sepheri 2002; Berg 2007). In den Programmatiken wirtschaftspolitischer AkteurlInnen wird die Vorstellung einer produktiven personellen Vielfalt optimistisch auf Unternehmensnetzwerke ausgeweitet. Gelingende Diversität wird hier verstanden als Wettbewerbsvorteil für Organisationen und Unternehmen.

Während in den 1980er Jahren seitens der Frauenbewegung und Frauenforschung versucht wird, Frauen als unterschätztes Innovationspotenzial aufzuwerten (vgl. Hagemann-White 1987; Bilden/Marquardt/Poppe 1994; Brumlop 1992), verschiebt sich Diversity in diesem Zuge von einem politischen in einen ökonomisch legitimierte Diskurs. Im Duktus der Managementrhetorik wird Diversity auf das Ziel effizient und vielfältig zusammengesetzter Teams hin fokussiert. Betriebswirtschaftliche Ansätze lassen Diversity damit gleichermaßen zur individuellen wie universellen Ressource werden. Hier eingelagerte Diversity-Vorstellungen können allerdings leicht dem beliebigen Relativismus eines „all different, all equal“ aufsitzen. Diversity kann verstanden werden als Vorstellung individueller Differenz und individueller Zuwendung – und potenzielle Implikationen durchaus auch vernachlässigen. Ökonomisch gerahmte Programmatiken der Diversity vermeiden Ungleichheitsanalysen, neutralisieren und entnennen machtkritische Positionen (vgl. Elven 2010; Walgenbach 2014: 109). Im „Diversity Mainstreaming“ (Salzbrunn 2014: 116) lassen sich Privilegierungen leicht verschleiern; die Annahme, dass „jede/r irgendwie anders ist“, mündet in Verharmlosungen realer und existenzieller Diskriminierungen. Jenseits von Antidiskriminierung und Rechtsdiskursen erfüllt die Rede von Diversity Management im ökonomischen Feld damit eine eher affirmative als machtkritische Funktion und bettet sich in utilitaristische Strategien der Steigerung der Leistungsfähigkeit und des Ertrags ein.

Wie lassen sich also Strategien entwickeln, die individualisierende, isolierende, entwertende und stigmatisierende (vgl. Maindok 1989) Dynamiken vermeiden? Wie entgeht Diversity der rein funktionalen Adressierung eines Humankapitals als Potenzial und Ressource? Wie wird Diversität in Multi-Stakeholder-Prozessen dann anders „sprechbar“ und bearbeitbar?

2.3 Sozialräumliche Rationalität: die Anerkennung kultureller Diversität in Integrierter Regionaler Entwicklung

Auch Regional- und Raumentwicklung werden zum relevanten Bezugspunkt und Anlass regionaler Plattformstrategien von Politik und Verwaltung (Weber 2001; Kessl/Reutlinger/Maurer/Frey 2005). Entsprechend der Ressortlogik knüpfen sie an soziale und Bildungsstrategien, an wirtschaftliche Regionalentwicklung oder auch an integrierte endogene Entwicklungsstrategien an. Bereits seit den 1970er Jahren werden

Vorstellungen von Wechselbezügen in Prozessen endogener Entwicklung diskutiert. Es wird eine integrierte soziale Entwicklung im Sinne sozialräumlicher Entwicklungsstrategien gefordert und an Gerechtigkeits-, Bildungs- und Genderdiskurse angeschlossen (vgl. Funk/Böhnisch 1996; Funk 2009).

Regionalentwicklung und die Entwicklung sozialer Räume stehen im Blickpunkt sozialpolitischer, stadtplanerischer, stadtsoziologischer, sozialgeografischer und sozialpädagogischer Debatten (vgl. Kessl et al. 2005) und werden zunehmend auch relevant für bildungs- und sozialpolitische Strategien. So sind Programmförderungen wie die der „Lernenden Regionen“, des „Lernens vor Ort“, der „Sozialen Stadt“ oder der „Entwicklung und Chancen“ Programme, die partizipative Entwicklungsformate und vernetzte Gestaltungsstrategien privilegieren. Sie können auf technologische, wirtschaftliche und soziale Entwicklungsstrategien oder auch integrierende Perspektiven einer regionalen Entwicklung ausgerichtet sein (vgl. Weber 2005; Nuissl et al. 2006; Reupold/Strobel/Tippelt 2009; Tippelt 2009) und schließen damit – abhängig von der Einbettung in diskursive und institutionelle Felder – eher an „rechts-“ oder „ressourcenbasierte“ Diversity-Diskurse an. Letzteres finden wir beispielsweise im europäischen Rahmen, in dem die Förderung regionaler Netzwerke klein- und mittelständischer Unternehmen (KMU-Netzwerke) (Gans/Schmitz-Veltin 2006) unterstützt wird. Hier werden Ressourcen und das Potenzial ihrer Integration durch Netzwerke vermutet und programmatisch politisch proklamiert.

Jenseits politischer Programmatiken problematisiert wissenschaftliche Forschung jedoch Differenz mit Blick auf die unterschiedlichen Handlungsrationitäten von Professionellen und Institutionen (z. B. eine behördliche vs. eine unternehmerische oder soziale Logik). Offene, verteilte und sektorenüberschreitende Innovationsprozesse werfen demnach erhebliche Hemmnisse schnittstellenübergreifender Wissenskombinationen und das Desiderat eines Arbeitens an den Grenzen der Plattformen und Netzwerke auf („boundary work“). In diesen Analysen verschiebt sich funktionale oder auch multikulturelle Diversity in anspruchs- und voraussetzungsreiche Diversität. Die Differenz der institutionellen und professionellen AkteurInnen kann hier auch Differenzen hervorbringen und kommt nun als Barriere und Krisenfaktor in den Blick. In dieser Diskurssemantik werden die vielfältigen technologischen, organisatorischen, kognitiven und sozialen Barrieren identifiziert, die es in solchen Vernetzungs- und Kooperationsprozessen zu überwinden gilt (vgl. Enkel/Gassmann/Chesbrough 2009; Strambach/Klement 2012). Eine erfolgreiche Umsetzung sektorenübergreifender Innovationen erfordert demnach institutionelle Veränderungen. Sie verknüpft sich mit neuen Organisationsformen zwischen den KollaborationspartnerInnen.

Sowohl in den inklusiven Politikstrategien als auch in den analytischen wissenschaftlichen Erschließungen kollektiver professioneller und institutioneller Zugehörigkeiten beziehen sich Diversity-Positionen auf gruppenbezogene und identitäre Zugehörigkeiten, die als Eigenschaft gerahmt werden können. Kulturelle Heterogenität kann als „Differenz“ beschrieben werden, die in die Forderung nach Anerkennung mündet. Die Zuschreibung spezifischer Eigenschaften in regionalen Gefügen kann jedoch auch zur Festschreibung auf bestimmte Rollen führen. So kann z. B. die Anerkennung von Herkunftsgemeinschaften zum Risiko identitärer Segmentierung werden (Salzbrunn 2014: 111). Eine solche Perspektive bringt kulturelle Identitäten und Homogenisierungen überhaupt erst hervor. Zudem kann die Anerkennung kultureller Differenzen essenzialisierend und naturalisierend wirken. Identitäten zuschreibende Diversitäts- und Differenzpositionen können eine gleichberechtigte Teilhabe an Machtpositionen auch verhindern (Salzbrunn 2014: 100). Materielle Ungleichheiten können auf diese Weise „kulturalisiert“ – und damit ihrer Brisanz entkleidet werden (vgl. Walgenbach 2014: 121). Zu problematisieren ist hier dann die Depolitisierung der auf diese Weise zu „natürlichen“ Differenzen gewordenen Ungleichheiten (Salzbrunn 2014: 114). Sowohl in Gender- als auch in Multikultur- und Inklusionsdebatten stellt sich also die Frage der Aushandlung von Zuschreibungen im „doing gender“ und „doing diversity“. Entscheidende Erkenntnisse der Geschlechterforschung und der postkolonialen Theorie fließen hier nicht ein, im Kontext implizit hegemonialer Machtverhältnisse stehen sie im Risiko der Dethematisierung (vgl. Walgenbach 2014: 109).

In neueren wissenschaftlichen Rekonstruktionen verschieben sich Diversity und Diversität hin zu epistemischen Differenzen kollektiver Milieus und städtischer „Wissenshabitus“. Im Zuge wissenssoziologischer Spielarten geografischer Debatten (vgl. Matthiesen/Mahnken 2009) werden räumlich vernetzte Entwicklungsstrategien und „Open Innovation“ als Plattform für Systeminnovationen verstanden (Blättel-Mink/Ebner 2009), die es zu initiieren und zu institutionalisieren gilt (vgl. Cooke 2005; Cooke et al. 2011).

Wissensbezogene wirtschaftsgeografische Perspektiven problematisieren Wissensdynamiken, Wissensintegration und Wissenskombination in regionalen Gefügen (vgl. Strambach 2011; Weber 2014a) und kritisieren, dass die jeweiligen Strategien und Semantiken der AkteurlInnen oftmals noch erstaunlich unverbunden nebeneinander verlaufen. In solchen Perspektiven wird Diversity zu einer Kategorie des Wissens, die nicht nur auf der Subjektebene, sondern auch auf kollektiven Orientierungsmustern und Repräsentationen, professionellen Zugehörigkeiten und auch der institutionellen Ebene liegen können. Differenzen werden dann Gegenstand von Inter-Feld-Konflikten und münden in kollektive Aushandlung (Weber/Schwarz 2010; Schwarz/Weber 2011).

2.4 (Sozial-)ökologische Rationalität: Diskurse nachhaltiger Entwicklung

Die in den 1970er Jahren bereits eröffnete Serie alarmierender Gutachten („Grenzen des Wachstums“) (Meadows 1972) oder auch „Our common future“ der Brundtland-Kommission (Hauff 1987) werfen bereits relativ früh das Erfordernis und die Vision einer nachhaltigen Entwicklung auf. Auch Ökologie-Ressorts und entsprechende Institutionen erhalten – wenn auch noch sehr begrenzt – die Leitungsrolle für das Aufsetzen regionaler plattformbasierter Strategien: Neben politischen und ökonomischen, regional-, sozial- und bildungsplanerischen Perspektiven werden damit auch ökologische Programmatiken und Diskurse noch zu häufig isoliert bearbeitet und nicht ausreichend in ökonomische und soziale Forschungs- und Gestaltungsstrategien integriert (vgl. Schomberg 2013). Wie der Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung für Umweltfragen (WBGU 2011) klar formuliert, stellen die heutigen globalen Krisen jedoch neue Herausforderungen einer großen Transformation für nachhaltige Entwicklung dar. Der Beirat äußert hier das Desiderat einer Transformationsforschung und Transformationsbildung sowie einer transformativen Forschung und transformativen Bildung. Während für die Transformationsforschung soziale und gesellschaftliche Veränderungen lediglich den Forschungsgegenstand darstellen, zielt transformative Forschung aktiv auf die Gestaltung und Bearbeitung gesellschaftlicher Problemlagen (WBGU 2011).

Strategien wie die der „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) knüpfen an die UN-Dekade für Nachhaltigkeit an (vgl. de Haan 2008; Bormann 2010). Sie unterstützen eine ökologische oder sozial-ökologische Entwicklungsperspektive, die sich in Programmatiken einer „Green Economy“ und der Forschungsrichtung der „Industrial Ecology“ ausdrückt. Das programmatisch formulierte Ziel einer besseren Verbindung von „Legitimität und Partizipation“ für Nachhaltigkeit (WBGU 2011: 291) soll mittels sogenannter „Reallabore für Systeminnovationen“ (vgl. Schneidewind/Scheck 2013) erreicht werden, die sich auch methodisch als Realexperimente verstehen. Sozial-ökologische Strategien der „nachhaltigen Entwicklung“ sollen mittels Transformationsforschung untersucht und mittels Transformationsbildung vermittelt werden. Transformative Wissenschaft und transformative Bildung werden hier als zentrale Strategien der Hervorbringung des Wandels gesehen (vgl. WBGU 2011: 374ff.). Sie zielen auf eine Perspektive ab, die soziale, ökonomische und ökologische Entwicklung miteinander verknüpft.

Plattformstrategien können hier anknüpfen an die sozialwissenschaftliche und wissenschaftspolitische Strategie des „Modus 2“ integrierter und vernetzter Wissensproduktion, die Zivilgesellschaft, Soziale Bewegungen, Wissenschaft und Non-Profit-Organisationen in die Modellierung von Multi-Stakeholder-Prozessen der Wissensgenese einbezieht (Nowotny/Scott/Gibbons 2001). Im Sinne ganzheitlicher Entwicklungsperspektiven fordern Bullinger, Eichler, Möslein und Trinczek (2012) die Entwicklung zukunftstauglicher Lösungen einer „balancierten Entwicklung“. Peschl und Fundneider (2012) fokussieren die Perspektive der Ermöglichungsräume („enabling spaces“) im regionalen Gefüge. Auch nach René von Schomberg (2013) sollen sich Entwicklungs- und Innovationsstrategien im Sinne einer verantwortlichen Forschung und Wissenschaft auf gerechte, entwicklungsfähige, leistungsfähige und sozial kohäsive Gesellschaften beziehen. In den sogenannten „entwickelten“ Industriegesellschaften wird menschliche Entwicklung als Maßstab des Wirtschaftens diskutiert, klassische Transfermodelle (vgl. Gräsel 2010) und z. B. „trickle down“-Innovationskonzepte (Nickolaus/Gräsel 2006) und bürokratische Steuerung als inadäquat zurückgewiesen.

Diversity-Horizonte weiten sich dann über rein funktionalistische, Identität zuschreibende oder essenzialisierende Bezüge hinaus aus. Ausgehend von der Marginalität kritischer und nachhaltigkeitsorientierter

Perspektiven werden hier auch machtkritische Diversity-Ansätze relevant: Sie ermöglichen die Problema-tisierung sozialer Ungleichheiten, aber auch sozialer Konstruktions- und Zuweisungsprozesse und differenzierender Klassifikationen, die entlang von Ethnizität, Geschlecht, Klasse, Generation und Behinderung verlaufen können (vgl. Walgenbach 2014: 109). Komplexe Analysen zeigen je spezifische intersektionale Verschränkungen und Überlagerungen von Stereotypisierungen, Stigmatisierungen, Dichotomisierungen, Essenzialisierungen und Defizitzuschreibungen (vgl. Leiprecht 2011: 30f.). Die hier relevant werdenden Diskussionen um soziale Ungleichheit und kollektive Zugehörigkeiten lassen Diversity-Strategien im Sinne einer „Pädagogik der Anerkennung“ an ihre Grenzen stoßen. Wie Walgenbach (2014: 115) im Anschluss an Hormel und Scherr ausführt, kann es hier nicht mehr um die Anerkennung sozial hergestellter Diffe-renzen und die durch diese veranlassten Zuschreibungen gehen: Diversity-Ansätze sollten vielmehr die Strukturen und Prozesse durchschaubar machen, die die Unterscheidungen hervorbringen und verdeut-lichen, dass die Gruppenzuordnungen so überhaupt erst hergestellt werden. Sie sollten sich eher mit Klassifikationen befassen, die Mitteilungen von Minderwertigkeit enthalten und die für die Begründung von Benachteiligungen herangezogen werden. In diesem Sinne könnte Nachhaltigkeit im pädagogischen Sinne die auch sozial-ökologisch zu verstehende Perspektive einer „Achtsamkeit“ eher als die der „Aner-kennung“ umfassen. Diese Perspektive legt eine Diversitätspraxis in Plattformstrategien nahe, die sich von wechselseitigen Zuschreibungen ablöst.

2.5 Rationalität der Suche nach dem Glück: Möglichkeitsdiskurse der Zukunftsgestaltung

An die Debatten um globale Entwicklung knüpft auch der aktuelle Diskurs um das menschliche „Glück“, „Wellbeing“ und „Wohlbefinden“ als Maßstab des Wirtschaftens an. Dieser wird vorrangig in den Volkswirtschaften (vgl. Frey/Frey Marti 2010) und der intersektoralen Innovationsforschung diskutiert. Ausgehend von der kritischen Zeitdiagnose des französischen Soziologen Pierre Bourdieu (1998a) wird das Glück der Einzelnen als Forderung an die Gesellschaft formuliert (1998b). Bourdieu (1973, 1983, 1987) stellt schon früh die Forderung nach einer „Ökonomie des Glücks“. Bourdieu (1998b), der in den 1990er Jahren zunächst vor allem das Potenzial einer europäischen Vernetzung im Blick hatte, proble-matisierte bereits in den 1970er und 1980er Jahren aus sozial- und kulturwissenschaftlicher Sicht den ungebrochenen Wachstumsdiskurs – insbesondere mit Blick auf europäische Entwicklungsstrategien. Entgegen einer rein „ökonomistischen“ Entwicklung fordert er den visionären Entwurf einer an Kom-plexität und Ganzheitlichkeit orientierten Entwicklung. Eine solche soll soziale, kulturelle, politische und ökonomische Entwicklung zusammen denken und neue Pfade der Wertschöpfung und Wertbildung an-legen. Dafür müssen bestehende Normen und Werte hinterfragt werden. Eine utopische Position im Sinne Bourdieus erfordert einerseits Reflexion und andererseits die Öffnung für Mögliches: Das Denken eines reflektierten Utopisten heißt damit auch, sein Bewusstsein für die Potenziale der Epoche zu öffnen und „das Mögliche als mögliches Reales“ (Bourdieu 1998b: 72) anzusehen. Die Vision einer „Ökonomie des Glücks“ nimmt damit ihren Ausgangspunkt in einer soziologischen Kritik, die eine zentrale Funktion und Aufgabe übernimmt, um zu einer „konkreten Utopie“ zu gelangen und diese empirisch einlösen zu können (vgl. Weber 2015).

An diese Kritik lassen sich Management- und volkswirtschaftliche Perspektiven (vgl. Scharmer 2007; Scharmer/Käufer 2013) mit ihrer Forderung nach einem neuen Wirtschaftsmodell anschließen. Mit ihrer aus den Wirtschaftswissenschaften und dem renommierten Forschungsinstitut Massachusetts Institute of Technology (MIT) Boston heraus formulierten umfassenden Kritik am bestehenden Wachstumsmodell und Entwicklungsparadigma setzen Autor und Autorin auf transformative Bildung und vernetzte Ent-wicklungs- und Plattformstrategien in Multi-Stakeholder-Prozessen. Ausgehend von der Vision des besten denkbaren Möglichen soll kollektiv Zukunft entworfen werden. In dieser Glücksvorstellung geht es nicht nur um die Vermeidung von Leiden und die Verhinderung von Elend, sondern auch und gerade um die Ermöglichung von Lebenschancen und um Nachhaltigkeit in den organisationalen, institutionellen Strategien und Politikentscheidungen.

Wissensstrategie und Forschungsrationale sind hier ausgerichtet an der Sinnbildung und Gestaltung des Wünschbaren in Zukunftsvisionen einer verantwortlichen Forschung und Wissenschaft (vgl. Weber 2014a). Diese Position knüpft an organisationspädagogische Perspektiven einer Handlungswissenschaft an,

die auch ethische Perspektiven für eine integrierte Zukunftsgestaltung einbezieht (vgl. Göhlich/Weber 2010). Unternehmerische, funktional und organisationsbezogen gefasste Innovationsverständnisse werden damit sozialräumlich, weltgesellschaftlich und sozialökologisch eingebettet und mit Wertbezügen im Horizont menschenorientierter Entwicklungsmodelle neu diskutiert. Ansätze einer solchen sozialökologischen und planetarischen, dem Gemeinwohl verpflichteten „Ökosystem-Ökonomie“ – wie sie vonseiten des MIT Boston und in der gesellschaftlichen Praxis bereits vertreten werden (vgl. Scharmer 2009; Scharmer/Käufer 2013) – sind daher auf ihre Verankerung und Verbreitung, aber auch ihre Potenziale und Anschlussfähigkeit in den jeweilig disziplinären „territorialen Wissenszonen“ von Wissenschaft, Forschung und Lehre zu untersuchen.

Eingangs wurde danach gefragt, welche Modellierungen von Entwicklung, welche impliziten Modellierungen von Diversity an verschiedene Konzeptualisierungen vernetzter Forschungs- und Entwicklungsarrangements anschließen. Schauen wir auf die aktuellen forschungspolitischen Förderstrategien, so deutet sich an, dass eine integrierte Rationalität bislang lediglich eine marginale Position aufweist. Auch ganzheitliche Strategien gesellschaftlicher Entwicklung und organisationalen Wandels (vgl. Göhlich/Weber 2010) im Sinne einer nachhaltigkeitsorientierten verantwortlichen Forschungs- und Innovationsstrategie sind in den forschungspolitischen Positionen bislang nur eingeschränkt aufzufinden. Gerade sie bieten das Potenzial einer sich auch gesellschaftlich verstehenden Gestaltung von Zukunftsfähigkeit und Innovation (vgl. Weber 2013a). Mit dieser Perspektive kommt die Universität als strukturbildende und -konservierende – oder auch -verändernde – Institution und Organisation in den Blick. Der Fokus wird auf die Herstellungslogiken gerichtet, die professionelle und disziplinäre Marginalisierungen mitführen und einer demokratischen und ethischen Weiterentwicklung bedürfen.

Machtkritische Ansätze von Diversity hinterfragen hier, inwiefern die Institutionen und Organisationen selbst diesen Anforderungen gerecht werden. So zeigen beispielsweise Gomolla und Radtke (2009), wie Differenzen in Bildungsinstitutionen u.a. auch durch Selektion und Distribution selbst erst hervorgebracht werden. In dieser organisationspädagogischen/-theoretischen Perspektive wird Diversität nicht auf Interaktionen oder Individuen reduziert oder allgemein auf gesellschaftliche Makrostrukturen fokussiert. Diversity ist in diesem Sinne zu verstehen als Querschnittsaufgabe in der Organisation von Wissenschaft und Forschung und betrifft dann die Organisationsgestaltung selbst (Walgenbach 2014: 113). Eine solche Perspektive fundiert die nun anschließende knappe Konzeptualisierung einer multiperspektivischen Diversity-Innovation-Forschung, die nicht nur organisatorisch verschiedene Disziplinen und Stakeholder-Gruppen in ein neues Setting integriert, sondern auch Synergie-, Strategie- und Strukturbildung als Diversity-Innovation verfolgt.

3 Diversity-Innovation: Forschung und Entwicklung in regionalen Plattformstrategien

Im Horizont der Laborgesellschaft – einer Gesellschaft offener Prozesse der Wissensgenese und Gestaltung – zeigen sich vielfältige gesellschaftliche Herausforderungen einer nachhaltigen Transformation (WBGU 2011). Soziale und institutionalisierte Ungleichheiten, Netzwerkversagen und die Permanenz bestehender Ungleichheits- und Machtverhältnisse erschweren jedoch die Transformation und Gestaltung organisierter Netzwerke in nachhaltige Zukünfte.

Vor dem skizzierten Hintergrund unterschiedlicher disziplinärer Traditionen, Diskurse und Rationalitäten stehen daher die Notwendigkeit und das Anliegen des Aufbaus einer inter- und transdisziplinären Forschung, die das Potenzial bietet, unsere heutigen Wissensgesellschaften ganzheitlich und chancengerecht zu entwickeln (vgl. Peters/Besley/Araya 2013; Weber 2013a). Eine solche Konzeption entwickelt disziplinäre Theoriebildung mittels vernetzter transdisziplinärer Wissensproduktion weiter (vgl. Schneidewind 2009; Schneidewind/Singer-Brodowski 2013) und stärkt Nachhaltigkeitsperspektiven in ökologischer, sozialer und ökonomischer Perspektive (vgl. Michelsen 2000; Bastenhorst 2005; Michelsen/AdomBent/ Godemann 2008). Eine solche Entwicklungsstrategie zielt auf offene und globale Wissensgesellschaften (vgl. Nowotny/Scott/Gibbons 2004) und die Förderung von „commons based peer production“ (vgl. Peters/Besley 2006). Sie zielt auf den Auf- und Ausbau innovativer Forschungsk Kooperationen, auf

die Stärkung des Erfahrungsaustauschs und der Netzwerktätigkeit im Bereich der Chancengerechtigkeit sowie auf die begleitende und explorierende Untersuchung der Dynamiken „in the making“.

Ausgehend von einer wissens- und machttheoretischen Analyseperspektive rekonstruiert dieser Ansatz die Verankerung von Wissensbeständen in disziplinären Forschungsperspektiven, in Lehre und professioneller Praxis als „doing science“, welche verknüpft ist mit den jeweiligen Regeln und Akzeptabilitäten akademischer Subfelder, also Disziplinen. Die hier vorgeschlagene Perspektive nutzt diese Analyse für eine strategische Öffnung des Diskurses und die Öffnung disziplinärer epistemischer Terrains (Weber 2013b: 212). Sie nutzt das Innovationspotenzial der Genderforschung für wissenschaftliche Impulse und gesellschaftliche Veränderung durch Kooperationsbildung. Eine auch im globalen Gefüge zunehmend dezentrierte und diversifizierte Wissensproduktion lässt eine auf Zukunftsfähigkeit und Innovation hin orientierte „Diversity-Innovation-Research“ zum internationalen und transdisziplinären Projekt werden, das innovative Forschungsansätze und Verfahren für die vernetzte Wissensgenese nutzt.

In einem „Cross Sector Innovation“-Ansatz (vgl. Scharmer 2007) wird Multiperspektivität zentral (vgl. Weber 2013a) und Gender- und Diversity-Forschung mit Zukunfts-, Innovations- und Nachhaltigkeitsforschung verknüpft. Die Neuorientierung dominanter wissenschaftlicher Diskurse soll auf diese Weise möglich werden (vgl. Cortese 2003; Calder/Clugston 2003; Keller 2010; Weber 2013b). Solche heterodoxe (vgl. Bourdieu 1988) und heterotopische (Foucault/Defert/Bischoff 2013) Strategien zielen auf die Produktion sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltigkeitsorientierter wissenschaftlicher Diskurse (Weber 2013a). Diversitätsdiskurse können hier insofern produktiv sein, als sie neue Subjektformationen produzieren und neue soziale Praktiken hervorbringen (vgl. Mecheril/Vorink 2012) – ob sie fixierendes Identitätsdenken überwinden können oder lediglich pluralisieren, gilt als offene Frage (vgl. Walgenbach 2014: 111). Es wird allerdings angenommen, dass sie zu einer neuen Form der Normalisierung des Denkens in Differenzen beitragen (vgl. Eggers 2010, 2011).

Ein solches wissenschaftliches und Bildungsprojekt bezieht sich inhaltlich auf die Analyse bestehender und die Konstitution neuer integrierter Forschungsfelder. Es bezieht sich forschungsstrategisch auf die systematische Aufarbeitung und Analyse disziplinärer Fachdebatten in verschiedenen relevanten Forschungsfeldern wie Betriebswirtschaftslehre, Erziehungswissenschaften, Politikwissenschaften und Geografie. Darüber hinaus sind strukturentwickelnde Ziele und die Institutionalisierung entsprechender Forschungs- und Entwicklungsmodelle angesprochen. Weiterhin zielt das Projekt auf die Diffusion und Netzbildung im Sinne einer sich kritisch und gestaltend verstehenden entwicklungsorientierten Zukunfts- und Innovationsforschung.

Organisationspädagogik (vgl. Göhlich/Weber 2010) setzt generell eine prozessreflexive Perspektive voraus, die die jeweilige Eingebundenheit und Einbettung von Forschenden und professioneller Praxis kritisch-analytisch ebenso wie gestaltungsorientiert reflektiert (vgl. Göhlich et al. 2014). Sowohl Prozesse organisationalen Lernens als auch der transformativen Forschung verstehen sich als Analysen und Gestaltungsprozesse kultureller Praxis, in denen der je zur Geltung kommende „modus operandi“ einer Wissens- und Gestaltungspraxis zu untersuchen ist. Damit sind sowohl forschungsmethodologische als auch gestaltungsmethodische Entscheidungen immer reflexiv anzulegen (vgl. Elven/Weber 2012). Der Nutzen des hier vorgeschlagenen Projektes liegt damit im wissenschaftlichen, methodologisch-methodischen, interdisziplinären und gesellschaftlichen Erkenntnisgewinn.

Ein solches Projekt integrierter Plattformstrategien lässt sich darüber hinaus mit der Lehre und den lebensweltlichen Perspektiven Studierender verknüpfen. Hochschuldidaktische „Innovation Labs“ können insofern als Strategie transformativer Bildung verstanden werden, die die Verzahnung eines transdisziplinären Forschungsansatzes mit einem transdisziplinären Lehransatz ermöglicht. Auf diese Weise können innovative transdisziplinäre Programme und Studiengänge Zukunftsfähigkeit und Innovation adressieren und dabei Gender-, Diversitäts- und Chancengerechtigkeitsdiskurse systematisch integrieren. Methodisierte Entwicklungsräume für soziale Innovationen bieten dann auch ein besonderes Potenzial intergenerationalen Lernens. Sie lassen sich im Sinne lokaler Zukunftsforen institutionalisieren, die zivilgesellschaftlichen und intergenerationalen Artikulationsbedürfnissen Raum geben. Sie eröffnen Diskursräume auch

für soziale Bewegungen und reformulieren „Local Governance“ mittels Plattformstrategien damit auch als Raum lokaler Zukunftsgestaltung.

Diversität wird so auch zur Chance kollektiver Ressourcenbildung. Multiperspektivität und Mehrsprachigkeit werden eingesetzt im Sinne der Übersetzungen von Differenzen und Differenzierungen. Potenziale solcher Begegnungen in Multi-Stakeholder-Prozessen adressiert „Diversity Education“: Die Multiperspektivität aller wird zur kollektiven Ressource. Sie führt die Notwendigkeit reflexiven Handelns und des Denkens in Zusammenhängen sowie eine ausgeprägte Analysefähigkeit mit. Diversität zielt hier dann weniger auf ein „Managen“ oder ein „Demontieren“ als vielmehr auf ein reflexives und kreatives Bearbeiten von Differenzen und Differenzierungen mit dem Ziel der Enthierarchisierung von Organisationen und Gesellschaften (vgl. Czollek/Perko 2007: 167). In diesem Sinne werden Plattformstrategien zu Gelegenheitsstrukturen für Diversitätswissen in lernenden Organisationen (vgl. Stroot 2007). In dieser Modellierung wird das Modell des „offenen Labors“ als Dispositiv demokratischer Wissensgenese wirksam und zum platzanweisenden Wissen im Innovationsdiskurs (vgl. Weber 2014b). Als methodisierte und temporalisierte Praxis im Sinne einer „pädagogischen Temporärorganisation“ (vgl. Weber 2004) wird die Idee der „Laboratory School“ Deweys dann zum gemeinschaftlich verfassten Übergangs-, Such- und Gestaltungsraum transitorischer Innovationsbewegungen in Forschung und Bildung (vgl. Weber 2006, 2009).

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (1992). Gendering Organizational Analysis. In Albert J. Mills & Peta Tancred (Hrsg.), *Gendering Organizational Analysis* (S. 248–260). London u. a.: Sage Publications.
- Bastenhorst, Kai-Olaf (2005). *Die Sustainable University aus der Ressourcenperspektive. Der Sustainability-Modus der Wissensproduktion und die nachhaltige Entwicklung der Ressource Wissen* (Reihe Nachhaltigkeit und Management, 2) (veröffentlichte Dissertationsschrift). Hamburg.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1980). *Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie*. Frankfurt/Main: Fischer.
- Beer, Ursula & Weg, Marianne (1987). Nicht nur die Hälfte des Himmels – Strukturbedingungen ungleicher Aufstiegschancen für Frauen im Beruf und Strategien zur Veränderung. In Claudia Bernardoni & Vera Werner (Hrsg.), *Ohne Seil und Haken – Frauen auf dem Weg nach oben* (S. 200–257). Bonn: Deutsche UNESCO-Kommission.
- Berg, Nicola (2007). *Management Globaler Teams* (Habilitationsschrift). Dortmund: Universität Dortmund.
- Bilden, Helga; Marquardt, Regine & Poppe, Nicola (1994). *Frau geht voraus. Frauen – ein unterschätztes Innovationspotenzial in den Gewerkschaften*. München: Profil.
- Blättel-Mink, Birgit & Ebner, Alexander (2009). *Innovationssysteme: Technologie, Institutionen und die Dynamik der Wettbewerbsfähigkeit*. Wiesbaden: VS Verlag. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91349-0>
- Bormann, Inka (2010). Bildung für nachhaltige Entwicklung. In Dietmar Waterkamp (Hrsg.), *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online EEO* (Bd. Vergleichende Erziehungswissenschaft). Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.
- Böttger, Barbara (1991). Gleichberechtigung – ein uneingelöstes Versprechen. *Feministische Studien*, (Extra-Heft), 25–30.
- Bourdieu, Pierre (1973). *Grundlagen einer Theorie der symbolischen Gewalt*. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Bourdieu, Pierre (1983). Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital. In Reinhard Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit. Soziale Welt* (Sonderband 2) (S. 183–198). Göttingen: Schwartz.
- Bourdieu, Pierre (1987). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Bourdieu, Pierre (1988). *Homo Academicus*. Frankfurt/Main: Suhrkamp-Verlag.
- Bourdieu, Pierre (1998a). Das ökonomische Feld. In Pierre Bourdieu (Hrsg.), *Der Einzige und sein Eigenheim* (S. 163–191). Hamburg: VSA.
- Bourdieu, Pierre (1998b). Ökonomie des Glücks. *Evangelische Kommentare – EV KOMM: Monatsschrift zum Zeitgeschehen in Kirche und Gesellschaft*, (2), 70–73.

- Brumlop, Eva (1992). Frauen im Management: Innovationspotenzial der Zukunft? Neue Unternehmenskultur und Geschlechterpolitik. *Neue Gesellschaft. Frankfurter Hefte*, 39(1), 54–63.
- Bullinger, Angelika C.; Eichler, Lutz; Möslin, Kathrin M. & Trinczek, Rainer (2012). *Flexibel, stabil, innovativ: Arbeit im 21. Jahrhundert – Multikonferenz Arbeitsgestaltung*. Göttingen: Cuvillier Verlag.
- Calder, Wynn & Clugston, Richard M. (2003). Progress Toward Sustainability in Higher Education. *Environmental Law Reporter*, 33(1), 10003–10023. Zugriff am 29. September 2015 unter www.ulsf.org/dernbach/chapter.htm.
- Cooke, Philip (2005). Regionally asymmetric knowledge capabilities and open innovation: exploring „Globalisation 2“ a new model of industry organization. *Research Policy*, 34(11), 1148–1149. <http://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2004.12.005>
- Cooke, Philip; Asheim, Bjørn; Boschma, Ron; Martin, Ron; Schwartz, Dafna & Tödtling, Franz (2011). *Handbook of Regional Innovation and Growth*. Cheltenham u.a.: Edward Elgar Publishing. <http://dx.doi.org/10.4337/9780857931504>
- Cornelißen, Waltraud (1988). Gleichheitsvorstellungen in Gleichstellungskonzepten. *Zeitschrift für Frauenforschung*, 6(3), 1–11.
- Cortese, Anthony D. (2003). The Critical Role of Higher Education in Creating a Sustainable Future. Higher education can serve as a model of sustainability by fully integrating all aspects of campus life. *Planning for Higher Education*, 31(3), 15–22. Zugriff am 29. September 2015 unter www.scup.org/asset/48483/cortese.pdf.
- Czollek Leah C. & Perko, Gudru (2007). „Diversity“ in außerökonomischen Kontexten: Bedingungen und Möglichkeiten der Umsetzung. In Anne Broden & Paul Mecheril (Hrsg.), *Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft* (S. 161–180). Düsseldorf: IDA-NRW. Zugriff am 29. September 2015 unter <http://pub.uni-bielefeld.de/luur/download?func=downloadFile&recordId=2306439&fileId=2306444>.
- Däubler-Gmelin, Herta; Pfarr, Heide M. & Weg, Marianne (1985). *Mehr als nur gleicher Lohn! Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Eggers, Maureen M. (2010). Anerkennung und Illegitimierung. Diversität als marktförmige Regulierung von Differenzmarkierungen. In Anne Broden & Paul Mecheril (Hrsg.), *Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zur Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft* (S. 59–86). Bielefeld. <http://dx.doi.org/10.14361/transcript.9783839414569.59>
- Eggers, Maureen. M. (2011). Interdependente Konstruktionen von Geschlecht und rassistischer Markierung – Diversität als neues Thematisierungsformat? In Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (Hrsg.), *Gender und Schule. Konstruktionsprozesse im schulischen Alltag* (Bulletin Texte 37) (S. 56–70). Berlin.
- Elven, Julia (2010). Entrepreneurial Diversity oder unternehmerische Ungleichheit? *Der Pädagogische Blick* 18(2), 95–105.
- Elven, Julia & Weber, Susanne M. (2012). Organisation, Habitus und Reflexion kultureller Differenz. In Michael Göhlich, Susanne M. Weber, Christiane Schiersmann & Andreas Schröer (Hrsg.), *Organisation und Kulturelle Differenz. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik* (S. 37–48). Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-19480-6_3
- Enkel, Ellen; Gassmann, Oliver & Chesbrough, Henry W. (2009). Open R&D and Open Innovation: exploring the Phenomenon. *R&D Management*, 39(4), 311–316. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9310.2009.00570.x>
- Erler, Gisela; Jaekel, Monika; Pettinger, Rudolf & Sass, Jürgen (1988). Familie? Beruf? Oder beides? Eine repräsentative Studie über die Lebenssituation und Lebensplanung junger Paare zwischen 18 und 33 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag der Zeitschrift Brigitte (Brigitte Untersuchung 88). Hamburg.
- Etzkowitz, Henry & Leydesdorff, Loet (1997). Introduction. Universities in the Global Knowledge Economy. In Henry Etzkowitz & Loet Leydesdorff (Hrsg.), *Universities and the Global Knowledge Economy. A Triple Helix of University-Industry-Government-Relations* (S. 1–8). London, Washington: Pinter.
- Feurstein, Karin; Hesmer, Alexander & Hribernik, Karl A. (2008): Living Labs: a new development strategy. In: Jens Schumacher & Veli-Pekka Niitamo (Hrsg.), *European Living Labs – a new approach for human centric regional innovation* (S. 1–14). Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin.
- Foucault, Michel (1973). *Archäologie des Wissens*. Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Foucault, Michel; Defert, Daniel & Bischoff, Michael (2013). *Die Heterotopien. Der utopische Körper: Zwei Radiovorträge*. Berlin: Suhrkamp.



- Frey, Bruno S. & Frey Marti, Claudia (2010). Glück. *Die Sicht der Ökonomie*. Zürich: Rüegger Publishing.
- Funk, Heide (2009). Jungen und Mädchen in marginalisierten Stadträumen Deutschlands. In Markus Ottersbach & Thomas Zitzmann (Hrsg.), *Jugendliche im Abseits. Zur Situation in französischen und deutschen marginalisierten Stadtquartieren* (S. 93–110). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91373-5_5
- Funk, Heide & Böhnisch, Lothar (1996). Jugend zwischen Dorf und Stadt: Ein modernes Landporträt. In René Bendit (Hrsg.), *Jugend im Aufbruch – Jugend in der Krise?* (S. 135–144). Baden-Baden: Nomos.
- Funtowicz, Silvio O. & Ravetz, Jerome R. (1993). „The Emergence of Post-Normal Science“. In René von Schomberg (Hrsg.), *Science, Politics and Morality. Scientific Uncertainty and Decision Making* (S. 85–123). Dordrecht: Springer Science. http://dx.doi.org/10.1007/978-94-015-8143-1_6
- Gans, Paul & Schmitz-Veltin Ansgar (Hrsg.). (2006). *Demographische Trends in Deutschland – Folgen für Städte und Regionen. Räumliche Konsequenzen des demographischen Wandels, Teil 6* (Forschungs- und Sitzungsberichte der Akademie für Raumforschung und Landesplanung, Bd. 226). Hannover.
- Gibbons, Michael; Limoges, Camille; Nowotny, Helga; Schwartzman, Simon; Scott, Peter & Trow, Martin (1994). *The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London u. a.: Sage Publications.
- Göhlich, Michael & Weber, Susanne M. (2010). Organisationale Demokratie und die Bildung des Organisationsbürgers. Interdisziplinäre Verhältnisbestimmungen. In Luise Ludwig, Helga Luckas, Franz Hamburger & Stefan Aufenanger (Hrsg.), *Bildung in der Demokratie II. Tendenzen – Diskurse – Praktiken* (S. 153–166). Opladen: Budrich Verlag.
- Göhlich, Michael; Weber, Susanne M.; Schröer, Andreas; Dollhausen, Karin; Elven, Julia; Engel, Nico; Pätzold, Henning; Schwarz, Joerg & Wolff, Stephan (2014). Forschungsmemorandum der Kommission Organisationspädagogik. *Erziehungswissenschaft*, (49), 94–105.
- Gomolla, Mechthild & Radtke, Frank-Olaf (2009). *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91577-7>
- Gräsel, Cornelia (2010). Stichwort: Transfer und Transferforschung im Bildungsbereich. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 13(1), 7–20. <http://dx.doi.org/10.1007/s11618-010-0109-8>
- Haan, Gerd de (2008): Das Konzept der Gestaltungskompetenz als Kompetenzkonzept der Bildung für nachhaltige Entwicklung In Inka Bormann & Gerd de Haan (Hrsg.), *Kompetenzen der Bildung für nachhaltige Entwicklung* (S. 23–44). Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hagemann-White, Carol (1987). Können Frauen die Politik verändern? *Politik und Zeitgeschichte*, (9/10), 29–37.
- Hauff, Volker (Hrsg.). (1987). *Unsere gemeinsame Zukunft. Der Brundtland-Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung*. Greven: Eggenkamp.
- Jüngling, Christiane (1993). Geschlechterpolitik in Organisationen. Machtspiele um Chancengleichheit bei ungleichen Bedingungen und männlichen Spielregeln. In Gertraude Krell & Margit Osterloh (Hrsg.), *Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht von Personalpolitik* (S. 173–206). München: Hampp-Verlag.
- Keller, Reiner (2011). *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92085-6>
- Keller, Reiner (2010). Wandel von Diskursen – Wandel durch Diskurse. Das Beispiel der Umwelt- und Risikodiskurse seit den 1960er Jahren. In Achim Landwehr (Hrsg.), *Diskursiver Wandel* (S. 70–87). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92526-4_4
- Keller, Reiner (2008). *Wissenssoziologische Diskursanalyse: Grundlegung eines Forschungsprogramms* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.
- Kessl, Fabian; Reutlinger, Christian; Maurer, Susanne & Frey, Oliver (Hrsg.). (2005). *Handbuch Sozialraum*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-81005-2>
- Klinger, Cornelia (1986). Déjà-vu oder die Frage nach den Emanzipationsstrategien im Vergleich zwischen der ersten und zweiten Frauenbewegung. *Kommune*, (12), 57–72.
- Klinger, Cornelia (1990). Welche Gleichheit und welche Differenz? In Ute Gerhard, Mechthild Jansen, Andrea Maihofer, Pia Schmid & Irmgard Schultz (Hrsg.), *Differenz und Gleichheit, Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht* (S. 112–119). Frankfurt/Main: Campus.

- Knapp, Gudrun-Axeli (1989). Männliche Technik – weibliche Frau? Zur Analyse einer problematischen Beziehung. In Dietmar Becker, Regina Becker-Schmidt, Gudrun-Axeli Knapp & Ali Wacker (Hrsg.), *Zeitbilder der Technik. Essays zur Geschichte von Arbeit und Technologie* (S. 193 – 253). Bonn: Dietz Publishing.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1990). Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen. In Ernst H. Hoff (Hrsg.), *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang* (S. 17–52). München: Deutsches Jugendinstitut.
- Kramer, Helgard (1988). Der Androzentrismus in der Qualifikationsdebatte. *Frauenforschung*, (4), 48–69.
- Krell, Gertraude (1986). Die Diskriminierung des Lebendigen: Arbeitswissenschaft nach Maß des Mannes. In Karin Hausen & Helga Nowotny (Hrsg.), *Wie männlich ist die Wissenschaft?* (S. 145–162). Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Krell, Gertraude (1993). Wie wünschenswert ist eine nach Geschlecht differenzierte Personalpolitik? In Gertraude Krell & Margit Osterloh (Hrsg.), *Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik* (S. 50–61). München: Hampp.
- Leiprecht, Rudolf (2011). *Diversitätsbewusste Soziale Arbeit*. Schwalbach: Wochenschau-Verlag.
- Maasen, Sabine (2009). *Wissenssoziologie* (2. Aufl.). Bielefeld: transcript Verlag. <http://dx.doi.org/10.14361/9783839404218>
- Maasen, Sabine; Kaiser, Mario; Reinhart, Martin & Sutter, Barbara (Hrsg.). (2012). *Handbuch Wissenssoziologie*. Wiesbaden: Springer VS. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-18918-5>
- Maihofer, Andrea (1990). Gleichheit nur für Gleiche? In Ute Gerhard, Mechthild Jansen, Andrea Maihofer, Pia Schmid & Irmgard Schultz (Hrsg.), *Differenz und Gleichheit. Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht* (S. 351–367). Frankfurt/Main: Campus.
- Maindok, Herlinde (1989). Anerkennung und Entwertung – Veränderungen in der Beurteilung weiblicher Fähigkeiten und Leistungen? In Ursula Müller & Hiltraud Schmidt-Waldherr (Hrsg.), *Frauensozialkunde* (S. 74–81). Bielefeld: AJZ.
- Manthey, Helga (1991). Der neue Man(n)ager: die allseitig entwickelte männliche Persönlichkeit als Vision vollendeter Autonomie. *Frauenforschung*, 1(2), 48–57.
- Matthiesen, Ulf & Mahnken, Gerhard (2009). *Das Wissen der Städte – Neue stadregionale Entwicklungsdynamiken im Kontext von Wissen, Milieus und Governance*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meadows, Donna (1972). *Die Grenzen des Wachstums. Bericht des Club of Rome zur Lage der Menschheit*. Stuttgart: Deutsche Publishings-Anstalt.
- Mecheril, Paul & Vorrink, Andrea (2012). Diversity und Soziale Arbeit Umriss eines kritisch-reflexiven Ansatzes. *Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit*, 43(1), 92–101.
- Messner, Dirk (1994). Fallstricke und Grenzen der Netzwerksteuerung. Netzwerke zwischen Staat und Markt. *PROKLA*, 24(97), 563–596.
- Michelsen, Gerd (2000). *Sustainable University. Auf dem Weg zu einem universitären Agendaprozess* (Innovationen in den Hochschulen, 1). Frankfurt/Main: VAS-Verlag.
- Michelsen, Gerd; Adomßent, Maik & Godemann, Jasmin (Hrsg.). (2008). „Sustainable University“. *Nachhaltige Entwicklung als Strategie und Ziel von Hochschulentwicklung* (Innovationen in den Hochschulen, 10). Frankfurt/Main: VAS-Verlag.
- Moss-Kanter, Rosabeth (1977). *Men and Women at the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Nickolaus, Reinhold & Gräsel, Cornelia (Hrsg.). (2006). *Innovation und Transfer. Expertisen zur Transferforschung*. Baltmannsweiler, Hohengehren: Schneider Publishing.
- Nowotny, Helga; Scott, Peter & Gibbons, Michael (2001). *Re-thinking Science. Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Wiley.
- Nowotny, Helga; Scott, Peter & Gibbons, Michael (2004). *Wissenschaft neu denken. Wissen und Öffentlichkeit in einem Zeitalter der Ungewissheit*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Nuissl, Ekkehard; Dobischat, Rolf; Hagen, Kornelia & Tippelt, Rudolf (Hrsg.). (2006). Regionale Bildungsnetze: Ergebnisse zur Halbzeit des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Pallot, Marc; Trousse, Brigitte; Senach, Bernard & Scapin, Dominique (2010). *Living Lab Research Landscape: From User Centred Design and User Experience towards User Cocreation*. First European Summer School „Living Labs“. Paris. inria-00612632

- Peschl, Markus F. & Fundneider, Thomas (2012). Spaces enabling game-changing and sustaining innovations: Why space matters for knowledge creation and innovation. *Journal of Organisational Transformation and Social Change* (OTSC), 9(1), 41–61. http://dx.doi.org/10.1386/otsc.9.1.41_1
- Peters, Michael A. & Besley, Tina (2006). *Building Knowledge Cultures. Education and Development in the Age of Knowledge Capitalism*. Lanham/Maryland: Rowman & Littlefield Publishers.
- Peters, Michael A.; Besley, Tina & Araya, Daniel (2013). *The New Paradigm of development: Education, Knowledge Economy and Digital Futures*. New York: Peter Lang.
- Reupold, Andrea; Strobel Claudia & Tippelt, Rudolf (2009). Vernetzung in der Weiterbildung, Lernende Regionen. In Rudolf Tippelt & Aiga von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (3. Aufl.) (S. 569–581). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Salzbrunn, Monika (2014). *Vielfalt/Diversität*. Bielefeld: transcript Verlag. <http://dx.doi.org/10.14361/transcript.9783839424070>
- Scharmer, Claus O. (2007). *Theory U. Leading from the future as it emerges. The social technology of presencing*. Cambridge/Mass.: Society for Organizational Learning.
- Scharmer, Claus O. (2009). *Theorie U. Von der Zukunft her führen. Presencing als soziale Technik*. Heidelberg: Carl Auer System Publishing.
- Scharmer, Claus O. & Käufer, Katrin (2013). *Leading from the Emerging Future. From Ego-System- to Eco-System-Economies*. San Francisco: Berrett & Koehler.
- Schneidewind, Uwe (2009). *Nachhaltige Wissenschaft. Plädoyer für einen Klimawandel im deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystem*. Marburg: Metropolis Verlag.
- Schneidewind, Uwe & Scheck, Hanna (2013). Die Stadt als „Reallabor“ für Systeminnovation. In Jana Rückert-John (Hrsg.), *Soziale Innovation und Nachhaltigkeit. Perspektiven sozialen Wandels* (S. 229–248). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-18974-1_12
- Schneidewind, Uwe & Singer-Brodowski, Mandy (2013). *Transformative Wissenschaft: Klimawandel im deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystem*. Marburg: Metropolis-Verlag.
- Schomberg, René von (2013). A vision of Responsible Research and Innovation. In Richard Owen, Maggy Heintz & John Bessant (Hrsg.), *Responsible Innovation: Managing the Responsible Emergence of Science and Innovation in Society* (S. 51–74). Chichester/West Sussex: Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/9781118551424.ch3>
- Schwarz, Jörg & Weber, Susanne M. (2011). Netzwerksupport durch Netzwerkberatung. *Report*, (4). 37–46.
- Schwarz, Jörg & Weber, Susanne M. (2011). Steuerung von Netzwerken – Steuerung in Netzwerken. In Christiane Hof, Joachim Ludwig & Burkhard Schäffer (Hrsg.), *Steuerung, Regulation, Gestaltung* (S. 106–115). Hohengehren.
- Sepheri, Paivand (2002). *Diversity und Managing Diversity in internationalen Organisationen – Wahrnehmungen zum Verständnis und ökonomischen Relevanz*. München: Hampp.
- Sommer, Bernd & Welzer, Harald (2014). *Transformationsdesign*. München: oekom Verlag.
- Stephan, Michael & Gross, Peter-Paul (Hrsg.). (2011). *Organisation und Marketing von Coaching: Aktueller Stand in Forschung und Praxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92821-0>
- Strambach, Simone (2011). Herausforderungen der Wissensökonomie. Strukturen – Prozesse und neue Dynamiken im globalen Strukturwandel. *RegioPol Zeitschrift für Regionalwirtschaft, Urbane Zukunft in der Wissensökonomie*, (1–2), 25–33.
- Strambach, Simone & Klement, Benjamin (2012). Cumulative and Combinatorial Micro-dynamics of Knowledge: The Role of Space and Place in Knowledge Integration. *European Planning Studies*, 20(11), 1843–1866. <http://dx.doi.org/10.1080/09654313.2012.723424>
- Stroot, Thea (2007). Vom Diversitäts-Mangement zu ‚Learning Diversity‘. In Sebastian Boller, Elke Rosowski & Thea Stroot (Hrsg.), *Heterogenität in Schule und Unterricht. Handlungsansätze zum pädagogischen Umgang mit Vielfalt* (S. 52–64). Weinheim u. a.: Beltz.
- Tippelt, Rudolf (2009). Erfahrungspotenziale durch vernetzte Organisationen – zur Stärke dezentraler Beziehungen. In Michael Göhlich, Susanne M. Weber & Stephan Wolff (Hrsg.), *Organisation und Erfahrung* (S. 77–90). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91660-6_7

- Walgenbach, Katharina (2014). Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft. Opladen u. a.: UTB Verlag Barbara Budrich.
- WBGU – Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (2011). *Hauptgutachten. Welt im Wandel. Gesellschaftsvertrag für eine Große Transformation*. Berlin: WBGU.
- Weber, Susanne M. (1991). *Frauenförderung – Akteure, Diagnosen und Therapievorschläge. Analyse und Kritik am Beispiel betrieblicher Weiterbildung* (Theorie und Praxis der Frauenforschung). Bielefeld: Kleine Publishing.
- Weber, Susanne M. (1998). *Organisationsentwicklung und Frauenförderung. Eine empirische Analyse in drei Organisationstypen der privaten Wirtschaft*. Königstein: Helmer.
- Weber, Susanne M. (2000). Fördern und Entwickeln. Institutionelle Veränderungsstrategien und normalisierendes Wissen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, (3), 411–428. <http://dx.doi.org/10.1007/s11618-000-0041-4>
- Weber, Susanne M. (2001). Institutionelle Vernetzung zwischen politischen Vorgaben, Rationalisierungsdruck und den Bedürfnissen der Klientel. In Susanne Weber (Hrsg.), *Netzwerkentwicklung in der Jugendberufshilfe. Erfahrungen mit institutioneller Vernetzung im ländlichen Raum* (S. 13–32). Opladen: Leske und Budrich.
- Weber, Susanne M. (2004). Organisationsnetzwerke und pädagogische Temporärorganisation. In Wolfgang Böttcher & Ewald Terhart (Hrsg.), *Organisationstheorie in pädagogischen Feldern – Analyse und Gestaltung* (S. 253–269). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-80609-3_16
- Weber, Susanne M. (2005). *Rituale der Transformation. Großgruppenverfahren als pädagogisches Wissen am Markt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-96393-2>
- Weber, Susanne M. (2006). Systemreflexive Evaluation von Netzwerken und Netzwerk-Programmen. Eine methodologische Perspektive. *Report*, (4), 17–25.
- Weber, Susanne M. (2009). Großgruppenverfahren als Methoden transformativer Organisationsforschung. In Stefan Kühl, Petra Strodtholz & Andreas Taffertshofer (Hrsg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden* (S. 145–179). Wiesbaden: Springer. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91570-8_8
- Weber, Susanne M. (2012). Macht und Gegenmacht. Organisation aus praxistheoretischer Perspektive – Implikationen für eine habitus- und feldreflexive Organisationsberatung. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 43(2), 137–152. <http://dx.doi.org/10.1007/s11612-012-0179-6>
- Weber, Susanne M. (2013a): Transforming the Academic Field. Field-reflexivity and academic access for non-traditional doctoral candidates In A. C. Engels-Schwarzpaul & Michael A. Peters (Hrsg.), *Of Other Thoughts: Non-traditional Approaches to the Doctorate. A Handbook for Candidates and Supervisors* (S. 115–130). Sense Publishers. Rotterdam. http://dx.doi.org/10.1007/978-94-6209-317-1_14
- Weber, Susanne M. (2013a). Dispositive des Schöpferischen: Genealogie und Analyse gesellschaftlicher Innovationsdiskurse und institutioneller Strategien der Genese des Neuen. In Matthias Rürup & Inka Bormann (Hrsg.), *Innovationen im Bildungswesen. Analytische Zugänge und empirische Befunde* (S. 191–221). Wiesbaden: Springer.
- Weber, Susanne M. (2013b). Imagining the Creative University. Dispositives of Creation, Strategies of Innovation, Politics of Reality. In Michael A. Peters (Hrsg.), *The Creative University* (S. 143–180). Rotterdam: Sense Publishers.
- Weber, Susanne M. (2014a). Zukunftspfade organisationspädagogischer Forschung und Gestaltung. Stakeholder-basierte Innovationsstrategien zwischen Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft. In Nicolas Engel & Ines Sausele-Bayer (Hrsg.), *Organisation. Ein pädagogischer Grundbegriff* (S. 35–53). Münster u. a.: Waxmann.
- Weber, Susanne M. (2014b). Change by Design? Dispositive des Schöpferischen und institutionelle Felder des Neuen: In Susanne M. Weber, Michael Göhlich, Andreas Schröer & Jörg Schwarz (Hrsg.), *Organisation und das Neue. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik* (S. 27–48). Wiesbaden: Springer.
- Weber, Susanne M. (2014c). Design (Research) Methodologies and Modes of Becoming. Large Group Interventions as Practice of Relations, Narrations and Aesthetics. *Journal Creative Approaches to Research*, 7(1), 92–116. Zugriff am 29. September 2015 unter <http://aqr.org.au/publications/creative-approaches-to-research>.



- Weber, Susanne M. (2015). Ökonomie des Glücks. Von der ‚reflektierten Utopie‘ zum Paradigma und der Praxis im Organisieren. In Marlies W. Fröse, Stephanie Kaudela-Baum & Frank E. P. Dievernich (Hrsg.), *Intuitionen und Emotionen in Führung und Management. Eine interdisziplinäre Diskussion* (S. 315–336). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Weber, Susanne M. (i. E. a): Die Analyse organisationaler Diskurse in Veränderungsprozessen. Auf dem Weg zu einer multimodalen Methodologie pädagogischer Organisationsforschung. In Andreas Schröer, Michael Göhlich, Susanne Maria Weber, Henning Pätzold (Hrsg.), *Organisation und Theorie. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik*. Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weber, Susanne M. (i. E. b): Gestaltungsorientierte Forschung – Organisationspädagogische Perspektive. In Bundesinstitut für Berufsbildung, Dorothea Schemme & Hermann Novak (Hrsg.), *Gestaltungsbasierte Forschung in Innovations- und Entwicklungsprogrammen. Potenzial für Theoriebildung und Praxisgestaltung*.
- Weber, Susanne M. (i. E. c): Methodologien des Übergangs – Organisieren des Neuen. Dialogisch gestalten und forschen mit partizipativen Großgruppen-Verfahren. In Bundesinstitut für Berufsbildung, Dorothea Schemme & Hermann Novak (Hrsg.), *Gestaltungsbasierte Forschung in Innovations- und Entwicklungsprogrammen. Potenzial für Theoriebildung und Praxisgestaltung*.
- Weber, Susanne M. & Schwarz, Jörg (2010). Führung in Netzwerken. In Michael Göhlich, Susanne M. Weber, Christiane Schiersmann & Andreas Schröer (Hrsg.), *Organisation und Führung. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik* (S. 211–222). Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weber, Susanne Maria; Göhlich, Michael; Schröer, Andreas & Schwarz, Jörg (Hrsg.). (2014). *Organisation und das Neue. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-03734-5>
- Weingart, Peter (2003). *Wissenschaftssoziologie*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Ziman, John (1996). Postacademic Science: Constructing Knowledge with Networks and Norms. *Science Studies*, 9(1), 67–80.

SOLIDARITÄT UND MACHT IN ORGANISATIONEN – DIE STÄRKE FORMELLER UND INFORMELLER NETZWERKE IN DER WISSENSCHAFT

Julia Gruhlich, Birgit Riegraf

1 Einleitung

Autobiografische Darstellungen von Frauen- und Geschlechterforscherinnen sind mehr als ein Zeugnis über die Verschränkung von Lebens- und Zeitgeschichte, sie bilden ein Gedächtnis über die Entstehung und Entwicklung des Forschungsfeldes, sie ermöglichen ein besseres Verständnis über dessen gegenwärtige Ausgestaltung und wirken einem „institutionellen Vergessen“ (Douglas 1991) entgegen. Solche Darstellungen finden sich u. a. in den Bänden „Lebenswerke. Porträts der Frauen- und Geschlechterforschung“ (Kortendiek/Münst 2005), „Wege in die Soziologie und Frauen- und Geschlechterforschung“ (Vogel 2006), „Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung“ (Schlüter 2008) und „Pionierarbeit. Die ersten Professorinnen für Frauen- und Geschlechterforschung an deutschsprachigen Hochschulen 1984–2014“ (Bock 2015). In den beeindruckenden, zum Teil sehr persönlich gehaltenen autobiografischen Notizen von Frauen- und Geschlechterforscherinnen zeigen sich über alle Unterschiedlichkeiten der Biografien und wissenschaftlichen Werdegänge hinweg eine Reihe von Gemeinsamkeiten. In den Berichten der zwischen 1930 und 1949 geborenen Professorinnen, die alle zu Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung publiziert haben¹ und Pionierinnen und Repräsentantinnen der Institutionalisierung dieses Wissenschaftsgebiets an den deutschen Universitäten sind, fallen drei Aspekte ganz besonders ins Auge:

Erstens sind die wenigen bereits vor ihnen berufenen Professorinnen als Beraterinnen, Wegweiserinnen und Vorbilder auf dem eigenen (Karriere- und Lebens-)Weg in einer Reihe von Erzählungen sehr präsent und offensichtlich von ganz entscheidender Bedeutung. Wenn es um zentrale biografische Weichenstellungen geht, dann fällt in den Berichten häufig der Name der Soziologieprofessorin Helge Pross, die nicht nur zu der kleinen Gruppe von Wissenschaftlerinnen gehörte, die sich in der Nachkriegszeit in Deutschland habilitierten und an eine Universität berufen wurden, sondern auch eine „Pionierin der Geschlechterforschung“² war (Metz-Göckel 1992: 247; Tegeler 2005; Hertram 2009; Metz-Göckel 2008). Zweitens bauten sie im Laufe ihres wissenschaftlichen Werdegangs und auf dem Weg zur Professur Kooperations- und Austauschbeziehungen mit anderen Kolleginnen auf, um Gleichgesinnte zu treffen und sich in der Auseinandersetzung mit den vielfältigen Widerständen auf dem Weg zur Professur Rückhalt und Unterstützung zu suchen. Drittens waren viele von ihnen daran beteiligt, dass diese zunächst losen Netzwerke in mehr oder weniger stark institutionalisierte Zusammenhänge übergingen, wie unter anderem in die Gründung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (Mathes 2001) oder in das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Metz-Göckel 2014). Diese institutionalisierten Austausch- und Professionszusammenhänge bildeten sich als Gegenmacht gegen männlich dominierte Netzwerke heraus und verstanden sich als weibliche Interessenvertretung. Netzwerke waren ohne Zweifel entscheidend für die Etablierung des neuen Wissenschaftsgebietes der Frauen- und später Geschlechterforschung an den Universitäten und zentral für die Entwicklung des Forschungsfeldes und des wissenschaftlichen Nachwuchses. Es ist diese Institutionalisierungsgeschichte von Aufbruch, Ausbreitung und Professionalisierung (Metz-Göckel 2004), welche den Erfolg von Wissenschaftlerinnen erhellt, die, wie Anne Schlüter (1992; 2008) es beschreibt, als Pionierinnen begannen, als Feministinnen zur Umgestaltung der Universitäten beitrugen und inzwischen als Wissenschaftlerinnen aus den Universitäten kaum noch wegzudenken sind.

Der vorliegende Beitrag spürt zum einen der Frage nach, welche Bedeutung die formellen und informellen Netzwerke für die einzelnen Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur hatten beziehungsweise noch immer haben und welche Bedeutung ihnen für die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung zukommt. Zum anderen wird mit Bezug auf organisationssoziologische Ansätze die Frage aufgenommen, inwiefern sich die Situation für Wissenschaftlerinnen verändert hat. Dazu wird in vier Schritten argumentiert: Im ersten Schritt (Kapitel 2) werden organisationssoziologische Theorien

¹ Anne Schlüter (2008: 10) weist darauf hin, dass erst die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in den Fächern eine disziplinäre Abgrenzung zwischen den Wissenschaftler*innen ermöglichte, gerade zur Beginn der Frauenforschung jedoch nur wenig zwischen den Disziplinen unterschieden wurde. Daher nehmen wir an dieser Stelle Bezug zu den biografischen Erzählungen der Sozial- wie auch die Erziehungswissenschaften, die als Minderheit ähnliche Erfahrungen machten und sich zu gemeinsamen Initiativen zusammenschlossen.

² Helge Pross lehrte von 1965 bis 1984 an westdeutschen Universitäten.

und Forschungsergebnisse zur Bedeutung von Geschlecht in unterschiedlichsten Organisationen daraufhin befragt, welchen Stellenwert machtvolle, zumeist männlich dominierte Netzwerke in der besonderen Organisationsform der Wissenschaft einnehmen. Im zweiten Schritt (Kapitel 3) werden die Erkenntnisse feministischer Organisationsforschung zur Bedeutung der sozialen Kategorie Geschlecht in Netzwerken beleuchtet und argumentiert, dass die Eroberung von Machtpositionen einzelner Wissenschaftlerinnen die Situation der nachfolgenden Generation entscheidend verbesserte. Gleichwohl wird deutlich, dass sich die in den Wissenschaftsorganisationen wirksamen Benachteiligungsmechanismen gegenüber Frauen allein durch eine quantitative Erhöhung des Anteils von Professorinnen keineswegs automatisch auflösen, sondern teilweise schlicht ihre Erscheinungsformen ändern. Im dritten Schritt (Kapitel 4) werden am Beispiel der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie institutionalisierte Zusammenhänge vorgestellt, die sich als Gegenmacht zu männlichen Netzwerken und als Interessenvertretung gebildet haben und deren zentraler Stellenwert angesichts der Subtilisierung von Ausgrenzungs- und Abwertungsmechanismen keineswegs unterschätzt werden darf. Abschließend werden im vierten Schritt Konsequenzen aufgezeigt, die sich aus den bis dahin gemachten Überlegungen ergeben (Kapitel 5).

2 Das Wissenschaftssystem als besondere Organisationsform: Kooperationsbeziehungen als Zugang zur Wissenschaft

Im Wissenschaftssystem sind formelle und informelle Netzwerke auf dem Weg zur Professur von besonderer Bedeutung. Organisationstheoretisch galten Universitäten lange Zeit nicht als ‚normale‘ Organisation, was sich gegenwärtig im Zuge der Umstrukturierung der Wissenschaftslandschaft entlang von marktwirtschaftlichen Prinzipien, in denen sie wie Unternehmen organisiert werden sollen, zwar etwas relativiert, aber von der grundlegenden Ausrichtung nach wie vor gültig ist (Aulenbacher et al. 2014; Minssen/Wilkesmann 2003). Im Gegensatz zu Managementpositionen in Unternehmen zeichnet sich die Professur durch ihre im Grundgesetz garantierte Autonomie in Forschung und Lehre aus. Die dadurch entstehenden Freiräume sollen es Wissenschaftler*innen ermöglichen, der wissenschaftlichen Berufung möglichst unabhängig und selbstbestimmt nachzugehen. Diese Vorstellung der in Einsamkeit und Freiheit forschenden Wissenschaftler*innen ist es, die trotz einer Reihe von Einschnitten, z.B. in Form von Leistungs- und Zielvereinbarungen im Zuge der Einführung der W-Besoldung, nach wie vor die Attraktivität wie auch die Machtposition der Professur innerhalb des Wissenschaftssystems ausmacht. Zudem sind Wissenschaftler*innen, zumindest klassischerweise und trotz aller gegenwärtiger Relativierungen, weniger ihrer Universität verpflichtet als vielmehr am wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn und am Professionsverständnis der jeweiligen *Scientific Community* einer Disziplin ausgerichtet (Schimank 2005). Diese Wissenschaftsgemeinschaften sind Netzwerke, in denen spezifische Rekrutierungsmuster, eigenständige Kommunikationsforen und eigene Sprachcodes ausgebildet werden und deren Mitglieder sich zum Beispiel über Zitationen gegenseitig (an)erkennen. Die *Scientific Community* entscheidet wesentlich mit, ob eine Forschung als relevant erachtet wird oder nicht und erkennt Wissenschaftlichkeit von Forschungsergebnissen, Publikationen, etc. an oder auch ab, nimmt also Reputations- und Exzellenzzuweisungen vor.

Die Macht der Professor*innen und der *Scientific Community* wird zusätzlich dadurch gestärkt, dass die Organisation der wissenschaftlichen Karrierepfade – und dies gilt in besonderer Weise für das deutsche Wissenschaftssystem – eine lange Zeit persönlicher Abhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses mit sich bringt. Gestützt wird diese asymmetrische Beziehung und Abhängigkeit auf doppelte Weise: Zum einen übernehmen Professor*innen im Verlauf des wissenschaftlichen Werdegangs häufig Mentoring-Funktionen gegenüber der nachfolgenden Generation, die in sehr persönliche Bindungen übergehen können. Zum anderen sind Wissenschaftler*innen vor allem in Deutschland über sehr lange Zeit prekär beschäftigt, da unterhalb der Professur kaum feste Anstellungen existieren. Sie durchlaufen also eine sehr lange Phase der Bewährungsprobe mit offenem Ausgang (das durchschnittliche Berufungsalter für eine Professur liegt bei ca. 41,5 Jahren (Destatis 2012: 185)). Diese Phase ist durch zum Teil sehr kurz befristete Verträge mit häufig geringer sozialer Absicherung und in einigen Stellenkategorien, wie jener der „Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben“, zusätzlich durch ein hohes Lehrdeputat gekennzeichnet. In der langen prekären und im Ausgang offenen Phase bis zur Professur sind die Wissenschaftler*innen von der Anerkennung, der Reputationszuweisung und der Unterstützung durch die Professor*innen und die

professoralen Netzwerke abhängig. Die Netzwerke eröffnen oder verschließen ihnen karriereentscheidende Zugänge, in ihnen werden wichtige Informationen ausgetauscht und forschungs- und stellenrelevante Entscheidungen getroffen. Professor*innen können den ‚wissenschaftlichen Nachwuchs‘ in tragfähige wissenschaftliche Beziehungsnetzwerke einbinden, also in informelle Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen, die in der Regel durch fachliche Forschungszusammenhänge geschaffen werden, oder aber ihm den Zugang erschweren. Die *scientific community* dient also nicht nur dem wissenschaftlichen Informationsaustausch sowie der Förderung und der Beurteilung wissenschaftlicher Leistung, sondern auch der Inklusion oder Exklusion beim Zugang zu Machtpositionen. „Tagungen, und nicht zuletzt deren Pausen und Abendprogramme, sind für die Stabilisierung von Netzwerkkontakten unter Wissenschaftlern zentral“ (Tacke 2008: 266). Informelle Kooperationsbeziehungen sind daher auf dem Weg zur Professur wesentlich und die Eingebundenheit in machtvoll soziale Netzwerke entscheidet zentral mit über den Erfolg der wissenschaftlichen Laufbahn.

Da Netzwerke immer auch persönliche Beziehungsnetzwerke sind, die Aufnahme in ein Netzwerk also nicht nur über fachliche Zuständigkeit, sondern auch über persönliche Vertrauenszuweisungen erfolgt, kommt das Geschlecht der Teilnehmer*innen vor allem dann zur Geltung, wenn Organisationen durch starke informelle Rekrutierungsmechanismen geprägt sind, wie Magdalene Deters (1995) skizziert: Demnach liegt die Bedeutung von Vertrauen in der Reduktion sozialer Komplexität, wodurch die Berechenbarkeit sozialen Handelns in unsicheren, informellen und offenen Situationen erleichtert wird. Vertrauensbildung ist aus dieser Perspektive vor allem in Organisationen mit starker informeller Ausprägung als Selektionsmechanismus wirkmächtig. Für die Vergabe von Vertrauen und die Aufnahme in die machtvollen informellen Netzwerke gibt es jedoch kein offizielles Kriterium: „Man mag im Umfeld von Netzwerken auf sich aufmerksam machen und Interesse an Teilnahme signalisieren, aber für das Anmelden von Ansprüchen auf Teilnahme gibt es keine Grundlage“ (Tacke 2008: 267). Gleichwohl zeigt sich, dass gerade, wenn über Gruppenzugehörigkeiten auf informeller Ebene entschieden wird, personale Stereotype wirksam werden, die zwar den Prozessen der Vertrauensbildung förderlich sein mögen, jedoch dazu führen, dass von der dominanten Gruppe abweichende soziale Gruppen selektiert werden. Dies betrifft in männlich dominierten Organisationen vor allem, so die These von Deters weiter, hochqualifizierte Frauen. Frauen erfüllen in den Augen der machtvollen männlichen Netzwerke „grundsätzlich nicht die Voraussetzungen für die Vertrauensbildung“ (Deters 1995: 244), da sie als weniger zuverlässig und weniger stabilitätsbildend als die Kollegen gelten. Der Ausschluss von Wissenschaftlerinnen aus diesen vor allem im Wissenschaftsbetrieb zentralen Netzwerken lässt sich also keinesfalls mit fehlendem Engagement und fehlenden fachlichen Interessen oder einer geringen Bereitschaft erklären, Beziehungen zu karriererelevanten Personen aufzubauen und zu halten, sondern vor allem mit dem männerbündischen Charakter dieser Netzwerke, für die qua Geschlecht rekrutiert wird (vgl. hierzu auch Kanter 1977a, 1977b; Sagebiel 2010, 2013; Doppler 2005; Rastetter 2005). Während Wissenschaftler eine kontinuierliche Lehrer-Schüler-Bindung als entscheidend für ihre wissenschaftliche Karriere beschreiben (vgl. Schliesselberger/Strasser 1998), erfahren Wissenschaftlerinnen deutlich schwächer ausgeprägte Unterstützung und Betreuung und erhalten weniger Zugänge zu den machtvollen, männlich dominierten professionellen Netzwerken (Forret/Dougherty 2004: 432; Emmerik 2006). Die Geschlechter profitieren also unverkennbar unterschiedlich von den im Wissenschaftssystem zentralen Netzwerken, die sich über Jahrhunderte ohne die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen herausgebildet und institutionalisiert haben.

Da diese machtvollen Netzwerke auf dem Weg zur Professur größtenteils informell organisiert sind, sind auch Kommunikations- und Austauschprozesse von Informationen und Ressourcen nur wenig standardisierbar. Dies hat Konsequenzen für die Möglichkeiten gleichstellungspolitischer Einflussnahme. Mit Blick auf das Machtmonopol von Wissenschaftlern in informellen und formalen Netzwerken fördern Universitäten in Deutschland seit den 1990er Jahren die Beteiligung von Frauen an akademischen Entscheidungsgremien, um die Gleichstellung der Geschlechter vor allem bei Rekrutierungsverfahren sicherzustellen (Färber 2000: 127 ff.). Neben der formalen Gleichstellung der Geschlechter fokussieren universitäre Gleichstellungspolitiken meist die informellen Strukturen: Mentoring-Programme sollen die fehlenden ‚natürlichen Mentoringbeziehungen‘ für Frauen in der Wissenschaft ersetzen (Allmendinger/Fuchs/Stebut 2000) und zielen auf die Etablierung einer auf beruflicher Fürsorge und Förderung basierenden Beziehung zwischen einer Professorin als Mentorin und eine Doktorandin, Postdoc-Studierenden oder Habilitierenden als Mentee und umfassen in der Regel (Bewerbungs- und Persönlichkeits-)



Training sowie Networking (Austauschtreffen, Organisation und Durchführung gemeinsame Veranstaltungen) (vgl. Haghanipour 2013; Rastetter/Cornils 2012). Auf diese Weise sollen die vergeschlechtlichten Benachteiligungsmechanismen beseitigt werden.

3 Wissenschaftlerinnen als Minderheit: die Funktion und Wirksamkeit von Vorbildern

Historisch entwickelte sich das Wissenschaftssystem unter Ausschluss von Frauen, was sich sowohl auf die formelle und informelle Organisation von Arbeits- und Aufstiegsbedingungen als auch auf die Wissensinhalte auswirkte, die im Wissenschaftssystem zur Geltung gelangten (Aulenbacher et al. 2010). Pionierinnen wie Helge Pross erkämpften und eroberten sich nicht nur Machtpositionen in den von männlichen Perspektiven und Interessen dominierten Universitäten, sondern sie etablierten gegen alle Widerstände zugleich das neue Wissensgebiet der Frauen- und Geschlechterforschung. Dass die enormen persönlichen Kraftanstrengungen der ersten Professorinnen sowie die Netzwerke und Institutionen, die sich daraus entwickelt haben, nicht erfolglos waren, zeigen die aktuellen Daten: 2013 haben Frauen ca. 20,4 Prozent der Professuren inne (ohne Juniorprofessur 19,8 Prozent (GWK 2014)), was bei Weitem nicht genug ist, aber immerhin auf eine Entwicklung hinweist. Inzwischen ist die Frauen- und Geschlechterforschung zudem ein etabliertes Wissenschaftsfeld, das aus einigen Disziplinen nicht mehr wegzudenken ist, auch wenn es gegenwärtig erneut Angriffen ausgesetzt ist (vgl. bspw. Himmelrath 2015).

Professorinnen bildeten lange Zeit, dies gilt in einer Reihe von Fächern bis heute, aufgrund ihrer zahlenmäßigen Minderheit eine Besonderheit und unterlagen damit als *tokens* den Ausgrenzungsmechanismen der männlichen Mehrheit, wie es die bekannte Organisationssoziologin Rosabeth Moss Kanter (1977a; 1977b) bereits in den 1970er Jahren analysierte. Ein entscheidender Befund ihrer Studie ist, dass Angehörige der weiblichen Minderheit, also Professorinnen wie Helge Pross, in erster Linie als Repräsentantin ihres Geschlechts und nicht als Individuum wahrgenommen werden. Sie bewegen sich damit zwischen zwei antagonistischen Anforderungen: Auf der einen Seite erfordert ihre hohe Sichtbarkeit eine besondere Unterbeweisstellung ihrer Eignung für ein professionalisiertes Berufs- und Arbeitsfeld, in dem sie bis dahin nicht nur einfach nicht vorgesehen waren, sondern aus dem sie auch systematisch und häufig mit Bezug auf vermeintlich wissenschaftliche Erkenntnisse fern gehalten wurden. Das erstmals 1900 veröffentlichte und von Paul Julius Möbius geschriebene Essay „Über den physiologischen Schwachsinn des Weibes“ (Möbius 1905) ist nur ein besonders bekanntes und augenfälliges Beispiel dafür, wie die Ausgrenzung von Frauen legitimiert wurde. Die wenigen Professorinnen der ersten Jahre mussten demnach herausragende wissenschaftliche Leistungen erbringen und über einen besonders ausgeprägten Eigensinn verfügen, um sich in dieser „world without women“ (Noble 1992) gegen erhebliche Widerstände zur Wehr zu setzen, eigene Handlungs- und Deutungsmuster zu entwickeln und ihre Positionen zu etablieren. Auf der anderen Seite sind es genau dieser Eigensinn und diese Spitzenleistungen, die Konkurrenz um Machtpositionen und Anfeindungen seitens der männlichen Mehrheit provozieren und häufig nicht zu Anerkennung und Wertschätzung, sondern zu Abwertung und Ausgrenzung der Leistungen von Wissenschaftlerinnen führen. Während die erste Generation von Professorinnen diese unterschiedlichen Anforderungen weitgehend auf sich alleine gestellt bewältigen musste und aus historischen Gründen aufgrund ihres Geschlechts als nicht pass- und vertrauensfähig bei der Netzwerkbildung ausgeschlossen wurde (vgl. Heintz et al. 1997; Zimmermann 2000; Deters 1995; Kanter 1977a), konnte und kann die männliche Mehrheit auf starke und tragfähige Netzwerke zurückgreifen, die sich durch die homosoziale Kooptation gebildet haben.

Diese organisationalen Schließungsprozesse gegenüber Wissenschaftlerinnen können, der These Kanter folgend, durch die Erhöhung des Frauenanteils in Machtpositionen aufgebrochen werden. Kanter geht davon aus, dass es spätestens dann, wenn der Anteil der Minderheitengruppe die 30-Prozent-Marke überschreitet, zu einer stabilen Durchmischung zwischen der Minderheits- und Mehrheitsgruppe kommt. Geschlecht würde mit der quantitativen Angleichung als Ausschlussdimension aus Machtpositionen und aus den darauf bezogenen Netzwerken irrelevant. Dass sich die Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem und die „kulturelle Resistenz der Universität gegenüber weiblicher Intellektualität“ (Metz-Göckel/Kamphans 2002: 5) wohl nicht allein durch die inzwischen wenn auch langsame,

aber dennoch stattfindende quantitative Zunahme von Professorinnen erledigen wird, legen dagegen u. a. die Arbeiten von Janis Yoder (1991) nahe. Mit dem Ansatz von Yoder kann bezweifelt werden, dass es allein durch eine quantitative Zunahme von Frauen in Machtpositionen zu einer Anerkennung und Wertschätzung der Leistungen von Wissenschaftlerinnen kommt und sie in der Folge mit derselben Selbstverständlichkeit auf Professuren zu finden sind wie ihre Kollegen. Vielmehr verstärkte sich die Abwehrhaltung der Wissenschaftler, was sich zum einen in der Ausgrenzung von Frauen aus ihren Netzwerken sowie zum anderen in der mehr oder weniger subtilen Abwertung der Tätigkeiten und Leistungen von Wissenschaftlerinnen niederschlägt, die als ‚weiblich‘ devaluiert werden. Gestützt wird Yoders These durch weitere Befunde der feministischen Organisationsforschung, die zeigen, dass – anders als Kanter angenommen hatte – in den „gendered substructures“ (Acker 1991) von Organisationen noch eine ganze Reihe weiterer informeller Exklusionsmechanismen am Werk sind, die bei der Herstellung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern wirken und die sich nicht allein durch eine quantitative Zunahme von Frauen in Machtpositionen auflösen lassen (vgl. Müller/Riegraf/Wilz 2013). Wesentlich ist demnach der in allen gesellschaftlichen Bereichen materiell und symbolisch tief verankerte geringere Status von Weiblichkeit(en) gegenüber Männlichkeit(en), der sich auch darin dokumentiert, dass weiblich konnotierte Arbeitsbereiche gesellschaftlich weniger anerkannt sind und in aller Regel durch eine schlechtere Bezahlung als männlich konnotierte Arbeitsbereiche gekennzeichnet sind (Ridgeway 1997; Achatz 2005; Hausmann/Kleinert 2014). Nimmt der Frauenanteil in einer Organisation oder einem Arbeitsbereich zu, dann, so kann aus dieser Argumentation geschlossen werden, lösen sich die Ausschluss- und Diskriminierungsmechanismen gegenüber Wissenschaftlerinnen keineswegs auf, sondern die Abwehr- und Differenzmechanismen verstärken sich gar noch, verschieben sich aber in ihren Erscheinungsweisen und werden zunehmend von „rhetorischer Modernisierung“ (Wetterer 2002) überdeckt: So dominiert zwar in einigen Bereichen des Wissenschaftssystems die verbale Aufgeschlossenheit gegenüber Geschlechtergleichheit, gleichzeitig bestehen feine und subtile Ausgrenzungs- und Abwertungsstrategien weiterhin fort (Reskin 1988; Allmendinger/Hackman 1994; Allmendinger/Podsiadlowski 2001; Müller/Riegraf/Wilz 2013).

Der erhöhte Anteil von Professorinnen führt demnach nicht notwendigerweise und schon gar nicht automatisch zu einer Gleichstellung der Geschlechter, sondern kann zumindest zunächst die Abwehr-, Differenzbildungs- und Abwertungsmechanismen verstärken. Für die nachfolgende Generation von Wissenschaftlerinnen führt dies aber demnach zu einer Verbesserung ihrer Situation. In der Studie von Bock (2015) wird deutlich, dass durch die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen an Universitäten in den 1970er Jahren diese Generation das Gefühl erhielt, sich beim Zugang zur Wissenschaft alleine „durchschlagen und durchkämpfen“ (Karin Flaake zitiert nach Bock 2015: 97) zu müssen. Die Aussagen der befragten Wissenschaftlerinnen der Jahrgänge 1934 bis 1949, die die ersten Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung innehatten, zeigen zugleich, dass zwar auch in dem männlich dominierten Feld der Wissenschaft Professoren den Zugang zur und die Freude an der Wissensaneignung bei Wissenschaftlerinnen fördern können: „Der Prozess der Wissensaneignung, die Freude an der Suche nach Erkenntnissen, das Erlernen eines Denkstils und die Entwicklung einer intellektuellen Persönlichkeit kann von Lehrenden gefördert und unterstützt oder auch behindert werden, unabhängig davon, ob es sich um Männer oder Frauen handelt“ (Karin Flaake zitiert nach Bock 2015: 102). Dennoch eröffnen die ersten Professorinnen allein durch ihre Anwesenheit neue Denk-, Möglichkeits- und Erfahrungsräume für die nachfolgende Generation, die jungen Frauen bislang verschlossen waren. Beate Kraus beschreibt diese Öffnung von Denk- und Möglichkeitsräumen wie folgt: „[I]ch denke schon, dass es eine Rolle spielte, dass ich überhaupt eine Professorin in meinem Leben gesehen habe. Dann ist es nicht mehr so ganz unwahrscheinlich, wenn man sagt, das ist ein Weg, den ich auch gehen will“ (Bock 2015: 98).

Die ersten Professorinnen waren also Pionierinnen bei der Eroberung von Machtpositionen an Universitäten, sie fanden zugleich ein von männlichen Netzwerken geprägtes Berufsfeld vor, das sich auch auf die Wissenschaftsinhalte niederschlug. In Forschung und Lehre kamen weibliche Erfahrungs-, Lebens- und Arbeitszusammenhänge und die darauf bezogenen Erfahrungswelten nicht oder nur verzerrt vor. Die Beschäftigung mit den Themen der Frauen- und Geschlechterforschung wurde als nicht wissenschaftlich erachtet und als politisch abgewertet.

Die Bildung von zunächst informellen Netzwerken und dann zunehmend institutionalisierten Kooperationsbeziehungen zwischen Wissenschaftlerinnen war eine Antwort auf ihren Ausschluss aus den männ-

lichen Netzwerken und aus den höheren Positionen im Wissenschaftsbereich; sie war auch eine Antwort auf die fehlende oder verzerrte Repräsentanz ihrer Themen, ihrer Lebens- und Arbeitswelten im Wissenschaftssystem. Diese Netzwerke ermöglichten die Forderung nach der „Sichtbarkeit des weiblichen Lebenszusammenhangs“ (Prokop 1976) im Wissenschaftsbereich, wobei die Fokussierung auf die Kategorie Geschlecht zunächst zentral war, um die männlich dominierten wissenschaftlichen Diskurse aufzubrechen. Vor dem Hintergrund des steigenden Frauenanteils bei den Studierenden und im akademischen Mittelbau waren es dann „selten deutlich ältere Frauen, sondern eher Mitstreiterinnen aus den eigenen Reihen, deren Denken und deren Mut zum Nonkonformismus Bewunderung hervorrief“ (Bock 2015: 99). Dem Kontakt zu anderen Frauen, das wird aus den individuellen Erfahrungen der Wissenschaftlerinnen deutlich, kommt eine besondere Bedeutung für die eigene Karriere zu, motivieren diese doch nicht nur zum Nachahmen, sondern dienen auch als „Anreger“ für kreatives und kritisches Denken“ (Bock 2015: 99). Die frauenpolitische Netzwerkerin und Wissenschaftlerin Sigrid Metz-Göckel führt aus: „Das Bedürfnis nach guten Beziehungen, nach intellektueller Anerkennung und emotionaler Zuwendung, nach Verständnis und Rücksichtnahme auf Verletzlichkeiten und Empfindlichkeiten (auch Aggressivität) fördert mein Denken“ (Sigrid Metz-Göckel zitiert nach Becker/Münst 2005: 192).

Im Folgenden wird die politische Gestaltungsmacht, die institutionalisierte Netzwerke besitzen, am Beispiel der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie dargestellt. Die Sektion trug innerhalb der Soziologie wesentlich dazu bei, den im Wissenschaftssystem etablierten androzentrischen Denkstil (Douglas 1991) im Sinne der Frauen- und Geschlechterforschung zu verändern.

4 Die politische Macht formeller und informeller Netzwerke in der Wissenschaft

Der Blick auf die Institutionalisierungsgeschichte der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) gibt einen kleinen Einblick in die Macht und den Erfolg der Netzwerke von Wissenschaftlerinnen. Vor dem oben bereits beschriebenen Hintergrund, dass Frauen in der Wissenschaft Anfang der 1970er Jahre eine deutliche Minderheit bildeten und Themen der Frauenbewegung marginalisiert oder ignoriert wurden, zeigt sich die große Bedeutung der bundesweit zunehmenden Vernetzung der Frauenforschung. Die Sektion ist nur ein Beispiel für weibliche Gegenmacht und Interessenvertretung, auf das im Folgenden eingegangen wird. Dieser erste Zusammenschluss von Sozialwissenschaftlerinnen entstand Ende der 1970er Jahre und wird in berufsbiografischen Erinnerungen als ein Ort beschrieben, „an dem man sich mit seinem Denken nicht einsam gefühlt hat“ (Ilona Ostner zitiert nach Bock 2015: 163). Carol Hagemann-White, eine der ersten Vorsitzenden der Sektion, erinnert sich zudem an ein „starkes Anspruchsniveau [in Bezug] auf Auseinandersetzung mit der Theoriegeschichte (Carol Hagemann-White zitiert nach Bock 2015: 163). Diese „Keimzelle für die professionelle Netzwerkbildung“ (Carol Hagemann-White zitiert nach Bock 2015: 163) bildete einen Ort des wissenschaftlichen, aber auch persönlichen Austausches, der fachlichen und emotionalen Stütze (vgl. hierzu auch Rendtorff/Riegraf/Mahs 2014). Ein erklärtes Gründungsziel der Sektion war die Übernahme politischer und professionsbezogener Interessenvertretung nach innen, d.h. besonders innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, und die Interessenvertretung nach außen, zum Beispiel gegenüber dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) oder auch der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Zudem sollten die Etablierung sozialwissenschaftlicher Frauenforschung im bundesdeutschen Wissenschaftssystem ähnlich wie in den USA und den skandinavischen Ländern vorangetrieben und der Austausch mit anderen Wissenschaftsstrukturen gefördert werden (Mathes 2001: 7). Weitere Ziele waren der Ausbau der Netzwerkbeziehungen „mit Gruppen, Vereinen und Institutionen im Bereich der sozialwissenschaftlichen Frauenforschung in der Bundesrepublik Deutschland, wie auf internationaler Ebene [...]. Kontaktaufnahme mit soziologischen Zeitschriften im Hinblick auf Publikationen der Mitgliederinnen der Sektion. Erstellen einer Adressenliste mit Arbeitsschwerpunkten der Mitgliederinnen auf der Basis einer von der Sektion durchgeführten Fragebogenaktion. Intensive Auswertung der Fragebögen zur Situation der Frauenforschung und -forscherinnen durch eine Arbeitsgruppe. Erstellung einer Bibliographie der Arbeiten der Sektionsmitgliederinnen zur Frauenforschung“ (zitiert aus den Zielen der Sektion von 1979 nach Mathes 2001: 7).

Deutlich wird in diesen Aufbruchszeiten zunächst der große Bedarf an Informationen: Da sich die Frauen- und Geschlechterforschung bis dato vorwiegend außerhalb der Universitäten entwickelt hatte, galt es zunächst genauer zu eruieren, wo und von wem frauenpolitische Themen bearbeitet wurden und wie Frauenforschung jenseits der Universitäten und auch in Kooperation mit der Frauenbewegung institutionell verankert war. Inzwischen führt die Sektion ein Register mit Namen, Adressen und Arbeitsschwerpunkten aller Mitglieder, um themen- und berufsspezifische oder regionale, nationale und internationale Vernetzungen zu erleichtern. Gegenwärtig zählte das Sektionsnetzwerk mit seinen ca. 330 Mitgliedern aus außeruniversitären und universitären Forschungs- und Praxisfeldern zu einer der etabliertesten und größten Sektionen in der Soziologie (Mathes 2001). Im Laufe der Zeit waren es vor allem die fachlichen Debatten, der Aufbau von Kooperationsbeziehungen und das gemeinsame Interesse an der Verbesserung der Situation von Wissenschaftlerinnen, die den Zusammenhalt des Netzwerks ausmachten.

Einen wesentlichen Erfolgsfaktor des Netzwerkes bildete die Institutionalisierung eigener wissenschaftlicher Austausch- und Kommunikationsplattformen, die es erlaubten, einen eigenständigen, wertschätzenden Bezug zu den eigenen wissenschaftlichen Arbeiten herzustellen. Dies erleichterte es, die Erkenntnisse der sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung ‚nach außen‘ wie ‚nach innen‘ veröffentlichen und diskutieren zu können (Löw/Mathes 2005). Möglichkeiten zum persönlichen und fachlichen Austausch bieten die in regelmäßigen Abständen stattfindenden Jahrestagungen, die thematischen Sektionsveranstaltungen auf den Soziologie-Kongressen sowie der regelmäßig erscheinende Rundbrief, der über wissenschaftliche Aktivitäten innerhalb der DGS und der Sektion informiert und ein Diskussionsforum bilden soll. Die Lehrbuchreihe und die inzwischen mehr als 40 Bände umfassende eigene Buchreihe „Forum Frauen- und Geschlechterforschung“ machen zudem den jeweils aktuellen Stand der Diskussionen zugänglich, regen die wissenschaftlichen Debatten an und wollen zugleich in die Lehre hineinwirken. Neben diesen erfolgreich institutionalisierten Kooperationskontexten und Kommunikationskanälen zum Austausch und zur gegenseitigen Anerkennung wurden die Wissenschaftlerinnen vor allem auch durch ihr gemeinsames politisches Interesse und entsprechende gemeinsame Interventionen zusammengeschweißt.

Wissenschaftspolitisch war und ist die Sektion ebenfalls sichtbar und sehr erfolgreich. Anfang der 1980er Jahre war eine der wichtigsten und einflussreichsten Aktivitäten der Sektion die Veranlassung und Durchführung der „Enquete zur beruflichen Situation von Frauen in den Sozialwissenschaften“ – kurz ‚Soziologinnen-Enquete‘, die dem Konzil der DGS vorgelegt wurde (Mathes 2001). Zu den wesentlichen Zielen gehörten die Institutionalisierung von Gleichstellungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst (paritätische Einstellung von Frauen und Männern, Befürwortung der Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation, Vereinbarkeitsmaßnahmen von Mutterschaft und Karriere) sowie die Integration von Frauenforschung in die Programme der einschlägigen Forschungsförderungseinrichtungen. Nachdem diese Forderungen zunächst abgelehnt, durch die Sektion jedoch hartnäckig und nachhaltig weiter vertreten wurden (was eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit und Einflussnahme in weitere Wissenschaftsinstitutionen umfasste), gab die DGS „nach fast zehn Jahren beharrlicher Bemühungen der Sektion um Frauenförderung“ (Mathes 2001: 10) nach und beschloss 1990 schließlich, der Unterrepräsentanz von Frauen in Forschung und Lehre aktiv entgegenzuwirken.

Ein weiteres großes Verdienst der Sektion ist es, der Frauen- und Geschlechterforschung innerhalb der Sozialwissenschaften zu wissenschaftlicher Anerkennung verholfen und die Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft etabliert zu haben: Die in der Sektion vernetzten Frauen fanden Rückhalt darin „ungehöriges Benehmen an den Tag zu legen“ (Ute Gerhard zitiert nach Bock 2015: 187), so Ute Gerhard in ihrer Erzählung über ihren ersten Gemeinschaftsvortrag auf dem Soziologiekongress 1980 in der Sektion Familiensoziologie zum Thema „Das Interesse des Staates an der Familie ist nicht das Interesse der Frauen“. Auf dem renommierten und von Männern dominierten „Soziologentag“, der heute auf Intervention der Sektion „Kongress für Soziologie“ heißt (Mathes 2001: 9), brachten Wissenschaftlerinnen der Sektion ihre Themen „ebenso wirkungsvoll wie nachhaltig zur Sprache“ (Bock 2015: 187): „Das waren große und wichtige Treffen. Da sind auch vielen Männern die Augen aufgegangen, was [...] der Blick auf die Frauen für ein Potenzial an Erkenntnissen liefert [...]“ (Sabine Hering zitiert nach Bock 2015: 188). Die Sektion entwickelte sich ohne Zweifel im Laufe der Zeit zu einem einflussreichen Netzwerk für Frauen- und Geschlechterforscherinnen. Karin Hausen, eine der Pionierinnen der Frauen- und Geschlechterforschung im deutschsprachigen Raum, reflektiert rückblickend: „[Frauennetzwerke waren] entscheidend. Jedenfalls sind sie es gewesen, ich bin ja alt, ein Fossil. Das Basteln von

Netzwerken war das, was ich mit großem Vergnügen betrieben habe, und zwar im Wissen darum, *the old boys networks* laufen, auch wenn die Herren das so nicht wahrnehmen“ (Karin Hausen zitiert nach Bock 2015: 162). Mit anderen Worten: Diese Wissenschaftlerinnen haben die ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten genutzt, um Netzwerke aufzubauen – in dem Wissen darum, dass dies in der besonderen Organisationsform der Wissenschaft ein notwendiger Aspekt des wissenschaftlichen Arbeitens ist.

Die Sektion ist keineswegs das einzige Frauennetzwerk für Frauen- und Geschlechterforscherinnen. Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW oder die noch relativ junge Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Gender Studies ebenso wie die Kommission Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, deren Sprecherin Anne Schlüter lange Zeit war, bilden beispielsweise weitere Bündnispartner*innen. Zusammen haben sie dazu beigetragen, dass Geschlechterforschung ein – wenn auch gegenwärtig gerade wieder besonders umkämpfter und immer wieder von Kürzung und Abwertung bedrohter – kaum wegzudenkender Teil universitärer Lehre und wissenschaftlicher Forschung ist. Der Erfolg dieser Frauennetzwerke spiegelt sich u. a. in den von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Jahr 2008 verabschiedeten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ wider, mit denen Hochschulen und Forschungseinrichtungen angehalten werden, für die Gleichstellung der Geschlechter Sorge zu tragen; so gilt der DFG der Nachweis, dass der Unterrepräsentanz von Wissenschaftler*innen entgegengewirkt wird, als ein Kriterium für die Bewilligung von Drittmitteln zur Forschungsförderung. Dennoch stellt sich die Situation von Wissenschaftlerinnen von Disziplin zu Disziplin höchst unterschiedlich dar und der Erfolg der Frauen- und Geschlechterforschung ist keineswegs gesichert, sondern stets prekär, umstritten und nicht automatisch auf Dauer gestellt. Gudrun-Axeli Knapp stellt dazu mit Blick auf die Wissenschaftseinrichtungen fest:

„Ich glaube, das ist im Moment eine etwas widersprüchliche Gemengelage [...]. Die wissen, inzwischen ist die [Frauen- und Geschlechterforschung] ein Bereich, den müssen wir uns vielleicht leisten, weil die DFG das will oder weil das bedient werden muss. Aber ich glaube, dass jede Gelegenheit genutzt wird, unter dem Druck der Einsparungszwänge [...] das auf das umgängliche Maß zu reduzieren“ (Gudrun-Axeli Knapp zitiert nach Bock 2015: 209).

5 Fazit

Im Wissenschaftssystem ist eine Karriere ohne Eingebundenheit in informelle und formelle Netzwerke kaum möglich. Entgegen dem meritokratischen Selbstverständnis erweist sich im Fall der wissenschaftlichen Netzwerke Geschlecht als besonders relevante und zentrale Zugangs- oder Ausschlussvariable. Professorinnen sind inzwischen – wenn auch bei Weitem nicht in gleichberechtigter Anzahl – in der Wissenschaft zu finden und aus einigen Wissenschaftsbereichen ist die Frauen- und Geschlechterforschung nicht mehr wegzudenken. Dies ist vor allem dem Wirken der vielfältigen formellen und informellen Netzwerke von Wissenschaftlerinnen zu verdanken, die sichtbaren Einfluss genommen haben. Gleichwohl ist Geschlechterparität in der Wissenschaft bei Weitem nicht erreicht, die Errungenschaften sind stets prekär und es gibt diesbezüglich große Unterschiede zwischen den Disziplinen.

Der in diesem Beitrag dargestellte machtvolle Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen ist wiederum nur vor dem Hintergrund der zweiten Welle der Frauenbewegung zu verstehen. Auch wenn es heute aufgrund der Ausdifferenzierung der Frauenbewegung und der Distanz zwischen Frauenbewegung und Frauen- und Geschlechterforschung „weitaus schwieriger [ist], eine gemeinsame Plattform für eine verstehende Auseinandersetzung und gemeinsame Aktivitäten zu finden als in den 1980er- und auch noch in den 1990er-Jahren“ (Bock 2015: 190), so lässt sich aus der Geschichte durchaus lernen: An den Erzählungen der Pionierinnen der Frauen- und Geschlechterforschung und den bis heute spürbaren Erfolgen ihrer Netzwerkaktivitäten zeigt sich, dass die Benachteiligungen, die sie im Wissenschaftssystem erfahren haben und durch Zusammenschlüsse bewältigt und verändert werden können. Entgegen der im Wissenschaftssystem verbreiteten Vorstellung einer Arbeit in Forschung und Lehre ‚in Einsamkeit und Freiheit‘ und entgegen einem Zeitgeist, in dem Konkurrenz zwischen Wissenschaftler*innen und zwischen Wissenschaftsinstitutionen als besonders produktiv gilt, zum Beispiel bei der Einwerbung von Drittmitteln, zeigt sich hier der besondere Stellenwert der Solidarität in der Netzwerkarbeit.

Literaturverzeichnis

- Achatz, Juliane (2005). Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In Martin Abraham, & Thomas Hinz (Hg.), *Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, Empirische Befunde* (S. 263–301). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-93529-8_9
- Acker, Joan (1991). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In Judith Lorber & Susan A. Farrell (Hg.), *The Social Construction of Gender* (S. 162–179). London: Sage.
- Allmendinger, Jutta & Hackman, Richard J. (1994). Akzeptanz oder Abwehr? Die Integration von Frauen in professionellen Organisationen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 46(2), S. 238–258.
- Allmendinger, Jutta; Fuchs, Stefan & Stebut, Janina von (2000). Should I stay or should I go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Instituten der Max-Planck-Gesellschaft. In Juli Page & Regula Julia Leemann (Hg.), *Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Dokumentation der Fachtagung vom 27. März 1999 an der Universität Zürich* (Schriftenreihe des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft, 2000/1d) (S. 33–48). Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft.
- Allmendinger, Jutta & Podsiadlowski, Astrid (2001). Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In Bettina Heintz (Hg.), *Geschlechtersoziologie* (Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie) (S. 276–307). Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Riegraf, Birgit & Weber, Lena (2014). Wissenschaft – unternehmerisch, geschlechtergerecht, familienfreundlich? Über deutsche und österreichische Universitäten im europäischen Hochschulraum. In Julia Grulich & Birgit Riegraf (Hg.), *Geschlecht und transnationale Räume. Feministische Perspektiven auf neue Ein- und Ausschlüsse*. (S. 155–174). Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Riegraf, Birgit & Weber, Lena (2010). „Brot und Rosen“ – oder: Der „unerhörte“ Anspruch auf ein gutes Leben. In Carola Bauschke-Urban; Felizitas Sagebiel & Marion Kamphans (Hg.), *„Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung“*. Festschrift für Sigrig Metz-Göckel. (S. 139–154). Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Bock, Ulla (2015). Pionierarbeit. Die ersten Professorinnen für Frauen- und Geschlechterforschung an deutschsprachigen Hochschulen 1984–2014. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Becker, Ruth & Münst, A. Senganata (2005). Potenziale befreien: Sigrig Metz-Göckel, Bildungsforscherin, Netzwerkerin, Frauenpolitikerin. In Beate Kortendiek & Senganata A. Münst (Hg.), *Lebenswerke. Porträts der Frauen- und Geschlechterforschung*. (S. 186–215). Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Deters, Magdalene (1995). Sind Frauen vertrauenswürdig? Vertrauen, Rationalität und Macht: Selektionsmechanismen in modernen Arbeitsorganisationen. In Angelika Wetterer (Hg.), *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. (S. 85–100). Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Destatis (2012). Bildung und Kultur. *Personal an Hochschulen 2011* Fachserie 11 Reihe 4.4. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden. Zugriff am 02. September 2015 unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440117004.pdf?__blob=publicationFile.
- Doppler, Doris (2005). Männerbund Management. Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Spiegel soziobiologischer, psychologischer, soziologischer und ethnologischer Konzepte. München: Hampp.
- Douglas, Mary (1991). *Wie Institutionen Denken*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Emmerik, Hetty van (2006). Gender differences in creation of different types of social capital: A multilevel study. In *Social Networks*, 28(1), 24–37. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socnet.2005.04.002>
- Färber, Christine (2000). *Frauenförderung an Hochschulen: neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Forret, Monica & Dougherty, Thomas W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *Journal of Organisational Behavior*, 25(3), 419–437. <http://dx.doi.org/10.1002/job.253>
- GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) (2014). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Zugriff am 03. September 2015 unter www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-40-Chancengleichheit.pdf.



- Haghanipour, Bahar (2013). Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung. Wirksamkeit und Grenzen eines Programms in den Ingenieurwissenschaften. Wiesbaden: Springer VS. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-03481-8>
- Hausmann, Ann-Christin & Kleinert, Corinna (2014). Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. Zugriff am 02. September 2015 unter <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>.
- Heintz, Bettina; Nadai, Eva; Fischer, Regula & Ummel, Hannes (1997). Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Hertram, Susanne (2009). Helge Pross. Zugriff am 02. August 2015 unter www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauenbewegung/35327/helge-pross?p=all.
- Himmelrath, Armin (2015). Professor gegen Genderforschung: „Jung, attraktiv, muss gut kochen können“, Zugriff am 04. September 2015 unter www.spiegel.de/unispiegel/wunderbar/universitaet-kassel-professor-ulrich-kutschera-zieht-ueber-genderforschung-her-a-1050888.html.
- Kanter, Rosabeth M. (1977a). Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.
- Kanter, Rosabeth M. (1977b). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990. <http://dx.doi.org/10.1086/226425>
- Kortendiek, Beate & Münst, A. Senganata (Hg.) (2005). Lebenswerke. Porträts der Frauen- und Geschlechterforschung. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Löw, Martina/Mathes, Bettina (Hg.) (2005). Schlüsselwerke der Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-80445-7>
- Mathes, Bettina (2001). Aus der Geschichte... Die Sektion „Frauenforschung in den Sozialwissenschaften“ in der DGS. Zugriff am 03. September 2015 unter www.frauen-undgeschlechterforschung.de/tl_files/content_sektion/pdf/selbstverstaendnis/Sektionschronik.pdf.
- Metz-Göckel, Sigrid (1992). Helge Pross, Prof. Dr. phil. (1927–1984). Eine Pionierin der Frauenforschung in der Nachkriegszeit. In Anne Schlüter (Hrsg.), *Pionierinnen, Feministinnen, Karrierefrauen? Zur Geschichte des Frauenstudiums in Deutschland*. (S. 247–254). Pfaffenweile: Centaurus.
- Metz-Göckel, Sigrid (2004). Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung: Geschichte und Formen. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. (S. 597–604). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-99461-5_74
- Metz-Göckel, Sigrid (2008). Helge Pross – eine Pionierin der Soziologie in der Nachkriegszeit. In Marion Oberschelp, Eva-Marie Felschow, Irene Häderle & Carsten Lind (Hg.), *Vom heimischen Herd in die akademische Welt. 100 Jahre Frauenstudium an der Universität Gießen 1908–2008*. (S. 69–82). Gießen: Justus-Liebig-Universität.
- Metz-Göckel, Sigrid (2014). Grenzgänge zwischen Feminismus und Politik oder die Eroberung des Politischen. In Barbara Rendtorff, Birgit Riegraf & Claudia Mahs (Hg.), *40 Jahre feministische Debatten*. (S. 178–191). Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Metz-Göckel, Sigrid & Kamphans, Marion (2002). Gender Mainstreaming in Hochschulleitungen von NRW. Mit gebremstem Schwung und alter Skepsis. Gespräche mit der Hochschulleitung. Zugriff am 03. September 2015 unter www.zhb.tu-dortmund.de/hd/fileadmin/Projekte/gender-mainstreaming/GM_Hochschulleitungen_komplett.pdf.
- Minssen, Heiner & Wilkesmann, Uwe (2003). Lassen Hochschulen sich steuern? In *Soziale Welt*, 54(2), S. 123–144.
- Möbius, Paul J. (1905). Über den physiologischen Schwachsinn des Weibes (7. Auflage). Halle/Saale: Marhold.
- Müller, Ursula; Riegraf, Birgit & Wilz, Sylvia Marlene (Hrsg.). (2013). Geschlecht und Organisation, Reihe Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.
- Noble, David F. (1992). A World without Women. The Christian Clerical Culture of Western Science. New York: Alfred A. Knopf.
- Prokop, Ulrike (1976). Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Rastetter, Daniela (2005). Gleichstellung contra Vergemeinschaftung. In Gertraude Krell (Hrsg.), *Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies*. (S. 247–266). Wiesbaden: Gabler. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-90234-4_11
- Rastetter, Daniela & Doris Cornils (2012). Networking: aufstiegsförderliche Strategien für Frauen in Führungspositionen. *Gruppendynamik Organisationsberatung*, 43(3), 3–60. <http://dx.doi.org/10.1007/s11612-011-0171-6>
- Rendtorff, Barbara; Riegraf, Birgit & Mahs, Claudia (Hg.). (2014). 40 Jahre Feministische Debatten. Resümee und Ausblick. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Reskin, Barbara (1988). Bringing the Men Back. Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work. *Gender & Society*, 2(1), 58–81. <http://dx.doi.org/10.1177/089124388002001005>
- Ridgeway, Cecilia L. (1997). Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment. *American Sociological Review*, 62(2), 218–235. <http://dx.doi.org/10.2307/2657301>
- Sagebiel, Felizitas (2010). Zur Funktion von Männernetzwerken für die Karriere von (Ingenieur-) Wissenschaftlerinnen. In Carola Bauschke-Urban, Marion Kamphans & Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*. (S. 279–301). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Sagebiel, Felizitas (2013). Gender, Organisationskultur und Netzwerke(n) in den Ingenieurwissenschaften. In Ulrike Busolt, Sabrina Weber, Constantin Wiegel & Wiebke Kronsbein (Hg.), *Karriereverläufe in Forschung und Entwicklung. Bedingungen und Perspektiven im Spannungsfeld von Organisation und Individuum*. (S. 66–89). Berlin: Logos Verlag.
- Schimank, Uwe (2005). Die akademische Profession und die Universitäten: „New Public Management“ und eine drohende Entprofessionalisierung. In Thomas Klatetzki & Veronika Tacke (Hrsg.), *Organisation und Profession*. (S. 143–164) Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-80570-6_6
- Schliesselberger, Eva & Strasser, Sabine (1998). In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld. (Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 7). Wien: Österreichische Staatsdruckerei.
- Schlüter, Anne (1992). Pionierinnen, Feministinnen, Karrierefrauen? Zur Geschichte des Frauenstudiums in Deutschland. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Schlüter, Anne (2008). Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung. In Anne Schlüter (Hg.), *Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung*. (S. 9–17). Opladen/Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Tacke, Veronika (2008). Neutralisierung, Aktualisierung, Invisibilisierung. Zur Relevanz von Geschlecht in Systemen und Netzwerken. In Sylvia Marlene Wilz (Hg.), *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen*. (S. 254–289). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90831-1_9
- Tegeler, Evelyn (2005). Helge Pross und ihr Beitrag zur Frauen- und Geschlechterforschung. In Beate Kortendiek & Senganata A. Münst (Hg.), *Lebenswerke. Porträts der Frauen- und Geschlechterforschung*. (S. 100–122). Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Vogel, Ulrike (Hg.). (2006). Wege in die Soziologie und die Frauen- und Geschlechterforschung. Autobiographische Notizen der ersten Generation der Professorinnen an der Universität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90078-0>
- Wetterer, Angelika (2002). Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, 20(3), 129–148.
- Yoder, Janice D. (1991). Rethinking Tokenism: Looking beyond Numbers. *Gender and Society*, 5(2), 178–192. <http://dx.doi.org/10.1177/089124391005002003>
- Zimmermann, Karin (2000). *Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen*. Berlin: Sigma.

NETZWERKE DER VERSTÄNDIGUNG: ERFOLG UND GRENZEN TRANSNATIONALER VERFLECHTUNGEN VON AKADEMIKERINNEN IM FRÜHEN 20. JAHRHUNDERT

Christine von Oertzen

1 Einleitung

Im Herbst 1922 wurde die Wiener Romanistin Elise Richter von einer britischen Bekannten gefragt, ob sie bereit sei, einen österreichischen Verband von Akademikerinnen zu gründen. Dieser sollte alle Hochschulabsolventinnen des Landes vereinen, um als Nationalverband der International Federation of University Women (IFUW) beizutreten. Die IFUW selbst war drei Jahre zuvor entstanden und inzwischen rasant auf 22 europäische Nationalverbände angewachsen. Hinter dem neuen akademischen Weltverband stand eine kleine Gruppe von britischen und amerikanischen Professorinnen, die während des Ersten Weltkriegs zunächst im Rahmen einer interalliierten Initiative gegen das Deutsche Reich aktiv geworden waren. Nach dem Sieg über die Mittelmächte aber sollte der neue, internationale Zusammenschluss von Akademikerinnen nun seine Mitglieder auf die Werte der im Umfeld des Völkerbundes sich institutionalisierenden „Weltgemeinschaft“ verpflichten, für die Sicherung des Friedens eintreten und gleichzeitig weltweit den Zugang von Frauen zu Hochschule und Wissenschaft fördern. Zu diesem Zweck war die neue Organisation als dichtes, Grenzen und Disziplinen übergreifendes, transnationales Netzwerk persönlicher Freundschaften unter Akademikerinnen gedacht, welches den Austausch studierender, lehrender und forschender Frauen fördern und ihr Fortkommen in der Wissenschaft unterstützen würde.¹

Für die 57-jährige Romanistin und Linguistin Elise Richter, die 1907 an der Universität Wien zur ersten Privatdozentin der alten Donaumonarchie und 1921 zur ersten außerordentlichen Professorin der neuen österreichischen Republik ernannt worden war, folgte der Entschluss, Präsidentin einer nationalen weiblichen Akademikervereinigung zu werden, zunächst wohl vor allem einer verständigungspolitischen Logik. Richter war weit gereist, beherrschte mehrere Sprachen und hielt wenig vom provinziellen Nationalismus, wie er an den meisten Universitäten gepflegt wurde. Sie gehörte der liberalen, kosmopolitischen Wiener Geisteselite der alten Habsburger Monarchie an, die nach deren Zusammenbruch 1918 bereit war, sich politisch zu engagieren und den Aufbau der Republik Österreich in der neuen Völkergemeinschaft mitzugestalten.² Ihrer eigenen Aussage nach stellte der „internationale Gedanke der Verbrüderung und Hilfsbereitschaft unter Gleichstrebenden“ (Richter 1997: 117) eine Selbstverständlichkeit dar, die sich aus ihrer wissenschaftlichen Arbeit ergab.

Dass Richter bislang kaum Kontakt mit anderen Frauen an der Hochschule oder gar der Frauenbewegung gehabt hatte, fiel für die Britinnen wohl weniger ins Gewicht. In ihren Lebenserinnerungen schildert die Romanistin die von der IFUW lancierte Anfrage ihrer britischen Bekannten als den Moment, in dem sie sich darüber bewusst wurde, „wie gänzlich unbekannt mir alle, aber auch alle waren, die dem meinen gleiche Wege gegangen und vielleicht gleiche Schicksale erlebt hatten. Das reizte mich, die Aufgabe zu übernehmen“ (Richter 1997: 117). Die Romanistin mag um der Pointe willen in ihren Erinnerungen übertrieben haben. Doch verweist ihre Bemerkung auf den bezeichnenden Umstand, dass Wissenschaftlerinnen – zumindest, was das deutschsprachige Wissenschaftssystem anbetraf – sich oftmals kaum kannten, geschweige denn, dass sie öffentlichen Austausch miteinander pflegten. Dabei musste ihnen das Phänomen der Frauenfreundschaft nicht fremd sein, im Gegenteil: Elise Richter zum Beispiel lebte mit ihrer älteren Schwester Helene zusammen, einer autodidaktischen Shakespeare-Expertin und geachteten Theaterkritikerin.³ Richter stand auch den Zielen der Frauenbewegung nicht fern. Aber als Wissenschaftlerin kultivierte sie intensive Beziehungen ausschließlich zu männlichen Kollegen. Richters Erfahrungen waren weit über Wien und Österreich hinaus keine Ausnahme: Bis nach dem Ende des Ersten Weltkriegs war die kollegiale Freundschaft unter Wissenschaftlerinnen auch an deutschen Universitäten so gut wie unbekannt. Es ging für sie vielmehr darum, sich allein in einer männlichen Welt zu beweisen. Frauen im deutschsprachigen Wissenschaftssystem waren fast ausnahmslos Einzelkämpferinnen.⁴

^{1–32} Die Fußnoten befinden sich am Ende des Textes ab Seite 100 ff.

Dass sich dieser Umstand im Verlauf der 1920er Jahre nicht nur in Österreich, sondern auch in Deutschland veränderte, war zu großen Teilen demjenigen transnationalen weiblichen Netzwerk geschuldet, dem Elise Richter als Vorsitzende des Verbands der Akademikerinnen Österreichs (VAÖ) von 1922 bis 1931 als hochgeachtete Delegierte angehörte und in dem sie intellektuellen, solidarischen und zuletzt – bis zu ihrer Deportation und ihrem Tod in Theresienstadt – auch finanziellen Rückhalt fand.

In meinem Beitrag möchte ich Elise Richters Erfahrungen und ihr Schicksal zum Ausgangspunkt nehmen, um die Aktivitäten, die Wirkungsmacht und den konkreten Nutzen des historisch neuen weiblichen akademischen Netzwerks darzulegen, das 1919 mit der IFUW entstand und insbesondere in der Zwischenkriegszeit ganz besonders auch für Wissenschaftlerinnen in Deutschland zu einer wichtigen Bezugsgröße wurde. Ich werde dabei in zwei Schritten vorgehen und zunächst Aufbau und Aktivitäten der Organisation auf internationaler Ebene schildern, um mich dann den Auswirkungen zuzuwenden, welche die IFUW für die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen im deutschsprachigen Universitätssystem, insbesondere aber in Deutschland hatte. Hier werde ich insbesondere darlegen, in welcher Weise die IFUW Anregungen gab, eine weibliche akademische Traditionsbildung nach angloamerikanischem Muster auch in Deutschland zu begründen. Mein Ausblick reflektiert, welche unmittelbaren Auswirkungen die in den 1920er Jahren so dynamisch begonnene Vernetzung während der NS-Diktatur für diejenigen Frauen hatte, die nun als Jüdinnen entlassen, ausgegrenzt und verfolgt wurden.

2 Die Aufbaujahre 1919–1926

Den intellektuellen wie auch synergetischen Kern der IFUW bildete eine transatlantische Lebensgemeinschaft, die 1917 in den USA ihren Anfang nahm und bis 1942 andauerte. Die am Londoner Frauencollege lehrende Literaturwissenschaftlerin Carolyn Spurgeon (1869–1942) war im letzten Kriegsjahr als Mitglied einer offiziellen britischen Mission auf Rundreise durch amerikanische Colleges und Universitäten, als sie Virginia Gildersleeve (1877–1965), seit 1911 Dekanin des New Yorker Barnard College, kennenlernte. Beide Frauen gehörten der ersten Generation von Hochschulabsolventinnen an, denen der Sprung in eine Hochschullaufbahn geglückt war, und beide engagierten sich an zentraler Stelle für die akademische Mobilmachung ihrer Länder im Krieg gegen Deutschland.⁵ Aus ihren Überlegungen, was die angestrebte engere bildungspolitische Zusammenarbeit von Großbritannien und den USA für Studentinnen und Hochschullehrerinnen bedeuten würde, entstand ihre Idee einer weiblichen Vernetzung über den Atlantik, die nach dem Krieg eine breitere internationale Ausrichtung annahm. Um Gildersleeve und Spurgeon bildete sich in der Folge ein kleiner Kreis weiterer britischer und amerikanischer Akteurinnen, die sich aus den jeweiligen, in beiden Ländern bereits bestehenden nationalen akademischen Vereinigungen rekrutierten. In den USA, deren Politik nach dem Scheitern von Präsident Wilsons Plädoyer für den Beitritt in den Völkerbund durch außenpolitische Enthaltung geprägt war, gehörten diese Funktionärinnen der IFUW zu einer kleinen, aber einflussreichen Schicht von Internationalistinnen, welche in den 1920er Jahren die USA in Europa und der übrigen Welt vertraten und versuchten, durch ihren persönlichen Einsatz eine liberale, internationale Weltordnung herbeizuführen.⁶ Die gesamte Gruppe der Gründerinnen gehörte ausnahmslos der Generation von akademischen Pionierinnen an: Sie verfügten bereits langjährige Erfahrung in Forschung, Lehre, Hochschulpolitik und -verwaltung und hatten darüber hinaus alle im Ausland studiert oder geforscht, meist, um Hindernisse, die sich ihrer akademischen Karriere im eigenen Land entgegenstellten, zu umgehen.⁷

Der erste, rudimentäre Aufbau der IFUW dauerte kaum mehr als ein Jahr. Im März 1919 ging die offizielle Aufforderung des britischen Akademikerinnenverbandes (British Federation of University Women, BFUW) an die amerikanische Schwesternorganisation (American Association of University Women, AAUW), eine gemeinsame internationale Organisation zu gründen. Im Juli des darauffolgenden Jahres fand die erste, konstituierende Mitgliederversammlung der IFUW mit Repräsentantinnen aus bereits 15 Ländern statt. Neben den USA und Großbritannien waren Australien, Belgien, Dänemark, Frankreich, die Niederlande, Indien, Italien, Kanada, Norwegen, Schweden, Südafrika, Spanien und die Tschechoslowakei vertreten (IFUW 1920: 10). In keinem der gewonnenen Mitgliedsländer gab es zu diesem Zeitpunkt eine als Gesamtheit organisierte weibliche Akademikerschaft. Hält man sich dies vor Augen, dann wird die nachhaltige und professionelle Effizienz beim Aufbau der Organisation deutlich. Die praktische Arbeit lag während der ersten zwei Jahre beim britischen und amerikanischen Akademikerinnenverband. Auf beiden Seiten

des Atlantiks sicherte sich die Organisation Unterstützung für diese Aufgabe: Die Britinnen bekamen über Caroline Spurgeon ein Büro und das Honorar für eine Sekretärin vom Universities' Bureau der britischen Regierung gestellt. Die Amerikanerinnen erhielten über Virginia Gildersleeve entsprechende Unterstützung vom Carnegie Institute for International Education in New York (IFUW 1920: 3; Gildersleeve 1941).⁸

Das rasche Wachstum des internationalen Verbandes war auf der Basis ausreichender Ressourcen im Verwaltungsbereich möglich, kam jedoch auch zustande durch die gezielte Korrespondenz- und Reisetätigkeit der Gründungsmitglieder des amerikanischen und des britischen Verbandes. So ließ sich Martha Carey Thomas, die Präsidentin des renommierten Frauencollege Bryn Mawr bei Philadelphia, 1919 für ein Jahr beurlauben, um in Europa, Afrika und Asien auf Reisen zu gehen. Besonders in Europa nutzte sie diese Reise, um Kontakte zum Aufbau der IFUW zu knüpfen.⁹ Im Januar 1920 konnte Thomas berichten, sie habe in Spanien und in Frankreich genau die richtigen Frauen gefunden, welche die dortigen Akademikerinnen national organisieren könnten: Zu diesen zählte sie die Pädagogin Maria de Maeztu, die in Spanien und in Marburg studiert, 1919 am Smith College in Massachusetts einen Ehrendokortitel erhalten und jüngst ein Studentinnenwohnheim in Madrid gegründet hatte, wo sie als Professorin an der Universität unterrichtete. Maeztu stellte zudem in der spanischen Frauen- und Bildungsreformbewegung eine Autorität dar.¹⁰ Ebenso sehr schätzte Thomas die französische Mathematikerin Anna Amieux, die 1889 als eine der ersten Frauen Frankreichs an der Sorbonne promoviert hatte, 1905 mit dem angesehenen „Albert Kahn Autour-du-Monde Fellowship“ ausgezeichnet und 1918, als sich Frankreichs höhere Mädchenbildung nach dem Ersten Weltkrieg im Umbruch befand, zur Direktorin der École Normale Supérieure des jeunes filles in Sèvres bei Paris ernannt wurde.¹¹ Auch in Italien, der Tschechoslowakei und den skandinavischen Ländern entstanden nationale Organisationen über persönliche Kontakte.

An der schnellen Konstituierung der IFUW wird deutlich, wie international die akademischen Ausbildungswege derjenigen Frauen vor 1914 gewesen waren, die sich in Hochschule, Wissenschaft oder im höheren Schulwesen eine berufliche Existenz sichern konnten. Wie die Gründerinnen selbst hatte die Mehrzahl der Frauen, die sich bereit fand, an dem Projekt der internationalen Vernetzung mitzuwirken und eine nationale Organisation von Akademikerinnen in ihrem eigenen Land zu gründen, auch im Ausland (meist Deutschland, den USA, Kanada, der Schweiz, Frankreich oder England) studiert.¹² Über die Universitäten der westlichen Welt war demnach bereits seit den späten 1880er Jahren eine transatlantische weibliche Elite erwachsen, die sich bislang jedoch nicht als solche definiert oder zusammengeschlossen hatte. Diese Elite teilte viele Werte und Ansichten, sodass es innerhalb des Kreises der Gründerinnen leicht war, Gemeinsamkeiten und Sympathien zu entdecken. Die sofortige gegenseitige Sympathie, die im Dezember 1918 auf Spurgeons Reise durch die USA so außerordentliche Synergieeffekte erzeugt und ihre lebenslange Freundschaft mit Gildersleeve begründet hatte, stellte sich bei Begegnungen in anderen Ländern ebenfalls ein. Martha Carey Thomas schrieb 1920 überschwängliche Berichte aus Spanien und Frankreich, in denen sie ihrer Freude über ihre Bekanntschaft mit Maeztu und Amieux Ausdruck verlieh: „I do not know when I have liked any strangers so much as I liked these two women“¹³. Gerade Hochschulabsolventinnen der ersten und zweiten Generation teilten bei aller Verschiedenheit der jeweiligen nationalen Bedingungen Erfahrungen als Neuankömmlinge und Außenseiterinnen. Ihre biografischen Wege und Umwege wiesen Ähnlichkeiten auf, wie auch ihre persönlichen Auffassungen von pädagogischen Zielen, wissenschaftlicher Exzellenz und von universeller Wissenschaft, in der nicht Geschlecht oder Nationalität, sondern allein die Qualität der Forschung entscheide.¹⁴

Die Gründerinnen der IFUW reklamierten einen herausragenden Führungsanspruch akademisch gebildeter Frauen für die Bildung eines zukünftigen vereinten Weltbürgertums. Sie bemühten sich allerdings, zugleich deutlich zu machen, dass das weibliche Netzwerk weder „separatistische noch ultrafeministische Ziele“ (IFUW 1920: 15) verfolge. Frauen und Männer hätten in der internationalen Bildungsbewegung gemeinsam zu arbeiten. Dass man dennoch auf eine Frauenorganisation nicht verzichten könne, begründete Virginia Gildersleeve am Beispiel eines oft beobachteten Phänomens bei der akademischen Nachwuchsförderung: „We find sometimes“, führte sie aus,

„that even the men who have the greatest sympathy with the work and aspirations of our sex occasionally forget that we are there, if the question of an exchange professorship or sending students

abroad comes up. It is not because they have no interest in women, but just because they do not happen to think of us.” (IFUW 1920: 20)

Ähnliches lasse sich beim Bemühen feststellen, internationale akademische Netzwerke aufzubauen. Männliche Kollegen hätten auch in anderen Ländern kaum Kontakt zu Hochschulabsolventinnen oder zu Wissenschaftlerinnen und unterschätzten daher das Potenzial der internationalen weiblichen Bildungselite.¹⁵

3 Clubhäuser und *Hospitality*

Die IFUW vereinte 1930 über 24 000 College- und Hochschulabsolventinnen aus 30 Ländern. Zwischen 1920 und 1939 tagte der Rat der IFUW, in den alle Mitgliedsverbände eine Vertreterin entsandten, 19 Mal, wobei fast jeder europäische Verband die Gelegenheit erhielt, den Rat einmal im eigenen Land zu empfangen.¹⁶ Für die jeweils rund 250 bis 500 Mitglieder der IFUW aus Europa, den USA und den ehemaligen britischen Dominions, die an diesen Kongressen teilnahmen, stellten die Treffen einzigartige und euphorisierende Gelegenheiten der Begegnung und des Austauschs dar. In ihren Schlussworten am Ende der dritten Vollversammlung 1924 in Oslo beschrieb Virginia Gildersleeve die Kongresse als

„a kind of power house of energy“ für ihre Mitglieder, einer Energie, die diese nun mit nach Hause nehmen und „for the highest type of work on the various lines [...] and especially for good citizenship in the world of nations“ einsetzen könnten (Gildersleeve 1924: 95).

Viele der so zahlreich anreisenden Delegierten und Mitglieder der IFUW nutzten ihren Auslandsaufenthalt, um anschließend an einer der vom Gastgeberverband organisierten Bildungsreisen teilzunehmen, eigene Kontakte zu knüpfen oder weiteren persönlichen Einladungen zu folgen.¹⁷

Unverkennbare und einzigartige Attribute ihres Profils waren für die IFUW deren frühe programmatische Festlegung auf die internationale Begegnung von Akademikerinnen sowie die wissenschaftliche Forschungsförderung für Frauen. Der Aufbau internationaler Clubhäuser und ein internationales *fellowship*-Programm wurden mithilfe großzügiger Spenden von Mitgliedern und Gönnerinnen der IFUW innerhalb weniger Jahre verwirklicht. In den USA wurde 1919 das erste Clubhaus der IFUW in Washington D.C. feierlich eröffnet. 1922 stellte eine reiche New Yorker Erbin dem jungen Netzwerk eine palastartige Villa als Gästehaus im Zentrum von Paris zur Verfügung. 1927 schließlich wurde Crosby Hall, ein altherwürdiges Anwesen im Londoner Stadtteil Chelsea, feierlich seinem Zweck übergeben. Jedes dieser internationalen Gästehäuser der IFUW verfügte über Unterbringungsmöglichkeiten für etwa 50 Gäste, eine gute und preiswerte Küche, einen beeindruckenden Speisesaal, eine Bibliothek und repräsentative Clubräume. Empfänge und von den Gästen selbst initiierte Arbeitsgruppen und Workshops verliehen insbesondere Crosby Hall in London eine offene intellektuelle und gesellschaftliche Lebendigkeit, deren Ausstrahlung in Anlehnung an den besonderen, durch den Sitz des Völkerbundes geprägten internationalen „spirit of Geneva“ bald als „spirit of Crosby Hall“ legendär wurde (IFUW 1928: 51 f.). Für Besucherinnen aus Mitteleuropa wurde Crosby Hall zum Schaustück gelebter akademischer Weltbürgerinnenschaft.

Die Clubhäuser der IFUW in Washington, Paris und England blieben die drei am häufigsten frequentierten, weitere kleinere Gasthäuser entstanden in den 1920er Jahren in Toronto, Montreal und New York. US-amerikanische und britische Initiativen, ähnliche Einrichtungen in Rom und Athen zu schaffen, verliefen nach Erfolg versprechenden Anfängen allerdings im Sande. In den meisten kontinentaleuropäischen Ländern war die Anzahl der Verbandsmitglieder zu klein, oder es gab, wie etwa im Fall Deutschlands, viel zu wenig Mittel, um ähnliche Einrichtungen zu gründen.¹⁸ Der Appell allerdings, in jedem Land Möglichkeiten des Aufenthalts und der Begegnung von Akademikerinnen zu schaffen, wurde von allen Mitgliedsverbänden engagiert aufgenommen und umgesetzt. In den meisten Fällen handelte man mit bestimmten, gut gelegenen Hotels und Pensionen der Haupt- oder wichtigen Kulturstädte Rabatte aus und berief nationale und lokale *hospitality committees*, die auch als Anlaufstellen für die private Unterbringung reisender Akademikerinnen dienten. In Italien etwa konnten man 1927 mit entsprechenden Referenzen sowohl in Rom als auch in Bologna, Fiuggi, Sienna und Florenz günstig unterkommen; in Brüssel, Stockholm und in Grenoble hatten Mitglieder der IFUW Zugang zu University Clubs und Studentinnenwohnheimen, in

Berlin zu den komfortablen Gästezimmern des Lyzeumsclubs (IFUW 1927: 7). 1932 listete die IFUW 36 Gästehäuser, Hotels und Pensionen in zwölf Ländern auf, die spezielle Konditionen für ihre Mitglieder anboten. Die zahlreichen und zunehmend gewährten *hospitalities*, d.h. Beherbergungen von reisenden Mitgliedern eingerechnet, entstand auf diese Weise zwischen 1919 und 1933 ein in seiner Vielfalt unübersehbares Geflecht internationalen Austauschs. Die Berichte der einzelnen Verbände legen beredtes Zeugnis davon ab, dass dieses transnationale Netz nicht nur von der kleinen Minderheit wissenschaftlich arbeitender Frauen intensiv genutzt wurde, sondern auch für bezahlbare Urlaube, Sprach-, Bildungs- und Vergnügungsreisen der überwiegenden Mehrheit der Mitglieder, die nicht an Hochschulen tätig waren. Die Angaben des italienischen Verbandes machen dies am augenfälligsten deutlich. Er listete 1932 Pensionen und Hotels in 18 Städten und Ortschaften auf, die den Frauen günstige Tarife boten, darunter etwa eine Familienpension in Cannero am Lago Maggiore „with garden and magnificent view over the lake“ oder ein „delightfully quiet mountain resort“ in der Nähe von Meran.¹⁹

4 Stipendien und Preise

Das wissenschaftliche Fortkommen von Frauen aller Mitgliedsverbände zu fördern, stellte das ehrgeizigste Ziel der IFUW dar. Die Organisation folgte hier dem Beispiel des amerikanischen Mutterverbandes, der 1890 mit der Förderung von Doktorandinnen begonnen hatte und seit 1908 mit der Ausschreibung von postdoktoralen Stipendien weltweit zu einer der ersten Vereinigungen gehörte, die Fellowships dieser Art überhaupt vergaben.²⁰ Für den amerikanischen Verband hatte sich das Spenden zum Zweck der Wissenschaftsförderung seit dem späten 19. Jahrhundert jedoch auch zum Identität stiftenden „Kitt“ zwischen der wachsenden Basis und seiner professoralen Spitze entwickelt. Indem die Mitglieder selbst Gelder einzahlten oder -warben, auch wenn sie nach dem Studium keine fachliche Verbindung mit College oder Universität hatten, gaben sie ihrer Anerkennung für die Politik des Verbandes Ausdruck. Gleichzeitig aber demonstrierten sie auch ihre Zugehörigkeit zur weiblichen akademischen Elite des Landes. Nicht von ungefähr betrachtete die AAUW daher auch 1932 noch die Zahl der von ihr selbst aufgetragenen Fellowships als „Symbol des Wachstums und der eigenen Stärke“ (AAUW 1932: 161).²¹

Sich inhaltlich der Forschungsförderung zu verschreiben, befanden die Funktionärinnen der IFUW für notwendig, weil Spitzenforschung nach ihrem Dafürhalten mehr und mehr in internationalen Zusammenhängen stattfand. Nicht nur aus diesem Grund sahen sie es als dringend geboten, mehr Forschungsmöglichkeiten für Frauen im Ausland zu schaffen. Darüber hinaus würden Frauen durch die internationale Vernetzung auch in der Konkurrenz mit Männern um die begehrten ordentlichen Universitätsprofessuren auf nationaler Ebene besser bestehen könnten. Und nur auf diesem Weg ließ sich die Koedukation von Männern und Frauen und damit eine Demokratisierung der Hochschulen tatsächlich durchsetzen. Es brauche dazu einen deutlich höheren Anteil von Dozentinnen auf gut dotierten und ausreichend ausgestatteten Stellen, damit sie nicht nur als Lehrende, sondern auch als Forschende zu Vorbildern und Förderinnen weiblicher Studierender werden könnten. Auf eine Kurzformel gebracht, lautete die Strategie: „We want to increase the supply of highly qualified women available; to do this, we must encourage research“ (IFUW 1924: 110).

Die ersten Fellowships und Preisgelder der IFUW wurden 1922 von US-Amerikanerinnen und Britinnen bereitgestellt. Die hohe Zahl ausgewiesener Bewerberinnen machte das Potenzial wissenschaftlich arbeitender Frauen wie auch die völlig unzureichenden Forschungsmöglichkeiten im Ausland sichtbar und festigten den Vorsatz des IFUW-Vorstandes, der Vergabe von Fellowships und Preisen höchste Priorität einzuräumen. Als wichtigste und ehrgeizige Aufgabe legte der Verband 1923 die Schaffung eines Internationalen Fellowship-Fonds von einer Million US-Dollar Stiftungskapital fest, eine Summe, die gänzlich über die Mitglieder aufgeboten werden sollte (IFUW 1924: 65). Die Wertschöpfung dieses Kapitals würde die jährliche Auslobung von 30 Reisestipendien und etlicher Preise erlauben.

Auch wenn der tatsächliche Rahmen internationaler Förderung durch die IFUW bis 1933 deutlich hinter dem hochgesteckten Ziel zurückblieb, hatte der Verband doch 1928 genügend Spendengelder über seine Mitglieder eingeworben, um die ersten Jahresstipendien aus Stiftungskapital zu finanzieren. Bis 1933 lobten die Organisation und ihre nationalen Mitgliedsverbände 45 internationale Jahresstipendien, Preise und

Kurzzeitfellowships aus (IFUW 1934: 10–12). Ungeachtet des bescheidener als erhofft ausfallenden Umfangs an Fördermitteln hatte der Verband mit den geschilderten Aktivitäten während der 1920er Jahre permanente transnationale Strukturen und damit unersetzliches Kapital für die transnationale Begegnung und das wissenschaftliche Fortkommen von Frauen geschaffen. Das Profil der IFUW unterschied sich damit deutlich von allen anderen Initiativen, die während oder nach dem Ersten Weltkrieg entstanden und sich dem akademischen Austausch verpflichteten. Die meisten von ihnen, wie die American University Union Europe (AUUE), das Institute of International Education in New York oder auch der Deutsche Akademische Austauschdienst, richteten Beratungsbüros ein, um Studierende im Ausland zu betreuen, oder sie sammelten, strukturierten und publizierten Informationen, welche die Orientierung an ausländischen Universitäten erleichtern sollten. Das Frauennetzwerk der IFUW stellte solche Informationen auch bereit, kümmerte sich jedoch darüber hinaus vor allem um die persönliche Begegnung und Betreuung reisender und forschender Mitglieder. Vor allem für Wissenschaftlerinnen war mit der IFUW eine einzigartige, Nationen übergreifende Organisation entstanden, deren Nutzen sich in dem Maße erhöhte, in dem es dem internationalen Verband gelang, seinen Gasthäusern und dem Hospitality-Programm eine genuine Forschungsförderung an die Seite zu stellen.

Wie effektiv Forschungsförderung und Gästehauswesen ineinandergriffen und im Sinne der Zielsetzungen der Organisation zum Tragen kommen konnten, wird deutlich, wenn man sich den Biografien der geförderten Wissenschaftlerinnen zuwendet. Für etliche von ihnen legte das begehrte internationale Jahresstipendium der IFUW den Grundstock außerordentlicher wissenschaftlicher Karrieren und internationaler Anerkennung, wie etwa im Fall der österreichischen Physikerin Berta Karlik, die das akademische Jahr 1930/31 in Crosby Hall verbrachte, mit den namhaftesten Physikern Englands zusammenarbeitete, dadurch den fachlichen Durchbruch schaffte und 1956 zur ersten Ordinaria Österreichs berufen wurde.²²

5 Transnationale Vernetzung und akademisches Selbstverständnis in Deutschland

Von dem dynamischen Aufbruch, den die Synergien der frühen Gründerjahre der IFUW in Gang setzten, blieben die deutschen Akademikerinnen zunächst ausgeschlossen. Die Aufnahme Deutschlands stand während der ersten Jahre nach dem Ersten Weltkrieg in der IFUW nicht zur Diskussion. Die Gründerinnen hielten sich zurück, in bewährter Weise persönlichen Kontakt im Land zu suchen, um die Bildung eines deutschen Verbandes anzuregen. An dieser Zurückhaltung zeigte sich, wie weit über das Kriegsende hinaus die IFUW ihre interalliierte, gegen Deutschland und die Mittelmächte gerichtete Ausrichtung beibehielt. Die Politik der IFUW unterschied sich in dieser Hinsicht nicht von der Haltung der wissenschaftlichen Akademien und anderen internationalen Wissenschafts- und Fachverbänden. Ein erster Schritt der Annäherung war die Aufnahme Österreichs als erstem Nachfolgestaat der ehemaligen Mittelmächte in die IFUW. Dass man zur Vorsitzenden des österreichischen Verbandes die renommierteste Wissenschaftlerin Österreichs gewinnen konnte, unterstrich die Bedeutung dieses verständigungspolitischen Vorstoßes. Eben solche Signalwirkung hatte, dass Elise Richter selbst wie auch eine weitere Österreicherin 1923 unter den ersten wissenschaftlichen Preisträgerinnen waren, die von der IFUW gewürdigt wurden. Dass die IFUW sich fünf Jahre nach dem Ende des Ersten Weltkriegs mit Bedacht über die ehemaligen feindlichen Linien hinwegsetzte und ihre Fördermittel für die Anerkennung von Wissenschaftlerinnen der ehemaligen Mittelmächte nutzte, zeigte, wie wirkungsvoll sich ein nicht an Nationalitäten, sondern an wissenschaftlicher Qualität orientierter Internationalismus einsetzen ließ. Die dankbaren Reaktionen auf die Fördermaßnahmen aus Österreich selbst bestätigten diese Strategie; der versöhnende Glanz der Preise strahlte jedoch auch nach Deutschland, denn schließlich handelte es sich um die Würdigung deutschsprachiger Frauen und ihrer Werke.

Die konkrete Annäherung zwischen der neuen weiblichen *international academic community* und ihren deutschen Kolleginnen begann 1923, wobei sich die großen Kongresse der internationalen Frauenbewegungsverbände in Den Haag und Kopenhagen als wichtige Vermittlungsforen erwiesen. Über diese gelang der Brückenschlag zu einem kleinen Kreis liberal gesinnter und in der deutschen Frauenbewegung aktiver Akademikerinnen und Studentinnen, welche in der Folge die Gründung des Deutschen Akademikerinnenbundes (DAB) und dessen Aufnahme in die IFUW vorantrieben. Beides gelang im Jahr 1926.

Der DAB war mit seinen fast 4 000 Mitgliedern nun nach dem US-amerikanischen der zweitgrößte nationale Verband der IFUW. 1932 waren der Verband innerhalb der IFUW so gestärkt, dass die Mitgliederversammlung in Edinburgh Deutsch als dritte Verhandlungssprache neben Englisch und Französisch akzeptierte. Darüber hinaus nahm der internationale Dachverband in Edinburgh eine Einladung nach Berlin an; die sechste internationale Zusammenkunft der IFUW sollte 1936 in der deutschen Reichshauptstadt stattfinden. Zwar verlief der Prozess der Annäherung keineswegs ohne Spannungen und nahm 1933 einen gänzlich anderen Verlauf als geplant.²³ Dennoch scheint es legitim, in Bezug auf das Verhältnis von IFUW und DAB zu behaupten, dass Akademikerinnen während der Weimarer Republik im Gegensatz zu vielen anderen ihrer männlichen Kollegen und deren Organisationen die Chance des wissenschaftlichen bzw. akademischen Internationalismus und die Vernetzungsmöglichkeiten über ihre Mitgliedschaft in der IFUW sehr wohl nutzten und davon profitierten.²⁴

Neben der Ermöglichung von eindrucklichen Reisen zu internationalen Kongressen oder richtungweisenden Forschungsaufenthalten im Ausland, die für die betreffenden Frauen prägende Erfahrungen darstellten, entfaltete die IFUW auch innerhalb Deutschlands eine erstaunliche Wirkungsmacht. Die von der IFUW angestoßene innerdeutsche Debatte über Sinn und Zweck eines Gesamtverbandes von Akademikerinnen erhält in diesem Kontext Bedeutung als Versuch, neue Wege zu gehen und eine fakultäts-, berufs- und generationsübergreifende akademische weibliche Solidarität unter deutschen Hochschulabsolventinnen innerhalb und außerhalb der Universitäten zu etablieren, wie sie in Nordamerika und auch in Großbritannien bereits seit mehreren Jahrzehnten existierte und wie sie in der IFUW zum Tragen kam. Die Ausstrahlung der internationalen Organisation auf die deutsche Selbstreflexion und Neuorientierung ist hierbei kaum zu überschätzen. Es spricht für die enge Verflochtenheit von internationaler und nationaler Dynamik wie auch für den neu bestärkten Zusammenhang von Frauenbewegung und Wissenschaftlerinnen, dass die innerdeutsche Diskussion über das „Wie“ eines Verbandes, der alle Akademikerinnen des Landes unter einem Dach vereinen und deren Interessen in der IFUW repräsentieren würde, 1923 von der promovierten Nationalökonomin und Doyenne der bürgerlichen Frauenbewegung, Gertrud Bäumer, mit einem Grundsatzartikel über „Die Not der geistigen Arbeiterinnen“ angestoßen wurde. Bäumers Essay war kein Lamento über die schwierige Lage berufstätiger Akademikerinnen und die Notwendigkeit, mit einem Dachverband deren berufliche Interessen nachdrücklicher zu vertreten (Bäumer 1923). Er bot vielmehr eine scharfsinnige und in seiner Anteilnahme bewegende Analyse der gerade für den weiblichen akademischen Nachwuchs so zwiespältigen gesellschaftlichen, politischen und sozialen Situation in den frühen Jahren der Weimarer Republik. Die Zuerkennung des Wahlrechts und die mancherorts ermöglichte Habilitation einzelner Wissenschaftlerinnen sollten, so Bäumer, nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Zeit nach dem Ersten Weltkrieg gerade für Studentinnen einer Stunde Null gleichkam. Bäumer rief die gesamte Frauenbewegung auf, die „junge Generation jetzt nicht im Stich zu lassen“ (Bäumer 1923: 207), sondern sich der sozialen, geistigen und wirtschaftlichen Notlage der Studentinnen anzunehmen. Insbesondere sah sie jedoch die Akademikerinnen in der Pflicht. Diese sollten sich „geschlossen für ihren geistigen Nachwuchs interessieren“ (Bäumer 1923: 209). Bäumer sprach der ersten Generation von Hochschulabsolventinnen eine Mitschuld an den gegenwärtigen Verhältnissen zu. Tatsächlich ist auch im historischen Rückblick zu konstatieren, dass die gestandenen Pionierinnen angesichts der düsteren wirtschaftlichen Gesamtlage die ihnen abverlangte Solidarität mit dem weiblichen Nachwuchs nach dem Ersten Weltkrieg vollständig aus dem Blick verloren hatten. Anstatt junge Frauen an der Hochschule in dieser wirtschaftlich so bedrückenden Zeit besonders zu ermutigen, begrüßten die neuen weiblichen akademischen Fachverbände die sinkenden Zahlen weiblicher Studierender und sahen es als ihre Pflicht an, junge Frauen vor der Aufnahme eines Studiums zu warnen.²⁵ Selbst die engagiertesten „Altakademikerinnen“ sahen die Frühphase der Weimarer Republik als eine Art Kartharsis für die nachwachsende weibliche Bildungselite an. Auf längere Sicht, so erwarteten sie, würden sich die Aussichten von Frauen auf dem akademischen Arbeitsmarkt wieder bessern. Und je strenger bis dahin die Auswahl unter den Studentinnen getroffen würde, umso „heller“ werde dann die „geistige Führerschaft“ von Frauen „leuchten“ (Altmann-Gottheiner 1921: 21).

Bäumers Auffassung dagegen war, dass es schon immer Aufgabe von Akademikerinnen hätte sein müssen, die soziale und geistige Kluft zwischen Studentinnen und Universität zu schließen und eine Verbindung zwischen den Generationen aufzubauen. Gerade dies lasse sich nicht über akademische Berufsorganisationen erreichen, sondern nur über einen „Verband der deutschen Akademikerinnen als Gesamtheit“ (Bäumer 1923: 209 f.).

Bäumers Appell von 1923 an die intergenerationelle Solidarität bezweckte, übergreifende Netzwerkstrukturen unter Akademikerinnen gleich welcher Generation, Fakultät und Berufsrichtung aufzubauen, um das Überleben der weiblichen akademischen Bildungselite in Deutschland insgesamt zu sichern. Es schien ihr dafür unumgänglich, besondere Anstrengungen zu unternehmen, eine weibliche akademische Tradition zu schaffen, die über persönliche, berufliche oder fakultative Bindungen hinausgehen und ihre identitätsbildende Kraft aus der Gesamtheit aller weiblichen Hochschulabsolventinnen ziehen müsse. Deutlich wird dies in der Rede, die Bäumer 1926 anlässlich der Gründungsfeier des DAB 1925 im Berliner Lyzeumsclub hielt. Die neue Organisation sollte die

„einheitliche Formkraft weiblicher Geistigkeit in Wissenschaft, Beruf und persönlichem Stil über die Grenzen der Berufszugehörigkeit hinweg allen Trägerinnen wissenschaftlicher Bildung stärker bewußt [...] machen und die durch sie bedingte Solidarität einer weiblichen Kulturschicht zum Ausdruck [...] bringen.“ (Bäumer 1926: 517)

Diese Ausrichtung spiegelte eindeutig eine Strategie weiblicher Netzwerk- und akademischer Traditionsbildung wider, die gegen Ende des 19. Jahrhunderts in den USA erfolgreich erprobt worden war und sich in der IFUW fortsetzte. Die zunächst überregionale, dann nationale und nach 1919 internationale Vernetzung von College- und Hochschulabsolventinnen erklärte nicht Beruf, Erwerbstätigkeit oder Zivilstand, sondern allein die abgeschlossene wissenschaftliche Ausbildung zum verbindenden und tragenden Element der weiblichen Bildungselite auch in Deutschland.²⁶ Deren Vernetzung sollte den Grundstein einer weiblichen akademischen Traditionsbildung legen, in welche nachwachsende Generationen von Studentinnen hineinwachsen konnten. Für eine solche breite Sammlung sprach auch, dass angesichts der finsternen Lage auf dem akademischen Arbeitsmarkt der frühen 1920er Jahre der gesellschaftliche Druck nicht nur gegenüber bestimmten Berufsgruppen, sondern der weiblichen akademischen Elite insgesamt zunahm. Wie schon vor der Wende zum 20. Jahrhundert wurden nun erneut grundsätzliche Zweifel am „Ertrag“ der Beteiligung von Frauen an Geistesleben und Wissenschaft laut und ihnen das Recht streitig gemacht, an den knappen gesellschaftlichen Ressourcen für Hochschulbildung, Beruf und Wissenschaft weiter teilzuhaben. Als prominenteste Stimme meldete sich 1925 der liberale badische Kultusminister Willy Hellpach zu Wort, als er für das Amt des Reichspräsidenten kandidierte und öffentlich verkündete, die akademische Frauenbildung habe „keinerlei Bereicherung für die Volkskultur und die Wissenschaft“ (Hellpach 1925 zit. nach Schaser 2000: 107) gebracht und sei daher als gescheitert anzusehen. Als offensive Antwort auf solcher Art Anwürfe kam der Zusammenschluss aller organisierten Akademikerinnen zustande mit dem erklärten Ziel, den „Kultureinfluss“ studierter Frauen sichtbarer zu machen. Dieser Zusammenschluss zeigt, wie nachhaltig die IFUW in ihrer Modellfunktion wirkte und zu einer Veränderung im Selbstverständnis von Akademikerinnen in Deutschland beitrug. Am erstaunlichsten ist es in diesem Zusammenhang, dass auch die Wissenschaftlerinnen der deutschen Universitäten und Forschungsinstitute sich 1925 aus ihrer Isolation wagten und ihre bislang große Vorsicht aufgaben, als Frauen sichtbar zu werden und sich als Teil der Frauenbewegung zu organisieren. Dem neuen „Verband der Hochschullehrerinnen Deutschlands“, der sich 1926 dem DAB anschloss, traten immerhin 20 der insgesamt 25 Privatdozentinnen Deutschlands als Mitglied bei (Leubuscher 1925/1926). 1929 zählte der Verband bereits 36 Mitglieder und umfasste damit die überwiegende Mehrheit der insgesamt 42 habilitierten Frauen Deutschlands.²⁷ Zu den Mitgliedern gehörten die hoch angesehene 60-jährige Parasitologin Maria von Linden, die als Studentin eine Verbindung zur Frauenbewegung noch entschieden verweigert hatte, die Chemikerin Margarethe von Wrangell, die Ökonomin Elisabeth Altmann-Gottheiner, die Physikerin Lise Meitner, die Genetikerin Elisabeth Schiemann wie auch die Archäologin Margarete Bieber.²⁸ Den Vorsitz des Verbandes der Hochschullehrerinnen führte zunächst die 1920 an der Berliner Universität habilitierte Zellforscherin Rhoda Erdmann, die von 1913 bis 1918 an der Yale University gelehrt und nach ihrer Rückkehr an die Berliner Charité ein selbstständiges Institut für experimentelle Zellforschung aufgebaut hatte.²⁹

Die Gründung und der Beitritt des Hochschullehrerinnenverbandes zum DAB verdeutlicht die Innovationskraft der weiblichen akademischen Vernetzungsinitiative, die Gertrud Bäumer 1923 auf Anregung der IFUW in Deutschland angestoßen hatte. An Zahl der weitaus kleinste Verband des DAB, stellten seine Mitglieder jedoch zweifellos diejenigen Akademikerinnen dar, die Ansehen und Bedeutung des DAB nach außen nachhaltig prägten und dazu beitrugen, dass die neue Vereinigung tatsächlich die Akademie-

rinnenschaft Deutschlands in ihrer Gesamtheit vertrat und deren „Kulturleistung“ in ihrer vollen Breite sichtbar machte. Aus der Sicht der Hochschuldozentinnen bedeutete dies, die bisher verfolgte Strategie der Dethematisierung ihres Geschlechts und der Distanz gegenüber der Frauenbewegung nicht nur stillschweigend aufzugeben, sondern den DAB auch als öffentlich-politische Plattform für die explizite Thematisierung ihrer marginalen und Männern gegenüber benachteiligten Stellung in der deutschen Wissenschaft zu nutzen.³⁰ Dass sie damit nun demonstrativ als wissenschaftlich arbeitende Frauen auftraten, ist nur im Zusammenhang mit der IFUW zu erklären. Die internationale Dachorganisation und der von ihr propagierte wissenschaftliche Internationalismus gaben den hierzu entscheidenden Impuls. Die an der Spitze der IFUW aktiven Wissenschaftlerinnen boten den deutschen Kolleginnen ein anregendes Vorbild. Für die kleine Gruppe der habilitierten Dozentinnen bedeutete diese Neuorientierung, sich in der *civitas academia* nicht mehr nur als Einzelkämpferinnen in (mehr oder weniger) deutlicher Distanz zur Frauenbewegung zu bewegen, sondern als Mitglieder eines transnationalen weiblichen Netzwerks aufzutreten, das seine Wurzeln in der Frauenbewegung hatte und innerhalb wie außerhalb der Universitäten bestand. Die Gründung des DAB Mitte der 1920er Jahre war in diesem Sinne Zeichen eines dynamischen Aufbruchs, der angesichts der schwierigen wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse der Weimarer Republik nicht zu unterschätzen ist.

6 Ausblick

Der Machtantritt der NSDAP Anfang 1933 und die sofortige, gewaltsame Umbildung der Gesellschaft nach dem so genannten Führerprinzip brachten einen radikalen Bruch in der Geschichte des DAB. Als umso wichtiger erwies sich die fortbestehende Präsenz der IFUW und ihr sofortiges Eintreten für die jüdischen Kolleginnen. Von ihrem eigenen Verband, dem DAB, konnten diese keine Hilfestellung erwarten, im Gegenteil: Die Mehrheit des DAB-Gesamtvorstandes beschloss am 18. Mai 1933, dem Druck der NationalsozialistInnen nachzugeben und den Verband in eine gleichgeschaltete „Gesinnungsgemeinschaft“ umzugestalten. Im Herbst 1933 wurden die jüdischen Mitglieder aus dem DAB ausgeschlossen. Die akademische Vernetzung von „arischen“ Frauen im nationalsozialistischen Deutschland verlagerte sich von nun an schrittweise unter die Ägide des nationalsozialistischen Deutschen Frauenwerks.

Bereits im Herbst 1933 flüchteten die ersten entlassenen Wissenschaftlerinnen aus Deutschland nach Großbritannien, wo sie in Crosby Hall aufgenommen wurden, um ihre akademischen Laufbahnen möglichst fortzusetzen. Dem britischen Beispiel folgend, erklärte die IFUW 1933 die akademische Fluchthilfe aus Deutschland zu ihrem obersten Ziel. Die Unterstützung verfolgter Akademikerinnen konzentrierte sich zwischen 1933 und 1938 vor allem in Großbritannien ganz auf die Wissenschaftsförderung. Ab Januar 1934 vergab die BFUW mit privaten Spendengeldern drei zwölfmonatige „German Scholars Residential Fellowships“ in Crosby Hall und zahlreiche Kurzstipendien an entlassene deutsche Wissenschaftlerinnen. Zehn Privatdozentinnen, die Deutschland zwischen 1933 und 1938 verließen, erhielten auf der Basis dieses Spendenaufkommens langfristig kostenfreie Unterkunft im Londoner Gästehaus und ein kleines Gehalt, um an britischen Institutionen weiter forschen und unterrichten zu können. Mit der Annexion Österreichs und dem Anschwellen des Flüchtlingsstroms ab 1938 verlegte sich das Engagement der IFUW und ihrer Nationalverbände auf eine globale Flucht- und Flüchtlingshilfe, die Akademikerinnen aller Berufe mit einbezog. Vor allem Britinnen und Amerikanerinnen, aber auch viele andere Mitgliedsverbände der IFUW beteiligten sich an den Hilfsleistungen des Netzwerks, auf das Akademikerinnen aller Disziplinen und Berufe jenseits von Familie, Verwandtschaft und unmittelbarem KollegInnenkreis setzen konnten, um der nationalsozialistischen Verfolgungs- und Vernichtungspolitik zu entkommen und sich in der Emigration neu zu etablieren. Über 600 Akademikerinnen traten zwischen 1933 und 1945 mit den Flüchtlingsbüros in London und Washington in Kontakt, und etlichen gelang mithilfe ihrer britischen und amerikanischen Kolleginnen nicht nur die Flucht, sondern auch ein beruflicher Neubeginn in der Emigration.³¹

Elise Richter und ihre Schwester Helene gehörten nicht zu ihnen. Die über 70-jährige österreichische Gelehrte schlug im Februar 1939 aufgrund ihres Alters das Angebot der IFUW aus, nach Großbritannien zu fliehen – stattdessen blieben die beiden Frauen in ihrem Haus bei Wien.³² Was fortbestand, waren aber enge briefliche Kontakte mit einem Kreis von emigrierten Schülerinnen und regelmäßige Geldzahlungen der IFUW von Holland aus, die bis zur Deportation der Schwestern im Herbst 1942 Unterstützung

und Halt boten. Auch sorgten Freunde und Mitglieder der IFUW dafür, die letzten Manuskripte der beiden Gelehrten in Sicherheit zu bringen, bevor Elise und Helene Richter wenig später im Lager Theresienstadt an den Folgen ihrer Internierung starben (Hofrath 2009; Elsen/Tanzmeister 2004; Oertzen 2014: 329).

Anmerkungen

- ¹ Der Beitrag beruht auf meiner Studie zur Verständigung als Strategie von Akademikerinnen (Oertzen 2012).
- ² So war Elise Richter 1918 der neuen bürgerlich-freiheitlichen Partei (später in bürgerlich-demokratische Arbeitspartei umbenannt) beigetreten und gehörte für einige Zeit dem Parteivorstand an. Sie beendete ihren parteipolitischen Einsatz jedoch wenig später aus Sorge um ihre akademische Zukunft an der Universität (vgl. Richter 1997: 205–209).
- ³ Der Kontakt der IFUW zu Elise Richter kam höchstwahrscheinlich über ihre Schwester Helene zustande. Die britische Bekannte war die in Wien lebende britische Kunsthistorikerin Amalia Sara Levetus (vgl. Report on the Activities of the Verband der akademischen Frauen Österreichs (o. J.)); Levetus war Mitglied der BFUW und betrieb einen zur Institution gewordenen Englischkurs an der Wiener Volkshochschule, wo Helene Richter ebenfalls lehrte. Zu Levetus vgl. Filla (2001).
- ⁴ Patricia Mazón hat diesen Prozess der Vereinzelung und Abkapselung von der Frauenbewegung anhand von Autobiografien der ersten Studentinnengeneration rekonstruiert und herausgearbeitet, dass diejenigen Frauen, die, wie etwa Maria von Linden, eine wissenschaftliche Berufung in sich spürten, sich von der Frauenbewegung bewusst distanzieren. Studentinnen wie Alice Salomon und Marie-Elisabeth Lüders hingegen, die aktiv in der Frauenbewegung mitarbeiteten, habe genau dieser Zusammenhang ungeachtet ihrer wissenschaftlichen Begabung nach dem Studium gleichsam aus der Universität hinaus katapultiert (vgl. Mazón 2003: 190).
- ⁵ Gildersleeve und ihre amerikanischen Mitstreiterinnen taten es ihren männlichen Kollegen nach, die ab 1917 mehr oder weniger geschlossen für die akademische Mobilmachung der USA eintraten und versuchten, sich durch ihr Engagement für den Krieg gegen Deutschland einen gesellschaftlichen Führungsanspruch zu sichern, der weit über die Collegemauern hinausreichte (vgl. Levine 1986: 3. Kap.; Oertzen 2012: 25–49).
- ⁶ Durch diesen Einsatz, so Emily S. Rosenberg, trugen sie zur Konzeptualisierung der späteren amerikanischen Außenpolitik mit bei (Rosenberg 1982: 121).
- ⁷ Hier wären auf britischer Seite insbesondere zu nennen: Winifred Cullis und Ida Smedley MacLean; auf amerikanischer Seite gehörten Martha Carey Thomas, Mary Whooley, Ada Comstock und Lois Kimball Mathews Rosenberry zum engsten Kreis. Kurzbiografien der Genannten sind über die Online-Datenbank „Internationale Netzwerke von Akademikerinnen“ unter <http://uwind.mpiwg-berlin.mpg.de/uwind/> abrufbar (Zugriff am 29. September 2015).
- ⁸ Die Regierungen anderer Länder, wie etwa Spanien, Frankreich und die Tschechoslowakei, beteiligten sich an der Finanzierung, indem sie die Reisekosten für ihre Delegierten zu den Konferenzen übernahmen.
- ⁹ Ganz ähnlich operierte die amerikanische Ärztin Esther Lovejoy Mitte der 1920er Jahre. Für die Medical Women International Association reiste sie quer durch Europa, um die Gründung nationaler Gruppen anzuregen und diese in einer internationalen Vereinigung zu sammeln (vgl. Huerkamp 1996: 250).
- ¹⁰ Zu Maria Maetzu vgl. die Kurzbiografie in der Online-Datenbank „Internationale Netzwerke Akademikerinnen“ unter <http://uwind.mpiwg-berlin.mpg.de/uwind/> (Zugriff am 29. September 2015).
- ¹¹ Zu den Diskussionen über die Reform des Mädchenschulwesens in Frankreich vgl. Offen (1983) und Mayeur (1977). Zu Anne Amieux vgl. die Kurzbiografie in der Online-Datenbank „Internationale Netzwerke Akademikerinnen“ unter <http://uwind.mpiwg-berlin.mpg.de/uwind/> (Zugriff am 29. September 2015).
- ¹² Anders verhielt es sich bei den meisten deutschen ProfessorInnen dieser Generation (vgl. z. B. Metzler 2000).
- ¹³ Carey Thomas am 23.1.1920 aus Monte Carlo an Helen Taft in Bryn Mawr. Bryn Mawr College Archives, Carey Thomas Papers, Official Outgoing Correspondence, Reel 151. Im Unterschied zu Leila Rupp möchte ich in diesem Zusammenhang jedoch nicht von einer „internationalen Identität“ sprechen, die sich über

- die Begegnungen von Frauen verschiedener Nationen gleichsam wie von selbst ausgebildete, sondern eher von einer bereits vorhandenen Internationalität weiblicher akademischer Identitäten, welche den schnellen Aufbau der IFUW möglich machten (vgl. Rupp 1997).
- ¹⁴ Auch daher wurde die programmatische Ausrichtung der IFUW auf die Förderung von Forschung in der Verbandsspitze so nachhaltig befürwortet, vgl. etwa auch Lise Meitners Ansprache in Edinburgh (Meitner 1932).
- ¹⁵ Als Beispiel hierfür führte Carey Thomas an, sie habe in Frankreich einen Kollegen nach der Anzahl weiblicher Hochschulabgängerinnen befragt, und dessen Antwort sei „eine“ gewesen. Tatsächlich habe es sich um 200 gehandelt (IFUW 1920: 20).
- ¹⁶ In der Zwischenkriegszeit fand das Council-Treffen nur ein einziges Mal in den USA statt. Die Amerikanerinnen hielten sich, obgleich sie den Verband zahlenmäßig dominierten, mit Rücksicht auf die weit bescheideneren finanziellen Verhältnisse ihrer europäischen Kolleginnen zurück und nutzten die Arbeitstreffen und Konferenzen zu ausgedehnten Rundreisen in Europa.
- ¹⁷ Für die deutschen Delegierten etwa ergab sich 1931 aus dem *Council Meeting* in Wellesley College eine Einladung zu einer dreimonatigen Vortragsreise durch die USA, die dazu Gelegenheit gab, über die politische, kulturelle und wirtschaftliche Situation in Deutschland, insbesondere aber über die Not der Studentinnen zu sprechen, mit dem Erfolg, dass sich mehrere Amerikanerinnen zu persönlichen Beihilfen an ausgesuchte Studentinnen bereit fanden (Bericht über die Tätigkeiten des DAB vom 1.6.1930 bis 1.10.1932, S. 12, Landesarchiv Berlin, B Rep. 235-5, 1/1, HLA 3633).
- ¹⁸ Der ebenfalls nach britischem Beispiel von prominenten Vertreterinnen der bürgerlichen Frauenbewegung 1905 gegründete, repräsentative Berliner Lyzeumsclub unweit des Potsdamer Platzes bot Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen ein Forum und Unterstützung; der Deutsche Akademikerinnenbund verlegte sich demgegenüber darauf, ein Studentinnentagesheim zu schaffen, das 1927 im Berliner Schloss gegenüber der Universität eröffnet wurde. Nach dem Vorbild der „women’s halls“ an amerikanischen Universitäten errichtet, diente das Heim einerseits der Entspannung, dem Lernen und dem Austausch von Studentinnen, wurde aber auch für Empfänge und Tees zu Ehren der zahlreichen ausländischen Gäste genutzt (vgl. Oertzen 2015).
- ¹⁹ Diese Beschreibungen finden sich in der „List of International Clubhouses and Hotels“ (IFUW 1932: 15).
- ²⁰ Zu den Anfängen der Förderpolitik der AAUW vgl. Rossiter (1995: 268 f.).
- ²¹ 1929 vergab die AAUW für Fellowships im Wert von 14 000 US-Dollar jährlich; die regionalen Untergruppen (branches) brachten zusätzlich 25 000 US-Dollar im Jahr für Scholarships auf, die an undergraduates vergeben wurden (vgl. Levine 1995: 19).
- ²² Zu Karliks Biografie siehe Bischof (2004: 133–157). Zu den Erfahrungen ihres Forschungsjahrs in London und Cambridge vgl. von Oertzen (2012: 104–106).
- ²³ Zu den Auseinandersetzungen zwischen DAB und IFUW nach 1933, die 1936 mit dem Austritt der Deutschen aus der IFUW, der Auflösung des deutschen Verbandes und der Überführung seiner Mitglieder in das nationalsozialistische Deutsche Frauenwerk einherging, vgl. von Oertzen (2012: 182–214).
- ²⁴ Demgegenüber blieben Gabriele Metzler zufolge deutsche Wissenschaftler bis 1933 mehrheitlich in ihren einschränkenden „kulturnationalen“ Prioritäten verfangen und die Chance des wissenschaftlichen Internationalismus in der Weimarer Zeit wurde „insgesamt vertan“ (Metzler 2000: 164).
- ²⁵ Die Zahl der weiblichen Studierenden stieg von 1 132 im Jahr 1908 (Wintersemester) bis 1914 auf 4 053, was 6 Prozent der insgesamt rund 60 000 Studierenden entsprach. Während des Ersten Weltkriegs erhöhte sich die Zahl der Studentinnen offiziell auf 9 Prozent; sie machten jedoch vielerorts weit mehr als 80 Prozent der anwesenden Studierenden aus, weil ihre männlichen Kommilitonen sich im Kriegsdienst befanden. Im Jahr 1919 stieg die Zahl aller Studierenden zunächst auf 90 000 an, sank jedoch in den folgenden Jahren bis 1925/6 auf unter 60 000. Die Zahl der Studentinnen lag im Sommersemester 1921 bei 8 269 und sank bis zum Wintersemester 1925/6 auf 6 760. (Vgl. Huerkamp 1996: 76 f.)
- ²⁶ Zur Gründungsgeschichte der AAUW vgl. Talbot und Mathews Rosenberry (1931).
- ²⁷ Aufstellung der Mitgliederzahlen der einzelnen Mitgliedsverbände im DAB o. D. (1929), Landesarchiv Berlin, B Rep. 235-5, 1/1, HLA 3634.
- ²⁸ Kurzbiografien der Genannten sind über die Online-Datenbank „Internationale Netzwerke von Akademikerinnen“ unter <http://uwind.mpiwg-berlin.mpg.de/uwind/> abrufbar (Zugriff am 29. September 2015).

²⁹ Zu Erdmann vgl. Koch (1985) und Hoppe (1989). Ende der 1920er Jahre übernahm die Meeresforscherin Lotte Möller den Vorsitz des Verbandes.

³⁰ Besonders eindrücklich tat dies Rhoda Erdmann in der autobiografischen Auseinandersetzung mit Willy Hellpachs Zweifeln am gesellschaftlichen Ertrag der Frauenbildung (vgl. Erdmann 1928). Zur Analyse ihrer Ausführungen siehe von Oertzen (2012: 165 f.).

³¹ Hierzu ausführlich von Oertzen (2012: 245–323).

³² Vgl. hierzu Helene Richter an Holme v. 13.2.1939 und Erna Hollitscher an Helene Richter v. 15.6.1939, BFUW Archives, Refugees, Box 28, Folder M-S.

Literaturverzeichnis

- AAUW (1932). *Journal of the American Association of University Women* 26(1).
- Altmann-Gottheiner, Elisabeth (1921). *Die Berufsaussichten der deutschen Akademikerinnen*. Halle: Niemeyer.
- Bäumer, Gertrud (1923). Die Not der geistigen Arbeiterinnen. *Die Frau*, 30(7), 204–210.
- Bäumer, Gertrud (1926). Die Akademikerin und die Volkskultur. Zur Gründung des Verbandes Deutscher Akademikerinnen. *Die Frau*, 33(9), 513–517.
- Bischof, Brigitte (2004). „... Junge Wienerinnen zertrümmern Atome ...“. Physikerinnen am Wiener Institut für Radiumforschung. (NUT-Schriftenreihe 10). Mössingen: Thalheimer-Verlag.
- Elsen, Thierry & Tanzmeister, Robert (2004). In Sachen Elise und Helene Richter. Die Chronologie eines „Bibliotheksverkaufs“. In Murray G. Hall, Christina Köstner & Margot Werner (Hrsg.), *Geraubte Bücher. Die Österreichische Nationalbibliothek stellt sich ihrer NS-Vergangenheit* (S. 128–138). Wien: Österreichische Nationalbibliothek.
- Erdmann, Rhoda (1928). Typ eines Ausbildungsgangs weiblicher Forscher. In Elga Kern (Hrsg.), *Führende Frauen Europas. In sechzehn Selbstschilderungen* (S. 35–54). München: E. Reinhardt.
- Filla, Wilhelm (2001). Miss A. Levetus – Kunsthistorikerin und Volksbildnerin. Portrait einer grenzüberschreitenden Pionierin. *Spurensuche. Zeitschrift für Geschichte der Erwachsenenbildung und Wissenschaftspopularisierung*, 12(1), 24–39.
- Gildersleeve, Virginia (1924). In Concluding. In IFUW, *Report of the Third Conference* (S. 95). Oslo: International Federation of University Women.
- Gildersleeve, Virginia (1941). What the AAUW has meant to the IFUW. *Journal of the American Association of University Women*, 35(1), 13–15.
- Hellpach, Willy (1925). *Die Wesensgestalt der deutschen Schule*. Leipzig: Quelle & Meyer.
- Hofrath, Christiane (2009). Bücherspuren. Das Schicksal von Elise und Helene Richter und ihrer Bibliothek im Dritten Reich. Wien: Böhlau.
- Hoppe, Brigitte (1989). Die Institutionalisierung der Zellforschung durch Rhoda Erdmann (1870–1935). *Biologie heute. Beilagen zur Zeitschrift Naturwissenschaftliche Rundschau Nr. 366*, (7), 2–4; 9.
- Huerkamp, Claudia (1996). Bildungsbürgerinnen. Frauen im Studium und in akademischen Berufen 1900–1945. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- IFUW (1920). *Report of the First Conference*. London: International Federation of University Women.
- IFUW (1924). *Report of the Third Conference*. Oslo: International Federation of University Women.
- IFUW (1927). *Report of the Eleventh Council Meeting*. Wien: International Federation of University Women.
- IFUW (1928). *Report of the Sixth Conference*. Madrid: International Federation of University Women.
- IFUW (1932). *Report of the Sixth Conference*. Edinburgh: International Federation of University Women.
- IFUW (1934). *Report of the Nineteenth Council Meeting*. Budapest: International Federation of University Women.
- Koch, Sabine (1985). *Leben und Werk der Zellforscherin Rhoda Erdmann (1870–1935)* (med. Dissertation, Universität Marburg).
- Leubuscher, Charlotte (1925/1926). Die Berufslage der deutschen Hochschuldozentinnen. *Die Frau*, 33, 669–673.
- Levine, David O. (1986). *The American College and the Culture of Aspiration, 1915–1940*. Ithaca: Cornell University Press.



- Levine, Susan (1995). *Degrees of Equality. The American Association of University Women and the Challenge of Twentieth-Century Feminism*. Philadelphia: Temple University Press.
- Mayeur, Françoise (1977). *L'enseignement secondaire des jeunes filles sous la Troisième République*. Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Mazón, Patricia M. (2003). *Gender and the Modern Research University. The Admission of Women to German Higher Education, 1865–1914*. Stanford: Stanford University Press.
- Meitner, Lise (1932). Some International Aspects in the Development of Science. In IFUW, *Report of the Sixth Conference* (S. 49–51). Edinburgh: International Federation of University Women.
- Metzler, Gabriele (2000). *Internationale Wissenschaft und nationale Kultur. Deutsche Physiker in der internationalen Community, 1900–1960*. Göttingen: Vandenhoeck und Rupprecht.
- Oertzen, Christine von (2012). *Strategie Verständigung. Zur transnationalen Vernetzung von Akademikerinnen, 1917–1955*. Göttingen: Wallstein.
- Oertzen, Christine von (2015). Universitärer Nationalismus versus akademische Verständigung: Zur Wirkungsmacht weiblicher Netzwerke, 1918–1933. In Heike Bungert & Charlotte Lerg (Hrsg.), *Die Transnationale Universität. Jahrbuch Universitätsgeschichte 2015* (im Erscheinen).
- Offen, Karen (1983). The Second Sex and the Baccalauréat in Republican France. *French Historical Studies*, 13(2), 252–286. <http://dx.doi.org/10.2307/286452>
- Report on the Activities of the Verband der akademischen Frauen Österreichs (o. J.). Columbia University, Butler Library, Rare Books Collection, Gildersleeve Collection, IFUW, ACA, 1918–1928, Box 44, Folder 22-2.
- Richter, Elise (1997). *Summe des Lebens*. Herausgegeben vom Verband der Akademikerinnen Österreichs. Wien: WUV Universitätsverlag.
- Rosenberg, Emily S. (1982). *Spreading the American Dream. American Economic and Cultural Expansion, 1890–1945*. New York: Hill and Wang.
- Rossiter, Margaret W. (1995). *Women Scientists in America. Before Affirmative Action, 1940–1972* (Bd. 2). Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Rupp, Leila (1997). *Worlds of Women. The Making of an International Women's Movement*. Princeton: Princeton University Press.
- Schaser, Angelika (2000). Die „undankbaren Studentinnen“. In Günther Schulz (Hrsg.), *Frauen auf dem Weg zur Elite* (S. 97–116). München: Harald Boldt Verlag.
- Talbot, Marion & Mathews Rosenberry, Lois Kimball (1931). *The History of the American Association of University Women, 1881–1931*. Boston, New York: Houghton & Mifflin Company.

MÄNNERNETZWERKE IN DEN INGENIEURWISSENSCHAFTEN ALS POTENZIAL UND BARRIERE FÜR INGENIEURINNEN

Felizitas Sagebiel

1 Einleitung

Netzwerke werden immer häufiger diskutiert. In der Regel geht es dabei allerdings um soziale Netzwerke im Internet. Interessant ist es in diesem Zusammenhang, im Internet unter dem Stichwort „Männernetzwerke“ nachzusehen, denn gefunden wird eher etwas zu den Netzwerken von Frauen. Insbesondere Fotos von oder zu Männernetzwerken sind selten. Was bedeutet das? Deutet das auf ein Tabu hin? Ingenieure erzählen in der Regel sehr freimütig über ihre Erfahrungen in ihren Männernetzwerken. Es scheint auch ein wachsendes öffentliches Bewusstsein für die Verbindung von Netzwerken und erfolgreicher Gleichberechtigung zu geben. So berichtet die *Süddeutsche Zeitung* in einem Artikel vom 17.09.2015 darüber, dass Angela Merkel als amtierende Präsidentin der G-7-Runde 50 Frauen aus 30 Nationen empfangen hat, um mit ihnen über Gleichberechtigung zu diskutieren, und es wird hervorgehoben, Merkel „sei ‚überzeugt, dass Netzwerke wichtig sind‘, dazu wolle sie ermutigen“ (Gammelin 2015: 8).

„Netzwerke sind ein Medium des Austauschs von Informationen, Feedback und Hilfe und sie können formell und informell sein. [...] Sie haben manifeste und latente Funktionen, wie die richtigen Leute kennen zu lernen und von den richtigen Leuten zur richtigen Zeit gekannt zu werden usw. Netzwerkverbindungen vergrößern die Sichtbarkeit [...] Netzwerke haben in der Wissenschaft schon immer eine große Rolle für die Entwicklung von Theorien und Forschungen gespielt, auf diesem Wege wurden wissenschaftliche Schulen gegründet und tradiert.[...] Da die Wissenschaften in ihrer Geschichte durchgängig männlich geprägt waren, galt das auch für ihre Netzwerke“ (Sagebiel 2010b: 291).

Netzwerke sind Zweckbündnisse und haben im Sinne der Karriereförderung positive und negative Konnotationen. Seilschaften bringen über ihre Bedeutung für die berufliche Karriere einen negativen Beigeschmack für Netzwerke (vgl. Metz-Göckel in diesem Band). Auch intransparente Männerbünde im Management und Korruption werden negativ mit Netzwerken in Verbindung gebracht.

Netzwerke können makrostrukturell nur im gesellschaftlichen Zusammenhang verstanden werden. Sie sind gegenwärtig von großer gesellschaftlicher Bedeutung und werden z. B. von Castells (2001) zeitdiagnostisch besonders hervorgehoben. Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit und die dadurch entstehende Individualisierung (Beck 1986: 206) eröffneten nach Alleweldt (2013) zwar neue Gestaltungsspielräume, sie könnten jedoch auch zur Vereinsamung führen (Sennett 2006). Die Entgrenzung von Arbeit im modernen Kapitalismus, die die ganze Person beanspruche, lasse wenig Zeit für die Pflege rein privater Beziehungen (u. a. Mayr-Kleffel 1991). Sandra Beaufaÿs (2015) hat dieses Zeitphänomen für die Wissenschaft eingehend analysiert. Die Erfahrungen von Zeitnot und Stress (Rosa 2005), aber auch „einer ausweglosen Überforderung, dauerhaften Erschöpfung und exogenen Depression“ (Alleweldt 2013: 50, unter Bezug auf Ehrenberg 2008) könnten mit dem Gefühl des Gefangenseins des Selbst (Illouz 2011) und eines Getriebenseins (Jurczyk/Voß 1995) die Folgen dieser Entwicklung sein. „Gleichzeitig seien ‚heute vor allem weitverzweigte, multilokale soziale Netzwerke‘ (Alleweldt 2013: 51) notwendig, um beruflich zu bestehen“ (Sagebiel 2015b). Berufliche Netzwerke können in private übergehen und als Ersatz für Freundschaften fungieren beziehungsweise die Grenzen zwischen beiden können verwischen, wie u. a. Boltanski und Chiapello (2001) behaupten. Innerhalb von Netzwerken sind Freundschaften dann die „Strong Ties“, die starken Beziehungen, gegenüber den „Weak Ties“, den schwachen Beziehungen, wie Bekanntschaften; eine Unterscheidung, die auf Granovetter (1973) zurückgeht (Sagebiel 2015b).

2 Einführung und Forschungsstand

Der vorliegende Beitrag konzentriert sich auf Männernetzwerke in den Ingenieurwissenschaften, weil die empirischen Projektergebnisse am Beispiel dieser Profession gewonnen wurden. Das heißt aber nicht,

¹ Das EU-Projekt PROMETEA (Empowering Women Engineers in Industrial and Academic Research) war ein Projekt der europäischen Kommission aus dem 6. Rahmenprogramm (November 2005 bis Dezember 2007) und bestand aus 17 PartnerInnen aus 13 Ländern. Für Deutschland war die Autorin die wissenschaftliche Leitung für die Bergische Universität Wuppertal. Ich möchte an dieser Stelle den ProjektpartnerInnen aus den teilnehmenden Ländern danken. Dieser Artikel basiert u. a. auch auf ihren Ergebnissen und Analysen. In Österreich: Birgit Hofstätter, Anita Thaler und Christine Waechter, in Chile: Dámaris Fernández Donoso, Claudia Paz und Sonia Yañez, in Finnland: Liisa Husu und Paula Koskinen, in Frankreich: André Béraud, Anne-Sophie Godfroy-Genin, Cloé Pinault, Yvonne Pourrat und Jean Soubrier, als zweite Partnerin in Deutschland: Gaby Hoeborn, in Griechenland: Nikitas Nikitakos und Maria Lambrou, in Litauen: Ala Kovieriene, Diana Saparniene und Virginija Sidlauskienė, in Russland: Elena Myasina und Vera Uvarova, in Serbien: Jovan Dudokovic, Jelena Jovanovic und Sanja Vranes, in der Slowakei: Oto Hudec und Natasa Urbancikova, in Spanien: Carme Alemany, in Schweden: Helen Peterson und Minna Salminen-Karlson, in Großbritannien: Wendy Faulkner, Lisa Lee und James Stewart, bei Schlumberger Ltd.: Pierre Bismuth. Jennifer Dahmen arbeitete als sozialwissenschaftliche Forscherin in diesem Projekt und ihr sei an dieser Stelle für die fruchtbare Kooperation gedankt.



dass nicht viele der beschriebenen Ergebnisse aus dem internationalem¹ und dem deutschem Projekt². verallgemeinerungsfähig wären. Im europäischen Projekt PROMETEA wurden mit einem qualitativen Design in verschiedenen europäischen Ländern Ingenieurinnen in der Forschung auf unterschiedlichen Karrierestufen individuell und in Gruppendiskussionen zu ihren Erfahrungen, Einstellungen und Meinungen über die Bedeutung von Netzwerken befragt³. Darüber hinaus wurden im deutschen Projekt „Spitzenfrauen“ Führungspersonen in der Technik zu unterstützenden und hindernden Faktoren in ihrer Leitungsposition sowie zur Rolle des aktiven Netzwerks für Beruf und Karriere interviewt. Unterfragen bezogen sich auf Vorteile, Barrieren (Zeit, Zugang) und Geschlechterdifferenzen. In beiden Projekten sollten Fokusgruppendiskussionen (vgl. Bohnsack/Przyborski/Schäffer 2006), die in jeder der ausgewählten Organisationen mit Männern und Frauen getrennt durchgeführt wurden, es den TeilnehmerInnen ermöglichen, sich über Einstellungen zu Gender, Erfolgsbedingungen und Netzwerken in homogenen Gruppen möglichst offen auszutauschen und dabei auch tabuisierte Themen anzusprechen.

Ingenieurwissenschaftliche Männernetzwerke können aus unterschiedlichen Forschungsperspektiven analysiert werden. Geschlechtersegregation charakterisiert die Ingenieurwissenschaften in den meisten europäischen Ländern, d. h., der Frauenanteil ist in der ingenieurwissenschaftlichen Forschung sehr gering und schwankt zwischen einem Siebtel (in der Produktionsunternehmensbranche), einem Fünftel (in Hochschulen) und einem Drittel (in außeruniversitären Forschungseinrichtungen) (vgl. European Commission 2013: 81ff.).⁴ Für die deutsche Situation gilt, dass die Frauenanteile in der ingenieurwissenschaftlichen Forschung in allen Organisationstypen niedriger sind als im europäischen Durchschnitt.

Geschlechterstereotype im Zusammenhang mit Technik (Vázquez-Cupeiro 2013)⁵ sind Vertreterinnen der feministischen Technikforschung zufolge (z. B. Faulkner 2000, 2005; Wajzman 1996) mit einem (universellen) dualistischen Denken zu begründen, das auch für den Geschlechterbias im technischen Berufs- und Forschungsfeld verantwortlich ist. Geschlechterstereotype würden in ihrer Ausprägung durch Technikstereotype in den Ingenieurwissenschaften in ihrer Dualität (Wajzman 1996) noch einmal verstärkt und wirkten auf die Erwartungen gegenüber Frauen als den jeweils „Anderen“ in dem Maße, wie in Interaktionssituationen wie den Männernetzwerken die traditionelle Männlichkeit unhinterfragt den Ton angibt.

Forschung von IngenieurInnen findet in Organisationen statt, die bereits geschlechtlich strukturiert sind – Acker (1990) spricht von *gendered organizations*. Vor dem Hintergrund herrschender Geschlechterstereotype werden Frauen in Männerdomänen – der Begriff stammt von Kanter (1977) – wie den Ingenieurwissenschaften als Minderheit in ihrer Karriere bereits strukturell diskriminiert, selbst wenn sie qualifizierte, exzellente und gleiche Forschungsleistungen erbringen. Zwar dürfen Männernetzwerke nicht mit Männerdomänen verwechselt werden, beide sind aber traditionell durch die vorherrschende Organisationskultur hegemonialer Männlichkeit (Connell 1999) geprägt. Durch die geschlechtliche Prägung von Arbeitsorganisationen im Allgemeinen (z. B. Acker 1990; Wilz 2004; Wimbauer 1999) und von ingenieurwissenschaftlichen im Besonderen (Bagilhole 2005; Carter/Kirkup 1990; Erlemann 2002; Haffner/Könnekamp/Krais 2006; Roberts/Ayre 2002) wird deutlich, wie die maskuline Organisationskultur Frauen in ihrer Karriere behindert (Matthies 2005).

Die Bedeutung von Netzwerken für die Karriere in der ingenieurwissenschaftlichen Forschung liegt darin, dass Netzwerke die Vermittlerinnen von definierten Leistungen in mehrfachem Sinne sind: Netzwerke und deren sogenannte Gatekeeper bestimmen die Karrierekriterien wie die Exzellenz von Forschungsprojekten und Publikationen. Das gilt für die formelle Seite von Netzwerken, wie Fachverbände und deren Kommissionen, stärker aber noch für die weniger transparente und gleichzeitig bedeutendere informelle Seite von Netzwerken.

Mit der genderorientierten Wissenschaftsforschung (u. a. Bagilhole/Goode 2001; Beaufays 2015; Beaufays/Krais 2005; Gross/Jungbauer-Gans 2007; Krais 2010; Metz-Göckel 1999) wird deutlich, dass sich forschende Ingenieurinnen wie alle Wissenschaftlerinnen, die eine Karriere anstreben, vom Mythos der Exzellenz befreien und die große Bedeutung von Netzwerken und Gatekeepern für den wissenschaftlichen Erfolg erkennen müssten. Männernetzwerke haben also eine wettbewerbsverzerrende Wirkung. Besonders dann, wenn Frauen und Männer auf derselben Ebene, z. B. der ProfessorInnenebene, konkurrierten, gewinne der informelle Austausch unter Männern an Bedeutung (Ohlendieck 2003).

² Das BMBF-Verbundprojekt „Veränderungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik“ (www.spitzenfrauen.de) (2009 bis 2012) wurde von der Bergischen Universität Wuppertal unter der wissenschaftlichen Leitung der Autorin und des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt, Energie mit Uta von Winterfeld als wissenschaftlicher Leitung durchgeführt. Der Beitrag basiert auf Ergebnissen von vier Fallstudien, die im Teilprojekt „Geschlechtliche Organisationskultur im Management – Frauen an der Spitze in technischen Berufen“ an der Bergischen Universität unter der Leitung der Autorin erstellt wurden. An dieser Stelle dankt die Autorin den Forscherinnen Ulla Hendrix und Christine T. Schrettenbrunner für die gute Zusammenarbeit.

³ Vertieft werden die deutschen Ergebnisse des PROMETEA-Projekts aus einem außeruniversitären Forschungsinstitut für chemische Ingenieurwissenschaften und aus einem Unternehmen der Automobilbranche herangezogen. Vom Projekt „Spitzenfrauen“ werden in diesem Beitrag Ergebnisse aus verschiedenen Instituten einer außeruniversitären Forschungsgesellschaft und einer technischen Universität einbezogen.

⁴ Dies begründete den Forschungsbedarf, den das EU-Projekt PROMETEA (Empowering Women Engineers Careers in Industrial and Academic Research) aufgegriffen hat. Untersucht wurden die Karrierebedingungen für Frauen in der ingenieurwissenschaftlichen Forschung an Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in Unternehmen.

⁵ Siehe nächste Seite.

So könnten Männernetzwerke als Gewinngemeinschaften im Sinne der „patriarchalen Dividende“ (Connell 1999) angesehen werden, die ihre Macht innerorganisatorisch v. a. informell vermehren. Ingenieurwissenschaftliche Forscherinnen würden als die „Anderen“ und damit als weniger vertrauenswürdig tendenziell eher ausgeschlossen, wenn heute auch weniger explizit und stattdessen durch Aktivitäten, Homosozialität, Rituale, Orte und Zeiten des Netzwerkers. McGuire kam aufgrund ihrer Forschungen zu dem Schluss:

„Women may have been perceived by network members as poor or risky investments because of cultural beliefs that ranked them below that of a white man according to status characteristics theory“ (McGuire 2002: 316).

Männer und damit auch Ingenieure seien auf die Konkurrenz- und Machtspiele im Feld (u. a. in Netzwerken) in ihrer Jugend häufig besser vorbereitet (Meuser 2006 unter Bezug u. a. auf Bourdieu). Ingenieurwissenschaftliche Männernetzwerke beruhen, wie alle anderen Männernetzwerke auch, auf dem Ähnlichkeits- und Vertrauensprinzip (vgl. Vaske/Schweer 2013) und führen darüber zur Aus- und Abgrenzung von Frauen, die in diesen nicht passfähig sind bzw. als nicht passfähig angesehen werden (Sagebiel 2014). Old-Boys-Netzwerke im Management sind durch eine inoffizielle „männerbündische“ Kultur (Doppler 2005) gekennzeichnet, zu der neben einem „Kommunitarismus“ Aufnahme-rituale, strenge Hierarchien und Selbstvergewisserungen über Gleichheit bei Verbot des Fraternierens gehörten. Homosoziale Netzwerke von Männern stellten ihre Exklusivität z. B. durch selektive Auswahlprozesse für neue Mitglieder, die Zurückhaltung von Informationen und Geheimniskrämerei heraus und nähmen eine strikte Trennung zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern vor (Rastetter 1998). Sie seien über die Norm der Allzeitverfügbarkeit, über informelle strukturelle Informationskanäle mit ihren Ausschlussmechanismen und Hierarchien immer noch wirksam (Sagebiel 2010b, 2013b).

Ogleich die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse qualitativer Natur sind, können einige genderbezogene Ergebnisse der quantitativen Netzwerkanalyse nutzbar gemacht werden. So haben Rothstein et al. (1995) festgestellt, dass Frauen und Männer in Managementpositionen unterschiedliche Netzwerke haben; beide haben aber mehr Männer als Frauen in ihren Netzwerken. Die Netzwerke von Frauen hätten geringeren Status und geringere Macht. Frauen und Männer bekämen gleich viel Unterstützung, aber Frauen müssten dafür mit mehr Ebenen der Hierarchie in Kontakt treten. McPherson, Smith-Lovin und Cook (2001) zeigen, wie weitreichend das Ähnlichkeitsprinzip als Grundlage von Vernetzung ist und was weibliche Führungspersonen als Netzwerkpartnerinnen in den Augen der dominanten Gruppe der Führungsmänner weniger attraktiv macht. Burt (1998) betont, dass die Netzwerke, die Männern in ihrer Karriere nützen, nicht für Frauen günstig sind, und erklärt das damit, dass Frauen in Managementpositionen die Legitimität abgesprochen wird. Frauen müssten sich Netzwerke von strategischen Partnern „borgen“, um sich ein entsprechendes soziales Kapital anzueignen. McGuire (2002) macht die informelle Organisation für Geschlechterungleichheiten verantwortlich. Wie Burt vertritt auch sie die Ansicht, dass Frauen ein geringeres soziales Kapital besitzen: „Women are less likely than men to have high status networks members and to have diverse networks“ (McGuire 2002: 304). Das stimmt auch, wenn Frauen gleiche Positionen hätten.

Auf der Basis der hier ausgeführten Forschungen werden im Folgenden vier Aspekte von Männernetzwerken in den Ingenieurwissenschaften empirisch angereichert behandelt: Netzwerk- und Genderbewusstsein im Zusammenhang mit Führung, Macht von informellen Männernetzwerken, Homophilie und Mechanismen des Ausschlusses von Frauen.

3 Netzwerk- und Genderbewusstsein als notwendige Qualität von Führung

Sich über Netzwerke(n) und Gender bewusst zu sein, meint, dass IngenieurInnen die Bedeutung beider Faktoren für die eigene Arbeit kennen. Sowohl die interviewten Frauen als auch die interviewten Männer in der ingenieurwissenschaftlichen außeruniversitären Forschung (Projekt PROMETEA) sehen die Bedeutung von Netzwerken. Befragte (weibliche) Ingenieurinnen in einem deutschen außeruniversitären Forschungsinstitut ohne Führungsposition begreifen aber anders als ihre (männlichen) Kollegen Netzwerken

⁵ Susana Vázquez-Cupeiro hat einen umfangreichen Überblick über den Forschungsstand zu Geschlechterstereotypen in Naturwissenschaft und Technik geliefert, der auch in die Meta-analysis of Gender and Science Research (European Commission 2012) Eingang fand.



als „zusätzliche“ Arbeit, die nur erledigt werden könnte, wenn sie Zeit hätten oder sie sich nehmen (könnten). Das von vielen Ingenieurinnen in der Forschung in einem außeruniversitären Forschungsinstitut angeführte Argument der „mangelnden Zeit“ kann als fehlendes Netzwerk- und Genderbewusstsein⁶ interpretiert werden, weil diese Frauen das Netzwerken erstens implizit nicht als genuin zu ihrer Arbeit zugehörig bewerteten und weil sie zweitens die Zugehörigkeit zu einem mächtigen Netzwerk als eine Frage der Persönlichkeit und nicht eine des Geschlechts interpretierten. Demgegenüber hatten die befragten Männer und Frauen in der ingenieurwissenschaftlichen Forschung eines Industrieunternehmens sehr klare Vorstellungen von Netzwerken. „Netzwerke sind Alles!“ sagte eine Ingenieurin, hob aber gleichzeitig hervor, dass (männliche) Kollegen mit Netzwerken anders umgehen würden:

„Sie treffen sich abends zum Bier, und ich habe das während des Tages zu managen. Ohne Kind würde ich versuchen, mitzugehen“ (Ingenieurin in der Forschung eines Automobilunternehmens).

Ein Forscher aus der Industrie sieht Netzwerke als Zentrum der Machtverteilung:

„Netzwerke funktionieren als inoffizielles Organigramm“ (Forscher aus der Industrie).

Seine Kollegen zeigten in der Fokusgruppendifkussion darüber hinaus Genderbewusstsein, indem sie über beobachtete Diskriminierungen (weiblicher) Kolleginnen berichteten.

Mit der Erfahrung in einer gewissen Machtposition wächst die Sensibilität für die Notwendigkeit von Netzwerken und die Bedeutung des Geschlechts. Befragte Führungskräfte im Projekt „Spitzenfrauen“ bestätigten mit ihrem klar ausgedrückten Netzwerkbewusstsein, dass dieses etwas mit der Höhe der Position zu tun hat. Sie betrachteten Netzwerken als selbstverständlichen Teil ihrer Führungsaufgaben; ein Ergebnis, das von Moore und White in ihrer international vergleichenden quantitativen Untersuchung bestätigt wird: „die formale Position [ist] der wichtigste Faktor für die Reichweite und den Umfang der Kontakte“ (Moore/White 2001: 148) in Netzwerken. Und nach Scheidegger und Osterloh steigt in fortgeschrittenem Karriere stadium die Bedeutung des sozialen Kapitals für den Karriereerfolg (Scheidegger/Osterloh 2004: 514).

Für Führungspositionen sind besonders organisationsinterne informelle Netzwerke zur Informationsgewinnung notwendig, wie ein Führungsmann aus einer Stadtverwaltung betont:

„Man muss so seine Netzwerke haben, man muss seine Ansprechpartner haben, man muss seine bestimmten Leute haben, die einen informieren und wenn man das nicht kann, ist man in einer Rolle als Führungskraft falsch“ („Spitzenfrauen“, männlicher Ingenieur).

In dieser Aussage wird die Notwendigkeit, Informationen zu erhalten, anders bewertet als das eine weibliche Führungskraft der gleichen Organisation tut, der es in erster Linie um Transparenz bei der Kommunikation und nicht nur um Informationsbeschaffung (Hendrix/Sagebiel 2014: 290) geht.

Führung heißt in den ingenieurwissenschaftlichen Organisationen, erfolgreich Projekte zu akquirieren, und das wiederum bedeutet, das „Spiel“ von Kooperation und Konkurrenz sowie das Netzwerken zu beherrschen.

„Sie können ja nur kooperieren mit jemandem, mit dem Sie auch Konkurrent sind!“ („Spitzenfrauen“, männlicher Ingenieur), sagte der Leiter eines außeruniversitären Instituts. Um z. B. bei Projektanträgen zu kooperieren, sind Netzwerkkontakte von fundamentaler Bedeutung; wenn man sich aber fachlich nah ist, besteht zur gleichen Zeit auch Konkurrenz.

„Die Idee ist, wir sind ja nicht die Einzigen, die schlau sind, aber wir versuchen sozusagen die Spinnen im Netze zu sein, wo auch andere mit ihren Ideen dann herkommen und wir helfen, die zu verwerten“ („Spitzenfrauen“, männlicher Ingenieur).

Auch für Führungsfrauen in der außeruniversitären Forschung ist Konkurrenz im Sinne von Wettbewerb etwas „Normales und Gesundes“. Konkurrenz und Anerkennung lägen nah beieinander, meinten einige

⁶ In der Organisationskultur dieses Instituts wird Genderfragen kein Stellenwert beigemessen. Es gab zur Befragungszeit auch keine Gleichstellungsbeauftragte im Amt bzw. die Nachfolgerin hatte noch keine entsprechende Fortbildung besucht.

der befragten Professorinnen an der Universität, und die Anerkennung müsse erst in einem Machtkampf mit Konkurrenten erworben werden (Sagebiel 2013a). Bei den befragten Führungsfrauen zeigten sich zwei Muster der Anpassung: erstens sich mit männlich-sportlicher Attitüde „auf den Machtkampf einlassen“ und dabei die Weiblichkeitsstereotype durchkreuzen und zweitens sich aus dem Gefühl heraus, jederzeit angegriffen werden zu können, „aus dem Machtkampf“ zurückziehen. Mit letzterer Haltung macht sich die Führungsfrau zum Opfer beziehungsweise nimmt die ihr eventuell zugeschriebene Verhaltenserwartung an (Sagebiel 2013b: 66).

Zur Führung gehört auch die Personalrekrutierung, die u.a. durch Netzwerken der ingenieurwissenschaftlichen Professoren unterstützt wird, wobei auch der wissenschaftliche Nachwuchs „versorgt“ wird, wie es ein Nachwuchssingenieur in einer Fokusgruppe formulierte:

„Man kann immer erkennen, wo der Leiter des Instituts seine Kontakte hat; da ist eine Verpflichtung zu einer Art Fürsorge für seine Schüler!“ (PROMETEA, männlicher Ingenieur).

So hat ein Netzwerk, das unter Ingenieuren an einer Universität entstanden ist, nach Gründung eines externen Forschungsinstituts weiter Bestand und wird für die Personalrekrutierung genutzt.

4 Machtvolle Netzwerke durch Nutzung von latenten Funktionen und informellen Beziehungen

Während formelle Netzwerke Organisationen, wie z. B. Fachgesellschaften, mit offiziellen Zielen, festen Mitgliedern und festgelegten Strukturen sind, die aus gemeinsamen Interessen entstanden sind und teilweise schon sehr lange bestehen, sind informelle Netzwerke von außen gesehen wenig transparent. Latente ‚politische‘ Funktionen von Netzwerken sind häufig informell und mit „tacit knowledge“ verbunden. Einem der befragten österreichischen Ingenieure in der Forschung half frischer Informationsaustausch in Netzwerken,

„die Sahnehaube abzukratzen, bevor ein anderer die Chance dazu bekommt. Das ist nicht immer unbedingt fair, aber es hilft einem, zu wissen, dass, wenn man es nicht selber macht, es ein anderer tut“ (PROMETEA, männlicher Ingenieur).

In der Regel werden formelle Situationen zum informellen Austausch genutzt; es kann aber auch umgekehrt sein. So berichtete ein Institutsleiter aus der außeruniversitären Forschung von einem regelmäßigen Freitagsnachmittagstreffen, bei dem Informationsaustausch mit informellem Zusammenkommen bei Kaffee und Kuchen verknüpft wurde:

„Und das kann sein, dass mal ein paar neue Mitarbeiter oder Projekte vorgestellt werden, dass einer mal ein bisschen zur Infrastruktur oder sonst was sagt. ... aber wird durchaus gut angenommen. Es gibt Kaffee, Kuchen, Getränke, etwas Bier, nein, wenn man Freitagnachmittag dann noch so was macht“ („Spitzenfrauen“, männlicher Ingenieur).

Damit nutzt dieser Institutsleiter diese informellen Treffen strategisch zum Netzwerken beziehungsweise eröffnet Möglichkeiten dazu. Ein entsprechendes Beispiel wurde von keiner der befragten (weiblichen) Kolleginnen genannt. Informelle Netzwerke spielen in den Ingenieurwissenschaften insbesondere bei Berufungen und Forschungen eine wichtige Rolle. Die strategische Ausrichtung der Netzwerke auf Kontakte zu EntscheidungsträgerInnen und GutachterInnen bei Berufungen ist in den Ingenieurwissenschaften und Wissenschaftsorganisationen die Regel (Sagebiel 2015a). Ein Universitätsprofessor schilderte plastisch die Bedeutung von Netzwerken in diesem Zusammenhang:

„Berufungen sind ja eigentlich der Dreh- und Angelpunkt des Geschehens. Und da kann man natürlich, wenn man eine Berufungskommission entsprechend aufbaut, immer noch sicherstellen, dass eine bestimmte Kandidatengruppe, sagen wir mal, eine zumindest erhöhte Chance hat. ... Und so knallharte Seilschaften – das fällt auf! Also wenn die Leute versuchten, sich wechselseitig Sachen

zuzuschachern, das würde ziemlich zügig ins Auge fallen. ... im Regelfall sind nicht alle damit einverstanden“ („Spitzenfrauen“, männlicher Ingenieur).

Bedingt durch die Internationalität und die größere Zahl von BewerberInnen herrsche mehr Transparenz und Offenheit als in vergangener Zeit. Die gezielte Suche nach Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen wird bei entsprechenden Auflagen für Forschungsprojektanträge in der Wissenschaft zunehmend wichtiger. Andererseits zeigt die Aussage aber auch die gängige Praxis der deutlichen Beeinflussung. In einem anderen Beispiel skizzierte eine Professorin, wie eine enge informelle Kooperation in sogenannten Seilschaften praktiziert wird:

„... da funktioniert schon sehr viel Vorauswahl. Welche Gutachter werden gewählt? Wie wird die Liste konstruiert? ... Wir denken immer alle, das sei irgendwie so gerecht oder so was, aber so ist es ja nicht. ... das wäre naiv von mir zu glauben, dass diese Geschichte ... nicht in irgendeiner Form auch via Absprachen funktioniert hat. ... Ja und wenn man sich anguckt, wer dann letztlich auf Platz eins gekommen ist und ein bisschen rumgräbt, dann findet man eigentlich schon meistens diese Verbindungen, die dann auch dazu geführt haben“ („Spitzenfrauen“, weibliche Ingenieurin).

Die Beispiele verdeutlichen, wie wissenschaftliche Exzellenz in den Ingenieurwissenschaften mithilfe von informellen Netzwerken konstruiert wird und damit keineswegs zwingend objektiv die „Besten“ Forschungsmittel und Professuren erhalten⁷.

Leitende Ingenieure, die sich in der untersuchten Universität über Forschung austauschten, waren der Ansicht, dass Projektakquisition nur über persönliche Kontakte mit GutachterInnen gehe, wie es auch der Leiter eines ingenieurwissenschaftlichen Forschungsinstituts berichtete:

„... Sie müssen sie kennen, weil die dann wieder Entscheidungen vielleicht fällen, als Gutachter oder so was, die Sie betreffen ... wenn Sie einen Antrag stellen, oder wenn sie überhaupt irgendwelche Forschungsprojekte machen, muss das jemand begutachten, Sie können davon ausgehen, dass das irgendjemand ist aus der Community ... Jetzt ist die Frage, wie weit Sie das pflegen wollen, das kann hingehen bis zur Beeinflussung“ (Spitzenfrauen, männlicher Ingenieur).

Obzwar erfolgreiches informelles Netzwerken für den Projekterfolg von existenzieller Bedeutung ist, wird auf der anderen Seite Protektion über Netzwerke(n) als ambivalent eingeschätzt (Neidhardt 2010).

5 Männernetzwerke, Homophilie, Rituale und subtiler Ausschluss von Frauen

In der homosozialen Kultur der Männernetzwerke impliziert das gleiche Geschlecht ein größeres Vertrauen in die Partnerschaft (Vaske/Schweer 2013). „Vertrauen als zentraler Baustein der Vernetzung wird durch Andersartigkeit nicht gefördert, sondern in Frage gestellt, deshalb ist das ‚andere Geschlecht‘ tendenziell ein Hindernis für die Bildung von Vertrauen“ (Schrettenbrunner/Sagebiel/Hendrix 2012: 9f.). Mit Vertrauen ist auch die Geheimhaltung von Kontakten und Informationen verknüpft. In der Fokusgruppe von leitenden Ingenieuren einer Stadtverwaltung betonte ein Teilnehmer, dass Stillschweigen zentral sei:

„Manche Kontakte sind geheim. Neben den formalen Kontakten, über die man sprechen kann, gibt es informellere und es wird erwartet, dass man darüber nicht spricht“ („Spitzenfrauen“, männlicher Ingenieur).

Es wird immer wieder behauptet, dass informelles Männernetzwerken als illegitimes Handeln betrachtet wird und daher einem Tabu unterliegt. In einer früheren Analyse (Schrettenbrunner/Sagebiel/Hendrix 2012) wurde der Eindruck, dass Fragen nach der Vernetzung männliche Ingenieure in Führungspositionen mitunter peinlich berührten oder angespannte Reaktionen bei ihnen hervorriefen, entsprechend interpretiert. Wenn allerdings die Hintergründe der Fälle in Betracht gezogen werden, zeigt sich, dass in

⁷ Dieses Ergebnis bezüglich der Konstruktion von Exzellenz in Bezug auf Gender findet sich auch in der „Meta-analysis of science research“ (vgl. Europäische Kommission 2012).

den betreffenden Organisationen in unmittelbarer Vergangenheit Korruptionsgeschehnisse vorlagen, die die in den Interviews und Fokusediskussionen wahrgenommene Befangenheit erklärbar machen. Da in diesen Fällen Frauen nicht in Führungspositionen waren, hatte es den Anschein, dass sie unbefangener mit dem Netzwerkthema umgingen. Einen Hinweis für diese Interpretation gibt die Fokusgruppendifkussion der „Führungsmänner in der Stadtverwaltung“, die sich freimütig darüber austauschten, dass es unter der älteren Generation ein dominantes männliches Netzwerk gäbe, und weitere Beispiele für sehr mächtige „graue“ Männernetzwerke im Umfeld der Verwaltung nannten, wie politische Verbindungen, die Kreishandwerkerschaft, kulturelle Vereine oder Bürgervereine. Diese mächtigen Allianzen im Hintergrund verhinderten oft Veränderungen.

Ingenieurwissenschaftliche Männernetzwerke pflegen eine Reihe von Ritualen, die Frauen ausschließen beziehungsweise „abschrecken“; diese quasi abgeschlossenen Netzwerke sind ein hochgradig diskriminierender Faktor für Ingenieurinnen. So scheinen Trinkrituale bei Ingenieuren, die im europäischen Projekt PROMETEA befragt wurden, beim Anbahnen von Kooperationsbeziehungen eine große Rolle zu spielen (Sagebiel 2013a). Typische Trinkrituale wurden von Ingenieuren in einer Gruppendiskussion als besonders wirksam für Forschungsk Kooperationen genannt:

„Mein erster Vorgesetzter sagte mir, dass ich, wenn ich erfolgreich beim Akquirieren von Projektmitteln oder beim Gewinnen von Projektpartnern sein will, müsste ich einmal mit meinen zukünftigen Kooperationspartner zusammen betrunken gewesen sein“ (PROMETEA, männlicher Ingenieur aus der deutschen Fokusgruppe aus dem außeruniversitären Forschungsinstitut).

Und ein zweiter Ingenieur ergänzt:

„Die Hemmungen werden schwach und man kann offener und freier über Kooperationsstrukturen reden“ (PROMETEA, männlicher Ingenieur aus der deutschen Fokusgruppe des außeruniversitären Forschungsinstituts).

In der Universität wurden von einem Professor klare Vorteile für Männer beim gemeinsamen Trinken benannt:

„Ich hänge schon auch der These nach, dass Männer deswegen oft in Spitzenpositionen sind, weil sie mehr Netzwerke bedienen und mehr Fäden in der Hand haben... Die meisten Entscheidungen passieren beim Bier, das wird dann natürlich formal noch ausgewechselt... aber diese Bierkultur, finde ich, darf man nicht unterschätzen und da sind Männer einfach – ich will nicht sagen besser, aber die sind mehr drin“ („Spitzenfrauen“, männlicher Ingenieur).

Die Kultur gemeinsamer Besüfnisse unter Ingenieuren wurde auch in der einschlägigen australischen Forschung berichtet (McLean et al. 1996). Gemeinsame Sportaktivitäten unter Männern sind bei Ingenieuren ein weiterer Ort zum Netzwerken, bei dem Frauen nicht beteiligt sind. So betonte ein österreichischer Diskussionsteilnehmer in einem Wirtschaftsunternehmen:

„Ich habe das Gefühl, dass es hier im Design-Center viele Athleten-Netzwerke gibt. Es gibt wirklich keinen, der nicht irgendeine Art von Extremsport ausübt... jeder praktiziert eine dieser relativ gefährlichen Sportarten, bei denen sich Leute in Gemeinschaften zusammenfinden“ (PROMETEA, männlicher Ingenieur).

Ein Kollege erklärte, warum Frauen ausgeschlossen sind:

„[Frauen] sind von den Netzwerken ausgeschlossen, weil keine Frau in diesem Basketballteam sein kann“ (PROMETEA, männlicher Ingenieur).

Den befragten Ingenieuren war klar, dass Sport und Extremsport für das Zusammenkommen und Vergrößern der Netzwerke wichtig sind. Kollegen werden dabei zu Freunden und man verliert leichter die Hemmungen, über gewisse Angelegenheiten zu sprechen.

Ingenieurinnen erleben, dass sie bei diesen Männersportaktivitäten nicht erwünscht sind, wie es eine schwedische Ingenieurin aus der Industrie formulierte:

„Nein, man kann nicht mit ihnen netzwerken“ (PROMETEA, weibliche Ingenieurin).

Alle lachten, und sie fuhr fort:

„Man muss mit ihnen Fußball spielen und ich habe keine Lust, das zu tun“ (PROMETEA, weibliche Ingenieurin).

Gemeinsame Saunaabende sind eine skandinavische Besonderheit, zu der Manager (männliche) Ingenieure der nächsten Ebene einladen. Männliche Führungskräfte sehen diese Art von Treffen nicht als eine Art Ausschluss oder Diskriminierung von Frauen an, aber es mündet genau darin, wie es eine Diskussions Teilnehmerin aus Schweden beschreibt:

„Ich wurde nie zu diesen Saunaabenden eingeladen. Eine der anderen Frauen mit einer Führungsposition wurde mal zu einem Saunaabend eingeladen, aber ich denke, sie hat die Einladung abgesagt, weil es für sie nicht das richtige war“ (PROMETEA, weibliche Ingenieurin).

Ogleich die befragten Männer keine Ausgrenzung von Frauen aus diesen Netzwerken wahrnahmen, nahmen sie doch wahr, dass Frauen sich nicht so beteiligten. Sie nahmen aber auch keinen Bedarf wahr, nach alternativen Aktivitäten zu suchen, die Frauen mehr interessieren könnten. Gleichzeitig nehmen Ingenieurinnen in der Forschung auf frühen Karrierestufen zugeschriebene Geschlechterunterschiede im Beruf und Diskriminierungen teilweise ebenfalls nicht wahr, was ein generelles Problem zu sein scheint, wie es Matthies et al. (2001) auch von Naturwissenschaftlerinnen berichten.

Einem Universitätsprofessor in den Ingenieurwissenschaften ist es ein Anliegen, seine MitarbeiterInnen über die Bedeutung des informellen Netzwerks zu instruieren:

„Das wichtigste, das versuche ich meinen Doktoranden immer beizubringen: Seid bis zum Schluss da abends und seid im richtigen Hotel an der richtigen Bar, das hilft! Und da ist der Anteil der männlichen Kollegen noch mal überproportional höher als von den weiblichen“ („Spitzenfrauen“, männlicher Ingenieur).

Er beobachte dabei, dass sich Frauen von diesen informellen abendlichen Situationen eher verabschiedeten. Dass die Teilnahme aber auch nicht ohne Risiko für Frauen sei, betonte ein Ingenieur, der von einer wichtigen Messe berichtete, auf deren abendlichen „Standpartys“ in Geselligkeit bei Freibier die Standbetreuerinnen und die Frauen vor den Ständen „aufs Dümme angemacht würden“ (Schrettenbrunner/Sagebiel/Hendrix 2012: 24), was ihm als Mann peinlich gewesen wäre:

„Dann wird umgeschaltet, man hat einen Tag lang Business gemacht, und abends, da ist dann – da geht’s durcheinander. Und an der Stelle muss ich als Frau schon überlegen: will ich mir diesen Quatsch da antun oder geh ich dann einfach nach Hause oder mach was anderes?“ („Spitzenfrauen“, männlicher Ingenieur).

Die „Unkultur“ der sexuellen Anmache bestätigte auch die leitende Professorin einer Forschungseinrichtung:

„Ja für gewöhnlich geht man dann ja noch in ein Restaurant ... Und dann wird man schon gelegentlich damit konfrontiert, dass man gar nicht mehr als Frau wahrgenommen wird, zumindest könnte man das so auffassen, da ja dann irgendwann auch Witze in dieser Richtung oder auf Kosten der Frauen gemacht werden, und das ist ja eigentlich ein bisschen unpassend, manchmal gezielt um zu testen ... im Arbeitsalltag ... da würde man es sich nicht mehr trauen! ... wenn man entspannt ist, ist man auch unkontrollierter, und das ist dann bei Männern eben manchmal auch so, dass sie sich dann, zumindest aus meiner Sicht, etwas daneben benehmen“ („Spitzenfrauen“, weibliche Ingenieurin).

Während sich Männer durch Enthemmung und „Brüderschaft unter Männern“ gehen lassen (könnten) und am nächsten Morgen alles wieder völlig in Ordnung sei, gelte das nicht ohne weiteres für Frauen; vergleichbares Verhalten würde nicht akzeptiert. Ingenieurinnen praktizierten verschiedene Strategien des Umgangs mit sie ausschließenden Netzwerkaktivitäten. Eine Institutsleiterin formulierte ihre Haltung und ihr Verhalten folgendermaßen:

„Also ich bin davon fest überzeugt, dass das etwas mit meinem Geschlecht zu tun hat ... Ich glaube, dass viele große Deals nach wie vor auf der Männerebene im, was weiß ich, beim Bierchen an der Bar – das mache ich z.B. nicht, ich trinke nicht. Es gibt einfach Grenzen, wo ich sage, nein, das mache ich nicht. Auch mit meinen Partnern in Japan geh ich nicht auf die Sauf Touren, was eben meine männlichen Kollegen machen. ... Ich glaube, dass dieses kumpelhafte Miteinander von Mann zu Mann manche Tür noch zusätzlich öffnen würde ... es gibt Grenzen, was ich mache! Was mache ich für mein Institut und was mache ich nicht? ... dann müssen wir es anders hinkriegen, kriegen wir ja auch hin. Aber ich verbieg mich da nicht, ich würde mich da derartig unwohl fühlen, das würde man ja auch merken“ („Spitzenfrauen“, weibliche Ingenieurin).

Diese leitende Professorin nimmt ihre mangelnde Passfähigkeit wahr und betont die Grenzen ihrer Anpassung an die informellen Trinkrituale. Andere Führungsfrauen in den Ingenieurwissenschaften praktizieren andere sogenannte Coping- oder Bewältigungsstrategien (Powell/Bagilhole/Dainty 2009). Manche beteiligen sich an den Trinkritualen, andere halten sich nur kurz bei diesen informellen Treffen auf und wiederum andere versuchten, unterschiedlich mit diskriminierenden Witzen umzugehen:

„... auf das Niveau will ich mich dann ja doch nicht begeben. ... Man kann es natürlich manchmal auch mit einer lustigen Bemerkung einfach aushebeln. ... Manchmal ist Ignorieren besser, manchmal ist es einfacher, eine lustige Bemerkung dazu zu machen und dann ist das auch ganz entspannt“ („Spitzenfrauen“, weibliche Ingenieurin).

Während die meisten männlichen Befragten ihr rituelles Alkoholtrinken in Verbindung mit dem Netzwerken als normal und nicht diskriminierend ansehen, wurde es von einigen Ingenieuren als problematisch für Frauen eingeschätzt und von den zu Wort gekommenen weiblichen Führungskräften ganz klar als Diskriminierung der Frauen wahrgenommen (vgl. auch Schrettenbrunner 2013: 126ff.).

6 Fazit

Männernetzwerke sind in den Ingenieurwissenschaften in ihrer formellen und informellen Form in der Forschung und in Leitungspositionen ein notwendiges Arbeitsinstrument für diejenigen, die ein Teil dieser Netzwerke sind, in erster Linie die (männlichen) Ingenieure. Ingenieurwissenschaftliche Männernetzwerke mit klarer Männerdominanz der Mitgliedschaft sind durch Homophilie und Ab- und Ausgrenzung gegenüber „Anderen“ gekennzeichnet. Besonders in „Verbrüderungssituationen“, die für (männliche) Ingenieure nach gemeinsamen Besäufnissen zukünftige Kooperationen und Projekterfolge sichern, sind bzw. fühlen sich (weibliche) Ingenieurinnen fehl am Platz. Das gilt auch für andere durchaus gebräuchliche informelle Treffen, die u.a. gemeinsamen Entscheidungen oder deren Vorbereitung dienen, wie Sport- und Saunaerlebnisse. Während sich die formellen Strukturen nicht von Netzwerken in anderen Gebieten unterscheiden dürften, scheint es fraglich, ob sich die informellen Rituale in gleicher Weise in anderen Disziplinen aufzeigen lassen. Zum Vergleich müssten entsprechende empirische Untersuchungen herangezogen werden.

Eine entscheidende Voraussetzung für den selbstverständlichen Umgang mit Netzwerken ist das Netzwerkbewusstsein, das die Kenntnis der Organisationsstrukturen und deren Funktionen einschließt. Die qualitativen Ergebnisse aus einem internationalen (Sagebiel 2010a, b; 2013a) und einem deutschen Forschungsprojekt (Sagebiel 2013b; Schrettenbrunner 2013; Schrettenbrunner/Sagebiel/Hendrix 2012) zeigen deutlich, dass Ingenieurinnen erst ab einer gewissen Hierarchieebene ein Netzwerkbewusstsein entwickeln und erst dann Netzwerken als ihre selbstverständliche tägliche Arbeit begreifen. Mit dem Genderbewusstsein verhält es sich vergleichbar. Auf der Basis ihrer Diskriminierungserfahrungen haben

vor allem erfolgreiche Ingenieurinnen im Laufe ihrer Karriere zwar ein Genderbewusstsein entwickelt. Offenes Genderbewusstsein zu zeigen, ist für Führungsfrauen in der Männerdomäne Technik allerdings ambivalent.

Castells hat nachgewiesen, dass sozialer Wandel von und in Netzwerken schwer ist, „weil nicht-kompatible Knoten ausgeschaltet werden könnten“ (Castells 2001: 438); lediglich durch starke, z. B. feministische Netzwerke, wie die feministische Bewegung, könnten Netzwerke von außen in ihrer Legitimität infrage gestellt werden. „Die wahre Macht ist die Macht der instrumentellen Ströme und der kulturellen Codes, in die die Netzwerke eingebettet sind“ (Castells 2011: 438). Auf das Beispiel der Ingenieurwissenschaften bezogen kann allerdings in Zweifel gezogen werden, ob dieses Ergebnis auf ingenieurwissenschaftliche Frauennetzwerke übertragen werden kann, weil diese zu wenig machtvoll sind. Frauennetzwerke⁸ von Ingenieurinnen sind in Männerdomänen wie den Ingenieurwissenschaften als unterstützendes Medium zwar wichtig für die Solidarisierung und emotionale Unterstützung (siehe auch Scheidegger/Osterloh 2004); aufgrund der geringen Anzahl von Ingenieurinnen an der Spitze sind sie aber mit zu wenig Macht versehen, um bei der Karriere von Ingenieurinnen innerorganisatorisch tatsächlich helfen zu können.

„Die Netzwerkperspektive verdeutlicht durch die Analyse des Ressourcentausches, wie Gender in informale Strukturen der Arbeitsorganisation eingelassen ist. Sie macht die Schattenstruktur sichtbar. Die informale Seite organisationalen Lebens ist derjenige Ort, wo unausgesprochene Interaktionsregeln Geschlechterungleichheiten schaffen und für einen Wandel schlecht zugänglich machen. Informale Interaktionsregeln haben für Frauen negative Konsequenzen“ (Scheidegger/Osterloh 2004: 220).

Das Dilemma für Frauen im Umgang mit Männernetzwerken ergibt sich im Falle der Ingenieurinnen daraus, dass sich das notwendige Netzwerk- und Genderbewusstsein erst mit den Erfahrungen in einer Machtposition deutlich entfaltet, dieselben Netzwerke aber bereits erforderlich wären, um in eine solche Position zu gelangen. So äußert sich die renommierteste Wirtschaftswissenschaftlerin Deutschlands, Isabel Schnabel, in der *Süddeutschen Zeitung* vom 17.09.2015 rückblickend: „Früher habe ich gedacht: Man muss nur gute Arbeit machen, dann funktioniert das schon. Aber das stimmt natürlich nicht‘. Gerade in der Wissenschaft sind es die Netzwerke, die die Posten bringen“ (Hampel 2015: 20). Netzwerkbewusstsein und Netzwerkpraxis hängen in erster Linie mit der Position zusammen. Frauen haben und praktizieren, wenn sie in der gleichen Spitzenposition sind, vergleichbar umfangreiche Netzwerkkontakte wie Männer. Das heißt allerdings nicht, wie auch unsere qualitativen Forschungen zeigen, dass Spitzenfrauen in gleicher Weise in machtvollen Männernetzwerke integriert sind, das Gegenteil ist der Fall. Auch für die Ingenieurwissenschaften gilt, dass sich am „Phänomen der ‚persönlichen wissenschaftlichen Freundschaften‘ die Wirkungskraft vergeschlechtlichter Substrukturen der Wissenschaft auf subtile Art zeigt“ (Maurer 2010: 269). Männernetzwerke in den Ingenieurwissenschaften bestehen fort und sind nach wie vor der wichtigste diskriminierende Faktor für Frauen in diesem Beruf. Dass die damit verbundenen Strukturen und Organisationskulturen nicht nur in den Ingenieurwissenschaften zu finden sind, kann schon aus einem frühen „Frauenforschungsaufsatz“ von Anne Schlüter (1986) abgeleitet werden, in dem sie auf der Basis einer historischen Analyse sehr klar „von der Bevorzugung von Männern“ (Schlüter 1986: 30) durch das „old-boy-network“ spricht und als Mittel, mit denen die privilegierte Situation in der Wissenschaft durchgesetzt wird, das „Reputationssystem, Zitierkartelle, Hausmachten, informelle ‚Subkulturen‘, Informationsnetze usw.“ (Schlüter 1986: 29) als konstitutiv ausmacht.

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (1990). Hierarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–58. <http://dx.doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Alleweldt, Erika (2013). *Die differenzierten Welten der Frauenfreundschaften. Eine Berliner Fallstudie*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Bagilhole, Barbara (2005). Reflections on Women, Civil Engineering and the UK Construction Industry. In Anita Thaler & Christine Wächter (Hrsg.), *Proceedings of Final International Workshop of the WomEng Project* (S. 73–82). Leibnitz/Graz, Graz: IFZ-Eigenverlag.

⁸ Mit Frauennetzwerken und ihrer generellen Unterstützungsfunktion beschäftigt sich ausführlich der Beitrag von Sigrid Metz-Göckel in diesem Band.

- Bagilhole, Barbara & Goode Jackie (2001). The contradiction of the myth of Individual merit, and the reality of a patriarchal support system in academic careers: A Feminist Investigation. *European Journal of Women's Studies*, 8(2), 161–180. <http://dx.doi.org/10.1177/135050680100800203>
- Beaufäys, Sandra (2015). Die Freiheit arbeiten zu dürfen. Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37(3), 40–59.
- Beaufäys, Sandra & Kraiss, Beate (2005). Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. *Feministische Studien*, 23(1), 82–99.
- Beck, Ulrich (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bohnsack, Ralf; Przyborski, Aglaja & Schäffer, Burkhard (2006). Einleitung. In Ralf Bohnsack, Aglaja Przyborski & Burkhard Schäffer (Hrsg.), *Das Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis* (S. 7–22). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Boltanski, Luc & Chiapello, Eve (2001). Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. *Berliner Journal für Soziologie*, (4), 459–477. <http://dx.doi.org/10.1007/BF03204032>
- Burt, Ronald S. (1998). The gender of social capital. *Rationality and Society*, 10(1), 5–46. <http://dx.doi.org/10.1177/104346398010001001>
- Carter, Ruth & Kirkup, Gill (1990). *Women in engineering. A good place to be?* Houndmills u. a.: Macmillan Education. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-349-20409-0>
- Castells, Manuel (2001). Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft. *Berliner Journal für Soziologie* (4), 423–439. <http://dx.doi.org/10.1007/BF03204030>
- Connell, Robert W. (1999). *Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen: Leske & Budrich. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-663-09604-7>
- Doppler, Doris (2005). Männerbündisches Management – Verbündete Manager. Der Männerbund als komplexer Schließungsmechanismus im organisationalen Management. *IFF Info – Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung*, 22(30), 35–47.
- Erlemann, Christine (2002). *Ich trauer meinem Ingenieurdasein nicht mehr nach. Warum Ingenieurinnen den Beruf wechseln – eine qualitative empirische Studie*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- European Commission (2012). *Meta-analysis of gender and science research. Synthesis report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. Zugriff am 14. Dezember 2015 unter www.genderandscience.org/doc/synthesis_report.pdf
- European Commission (2013). *She Figures 2012. Gender in research and innovation*. European Commission.
- Faulkner, Wendy (2000). The power and the pleasure: How does gender 'stick' to engineers? *Science, Technology & Human Values*, 25(1), 87–119. <http://dx.doi.org/10.1177/016224390002500104>
- Faulkner, Wendy (2005). Belonging and becoming: Gendered processes in engineering. In Jacqueline Archibald, Judy Emms, Frances Grundy, Janet Payn & Eva Turner (Eds.), *The gender politics of ICT* (S. 15–26). Middlesex: Middlesex University Press.
- Gammel, Cerstin (2015). Alarmierende Statistiken. Frauen aus 30 Nationen reden mit Kanzlerin Angela Merkel über Gleichberechtigung. *Süddeutsche Zeitung vom 17. September 2015*, 8.
- Granovetter, Mark S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. <http://dx.doi.org/10.1086/225469>
- Gross, Christiane & Jungbauer-Gans, Monika (2007). Erfolg durch Leistung? Ein Forschungsüberblick zum Thema Wissenschaftskarrieren. *Soziale Welt*, 58(4), 453–471.
- Illouz, Eva (2011). *Warum Liebe weh tut*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Jurczyk, Karin & Voß, Günther G. (1995). Zur gesellschaftsdiagnostischen Relevanz der Untersuchung von alltäglicher Lebensführung. In Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.), *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung* (S. 371–407). Opladen: Leske & Budrich. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-663-09246-9_12
- Haffner, Yvonne; Könekamp, Bärbel & Kraiss, Beate (2006). *Arbeitswelt in Bewegung. Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen*. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). Bonn, Berlin.
- Hampel, Lea (2015). Weise, aber leise. *Süddeutsche Zeitung vom 17. September 2015*, 20.
- Hendrix, Ulla & Sagebiel, Felizitas (2014). Erfolg, Technik und Geschlecht – Führungsfrauen zwischen Anpassung und Diskontinuität. In Denis Hänzi, Hildegard Matthies & Dagmar Simon (Hrsg.), *Erfolg. Konstellationen und Paradoxien einer gesellschaftlichen Leitorientierung* (Leviathan Sonderband 29/2014) (S. 280–295). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.



- Kanter, Rosabeth M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kraus, Beate (2010). Das Projekt „Gleichstellung in der Wissenschaft“: Anmerkungen zu den Mühen der Ebenen. In Carola Bauschke-Urban, Marion Kamphans & Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung* (S. 23–45). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Matthies, Hildegard (2005). *Zwischen Nepotismus und reflexiven Standards. Personalpolitiken und Karrierechancen in der Industrieforschung*. (Diskussionspapier WZB Berlin). Zugriff am 14. Dezember 2015 unter <http://econstor.eu/bitstream/10419/50773/1/507308859.pdf>
- Matthies, Hildegard; Kuhlmann, Ellen; Oppen, Maria & Dagmar Simon (2001). *Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb*. Berlin: Sigma.
- Maurer, Elisabeth (2010). ‚Wunderbare‘ oder fragile Freundschaften in der Wissenschaft. Notwendigkeit oder Stolperstein für eine akademische Laufbahn. In Carola Bauschke-Urban, Marion Kamphans & Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung* (S. 264–278). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Mayr-Kleffel, Verena (1991). *Frauen und ihre sozialen Netzwerke. Auf der Suche nach einer verlorenen Ressource*. Opladen: Leske & Budrich. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-95925-6>
- McGuire, Gail M. (2002). Gender, race, and the shadow structure: A study of informal networks and inequality in a work organization. *Gender & Society*, 16(3), 303–322. <http://dx.doi.org/10.1177/0891243202016003003>
- McLean, Christopher; Lewis, Sue; Copeland, Jane; O’Neill, Brian & Lintern, Sue (1996). Masculinity and the culture of engineering. *Third Australasian Women in Engineering Forum. Masculinity and the culture of Engineering*. University of Technology, Sydney, NSW, 32–41.
- McPherson, Miller; Smith-Lovin, Lynn & Cook, James M. (2001). Birds of a feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 415–444. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.415>
- Metz-Göckel, Sigrid (1999). Hochschulreform als Personalentwicklung. Zur Produktivität von WissenschaftlerInnen. In Ayla Neusel & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Vielfältige Verschiedenheiten* (S. 162–191). Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Meuser, Michael (2006). Riskante Praktiken. Zur Aneignung von Männlichkeit in den ersten Spielen des Wettbewerbs. In Helga Bilden & Bettina Dausien (Hrsg.), *Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte* (S. 163–178). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Moore, Gwen & White, Deborah (2001). Geschlechterungleichheit und Elite-Netzwerke in vierundzwanzig Industriegesellschaften. *Geschlechtersoziologie* (Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie), 136–151.
- Neidhardt, Friedhelm (2010). Selbststeuerung der Wissenschaft: Peer Review. In Dagmar Simon, Andreas Knie & Stefan Hornbostel (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftspolitik* (S. 280–292). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91993-5_19
- Ohlendieck, Lutz (2003). Gender Trouble in Organisationen und Netzwerken. In Ursula Pasero & Christine Weinbach (Hrsg.), *Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays* (S. 171–185). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Powell, Abigail; Bagillhole, Barbara & Dainty, Andrew (2009). How women engineers do and undo gender: Consequences for gender equality. *Gender, Work & Organisation*, 16(4), 211–228. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00406.x>
- Rastetter, Daniela (1998). Männerbund Management. Ist Gleichstellung von Frauen und Männern trotz archaischer Gegenkräfte möglich? *Zeitschrift für Personalforschung*, 12(2), 167–186.
- Roberts, Pam & Ayre, Mary (2002). *Counting the losses ... The Careers Review of Engineering Women: An investigation of women’s retention in the Australian engineering workforce*. National Women in Engineering Committee, Engineers Australia. Zugriff am 14. Dezember 2015 unter www.engineersaustralia.org.au/sites/default/files/shado/Divisions/Western%20Australia%20Division/Resources/Open_The_Door/crewreport_2002.pdf
- Rosa, Hartmut (2005). *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Rothstein, Mitchell G., Burke, Ronald J. & Bristor, Julia M. (2001). Structural characteristics and support benefits in the interpersonal networks of women and men in management. *The International Journal of Organizational Analysis*, 9(1), 4–25. <http://dx.doi.org/10.1108/eb028926>

- Sagebiel, Felizitas (2015a). Peer Review – Kontrolle oder Legitimation. Ein geschlechtergerechtes Verfahren zur transparenten Qualitätssicherung? *die hochschule* (im Erscheinen).
- Sagebiel, Felizitas (2015b). Buchbesprechung Erika Alleweldt: Die differenzierten Welten der Frauenfreundschaften. Eine Berliner Fallstudie. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft 2013. *Sozialwissenschaftliche Literaturreisenschau*, (70), Zugriff am 14. Dezember 2015 unter www.hsozkult.de/journal/id/zeitschriftenausgaben-9247.
- Sagebiel, Felizitas (2014). Academic women leader's career and their potential as gendered organizational change agents. In Katarina Prpic, Inge van der Weijden & Nadia Asheulova (Hrsg.), *(Re)searching Scientific Careers* (S. 85–114). St. Petersburg: Institute for History of Science and Technology.
- Sagebiel, Felizitas (2013a): Gender, Organisationskultur und Netzwerke(n) in den Ingenieurwissenschaften. In Ulrike Busolt, Sabrina Weber, Constantin Wiegel & Wiebke Kronsbein (Hrsg.), *Karriereverläufe in Forschung und Entwicklung. Bedingungen und Perspektiven im Spannungsfeld von Organisation und Individuum* (S. 66–89). Berlin: Logos Verlag.
- Sagebiel, Felizitas (2013b). Organisationskultur und Macht – Veränderungspotenziale durch Führungsfrauen in der Technik. In Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Organisationskultur und Macht – Veränderungspotenziale und Gender* (S. 49–83). Münster u. a.: LIT.
- Sagebiel, Felizitas (2010a). Gendered organisational cultures and networks in engineering research. In Anne-Sophie Godfroy-Genin (Hrsg.), *Prometea International Conference Proceedings. 'Women in Engineering and Technology Research'. Paris (France), October 26–27, 2007* (S. 183–207). Münster u. a.: LIT.
- Sagebiel, Felizitas (2010b). Zur Funktion von Männernetzwerken für die Karriere von (Ingenieur-)Wissenschaftlerinnen. In Carola Bauschke-Urban, Marion Kamphans & Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung* (S. 279–301). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Scheidegger, Noline & Osterloh, Margit (2004). One network fits all? Effekte von Netzwerkcharakteristiken auf Karrieren. In Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (S. 199–226). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-80569-0_9
- Schrettenbrunner, Christine T. (2013). Netzwerke als Gestaltungspotenziale weiblicher Führungskräfte in Technik und Umwelt. In Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Organisationskultur und Macht – Veränderungspotenziale und Gender* (S. 115–134). Münster u. a.: LIT.
- Schrettenbrunner, Christine T.; Sagebiel, Felizitas & Hendrix, Ulla (2012). *Netzwerke als Gestaltungspotenziale von Führungsfrauen in Umwelt und Technik*. Broschüre. Hrsg. v. BMBF. Wuppertal. Zugriff am 11. Juni 2015 unter www.spitzenfrauen.uni-wuppertal.de/fileadmin/paedagogik/frauen-an-der-spitze/files/Spitzenfrauen_Brosch%C3%BCre_Netzwerke.pdf.
- Schlüter, Anne (1986). „Wenn zwei das gleiche tun, ist das noch lange nicht dasselbe“ – Diskriminierungen von Frauen in der Wissenschaft. In Anne Schlüter & Annette Kuhn (Hrsg.), *Lila Schwarzbuch. Zur Diskriminierung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb* (S. 1). Düsseldorf: Schwann.
- Sennett, Richard (2006). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berliner Taschenbuch.
- Vaske, Ann-Katrin & Schweer, Martin, K. W. (2013). Zur Bedeutung von Vertrauen für eine geschlechterintegrierende Netzwerkarbeit. In Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Organisationskultur und Macht – Veränderungspotenziale und Gender* (S. 145–157). Münster u. a.: LIT.
- Vázquez-Cupeiro, Susana (2013). Socialization agents and the gendered choice of educational paths: Perpetuation or fragility of gender stereotypes? In Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *MOTIVATION. Gender, image and choice of science and engineering* (S. 29–44). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Wajcman, Judy (1996). *Feminism confronts technology*. Cambridge: Polity Press.
- Wilz, Sylvia Marlene (2004). Organisation: Die Debatte um ‚Gendered Organizations‘. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 443–449). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-99461-5_55
- Wimbauer, Christine (1999). Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen: Leske & Budrich. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-663-10966-2>

NETZWERKWISSEN

ZWISCHEN GLEICHSTELLUNGSARBEIT UND GESCHLECHTERFORSCHUNG – ZUR BEDEUTUNG VON EXPERTINNENWISSEN UND DER ROLLE VON NETZWERKEN

Lina Vollmer

In den letzten Jahren hat nicht nur die Gleichstellungspolitik an Hochschulen¹ einen enormen Wandel erfahren, sondern auch die Geschlechterforschung, die zunehmend institutionalisiert wurde und an Akzeptanz gewonnen hat (Löther/Vollmer 2014a; Bock/Heitzmann/Lind 2011). Die Ausdifferenzierung zwischen Theorie und Praxis der Gleichstellung hat sich dabei zunehmend verstärkt und äußert sich je nach Hochschule unterschiedlich. Für die Kooperation und Vernetzung von GeschlechterforscherInnen und GleichstellungsakteurInnen bedeuten die Wandlungsprozesse veränderte Rahmenbedingungen und neue Herausforderungen.

1 Geschlechterwissen zwischen Erkenntnis und Praxis²

Im Zuge hochschulischer Reformprozesse und der Aufwertung der Gleichstellungsthematik im Hochschulbereich wird eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit beobachtet und diskutiert (Riegraf/Vollmer 2014; Meuser 2005). Das wissenschaftliche Geschlechterwissen spielt als ExpertInnenwissen für den Professionalisierungsprozess der Gleichstellungsarbeit eine zentrale Rolle. Aus professionssoziologischer Sicht ist eine akademische Spezialausbildung für die Entwicklung einer Tätigkeit hin zu einer Profession eine wichtige Voraussetzung, da diese abstraktes und für die professionelle Berufstätigkeit unverzichtbares Wissen zur Verfügung stellt. Damit ist es einer Profession möglich, einen spezifischen Wissens- und Problembereich exklusiv zu besetzen (Mieg 2006, 2003). Erst durch eine einheitliche spezifische Expertise kann sich eine Berufsgruppe gegenüber anderen Berufsgruppen abgrenzen und ein „Zuständigkeitsmonopol“ für ein thematisches Feld für sich beanspruchen. Dieser Anspruch einer professionellen Kompetenz und Zuständigkeit ist ohne eine Untermauerung durch wissenschaftliche Erkenntnisse und facheigene Methoden nicht erfolgreich durchsetzbar, da es Kompetenzen bedarf, die Lailinnen nicht ohne Weiteres zur Verfügung stehen (Meyer 2000).

Im Fall von Gleichstellungsarbeit stellt die Frauen- und Geschlechterforschung³ die zentrale Referenzwissenschaft dar, quasi die wissenschaftliche Untermauerung der Gleichstellung. Mit der Institutionalisierung der Gender-Studies-Studiengänge wird zum einen theoretisch-wissenschaftliches Geschlechterwissen produziert und zum anderen stehen dem Arbeitsmarkt immer mehr HochschulabsolventInnen mit zertifizierter Genderkompetenz zur Verfügung (Metz-Göckel 2004; Liebig 2004; Raasch 2004). Das nötige wissenschaftliche Spezialwissen für eine theoretisch fundierte Gleichstellungsarbeit wäre somit potenziell vorhanden. Die Verwertung von theoretischem Geschlechterwissen für die Praxis der Gleichstellungsarbeit gilt jedoch als problematisch und wird häufig kritisch diskutiert (Meuser/Riegraf 2010; Wetterer 2005). Vor allem Wetterer hat durch die Identifizierung unterschiedlicher Typen von Geschlechterwissen die Übersetzungsproblematik von theoretischem Geschlechterwissen für die Gleichstellungspraxis detailliert aufgezeigt (Wetterer 2009a, 2009b, 2005, 2002). Demnach handelt es sich bei den Wissensbeständen von feministischen TheoretikerInnen und GenderexpertInnen um „qualitativ unterschiedliche Spielarten von Geschlechterwissen“ (Wetterer 2009b: 48), die sich in den letzten Jahren aufgrund des Wandels der Gleichstellungspolitik weiter ausdifferenziert haben. Diese beiden unterschiedlichen Wissensarten ergeben sich aus unterschiedlichen Handlungslogiken und Herausforderungen der jeweiligen Bereiche, in denen sie Anwendung finden. So kann das wissenschaftliche Wissen von GenderexpertInnen nicht einfach in der Praxis genutzt werden, sondern bedarf einer Reformulierung und Neukonzeption im Hinblick auf die spezifische Praxis. Diese Neukonzeption orientiert sich allerdings an den Handlungszielen „ihrer prospektiven Kunden, Klientinnen oder Auftraggeber“ (Wetterer 2009b: 51),

¹ Der Begriff Hochschule umfasst im vorliegenden Beitrag Universitäten, staatliche und private Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie künstlerische und pädagogische Hochschulen.

² Teile des folgenden Abschnitts sind aus der unveröffentlichten Dissertation der Autorin übernommen.

³ Im Folgenden als *Geschlechterforschung* oder *Gender Studies* bezeichnet.

die wiederum mit den (de)konstruktivistischen Ansätzen der feministischen Theorien meist wenig vertraut sind, sondern sich am Alltagsverständnis der Zweigeschlechtlichkeit und an ökonomischen Rationalitätskalkülen orientieren.

Die Diskussion zu Transferproblemen von wissenschaftlichem Wissen in die Praxis ist bereits aus der soziologischen Verwendungsforschung bekannt (Kahlert 2009; Alemann 2002; Beck/Bonß 1989, 1984). So wird zwischen wissenschaftlichem Erkenntniswissen und praktischem Handlungswissen unterschieden. Ersteres unterliegt dem Anspruch der Abstraktion und Generalisierbarkeit und ist in Disziplinen eingeteilt, während Praxiswissen auf konkrete Situationen mit spezifischen Rahmenbedingungen angewandt wird und immer interdisziplinär ist. So ist wissenschaftliches Erklärungswissen für die Praxis im Endeffekt nur dann relevant, wenn sich dadurch Rahmenbedingungen beeinflussen lassen (Riegraf 2008: 64; Alemann 2002: 70). Ohne einen Theoriebezug droht der Praxis allerdings die Gefahr, sich in Einzelfallbeschreibungen ohne Verallgemeinerungsfähigkeit zu verlieren. Gleichstellungspolitik benötigt Geschlechterforschung als Orientierungspunkt. Gleichzeitig bleibt Genderexpertise, die nur auf wissenschaftlichem Geschlechterwissen aufbaut, wirkungslos, solange sie nicht die Kenntnisse und Erfahrungen aus der Praxis über institutionelle und organisationale Prozesse sowie Handlungslogiken der Hochschulen integriert (Harzer 2009; Riegraf 2008).

Laut Wetterer ist die Herstellung der Anschlussfähigkeit von wissenschaftlichem Wissen für die „Handlungsrelevanz ihrer AdressatInnen“ (Wetterer 2009b: 51) diejenige Schlüsselqualifikation, über die GenderexpertInnen verfügen müssen, „um den ExpertInnenstatus nicht nur für sich zu reklamieren, sondern darin auch anerkannt zu werden“ (Wetterer 2009b: 51). Notwendig sind außerdem eine „theoretisch anspruchsvolle und anwendungsbezogene Forschung zu Geschlecht“ (Riegraf 2008: 75) und eine „kritische Selbstreflexion“ (Knapp 1998: 78) der Gleichstellungspraxis, also eine „theoretisch reflektierte Praxis“ (Knapp 1998: 78), die „nicht zuletzt durch die Anbindung an feministische Ansätze und Geschlechtertheorien sowie Weiterbildung über Gleichstellungsarbeit“ aufrechterhalten werden muss (Riegraf/Weber 2014: 83). Die Hindernisse und Chancen einer Verknüpfung von Geschlechterwissen und Gleichstellungsarbeit sind aus theoretischer Perspektive bereits mehrfach erörtert worden. Bisher mangelte es jedoch an empirischem Wissen über die Verbreitung und die Art der Anwendung von Geschlechterforschung in der Gleichstellungspraxis.

2 Geschlechterwissen in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit – eine empirische Perspektive

Im Rahmen eines Forschungsprojektes⁴ wurden im Jahr 2012 quantitative und qualitative Befragungen von hochschulischen GleichstellungsakteurInnen durchgeführt⁵. Ein Teilaspekt der Erhebungen fokussierte dabei die Verbreitung und Nutzung von theoretischem Geschlechterwissen sowie die Einstellung gegenüber diesem Wissen. Mithilfe der Ergebnisse dieser Studie sollte u. a. ein erstes Bild über die Präsenz und Relevanz von Geschlechterforschung in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit wiedergegeben werden. Bei der quantitativen Erhebung handelt es sich um eine Online-Umfrage, die 472 GleichstellungsakteurInnen an deutschen Hochschulen umfasste. Neben Gleichstellungsbeauftragten bestand das Sample aus allen weiteren Personen, die an Hochschulen Gleichstellung im Aufgabenprofil hatten und diese Aufgabe nicht ehrenamtlich ausführten⁶, z. B. LeiterInnen von Gender- und Diversity-Stabsstellen oder Mitarbeitende in Familienbüros. Neben dem geschlechtertheoretischen Hintergrund wurde dabei auch nach den Aneignungsbemühungen von Geschlechterwissen und der Einschätzung des Nutzens eines solchen Wissens für die Praxis gefragt. Darauf aufbauend wurden qualitative Telefoninterviews an fünf verschiedenen Hochschulen durchgeführt. Das Sample der qualitativen Erhebung bestand aus 16 GleichstellungsakteurInnen⁷⁺⁸. Dabei handelte es sich um zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiterinnen in Gleichstellungsbüros sowie um GleichstellungsakteurInnen, die außerhalb von Gleichstellungsbüros arbeiteten. Der strukturierte Interviewleitfaden beinhaltete Fragen zur Bedeutung der Geschlechterforschung für die Arbeitspraxis. Außerdem wurde danach gefragt, wo und auf welche Weise wissenschaftliches Geschlechterwissen bei der Arbeit der jeweiligen Akteurin Anwendung fand.

Die quantitative Analyse gibt zunächst Auskunft über die Verbreitung von geschlechtertheoretischem Wissen unter den GleichstellungsakteurInnen. Fast die Hälfte der Befragten haben Inhalte der

⁴ Das Projekt „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung BMBF und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter dem Förderkennzeichen 01FP1080/81 gefördert und vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS in den Jahren 2011 bis 2013 durchgeführt.

⁵ Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse ist nachzulesen bei Löther und Vollmer (2014b).

⁶ Der Ausschluss unentgeltlicher Gleichstellungsarbeit sollte sicherstellen, dass in der Stichprobe die Mindestvoraussetzung für den Berufsstatus, nämlich Entlohnung, erfüllt wurde. Die Notwendigkeit dieser Selektion hat sich aus der Fragestellung im Forschungsprojekt ergeben, welche an professionssoziologische Konzepte angelehnt war.

⁷ Die qualitativen Fallanalysen, die im Rahmen des Forschungsprojektes durchgeführt wurden, umfassten 21 Befragte, darunter fünf Mitglieder aus den hochschulischen Leitungsebenen. Für den vorliegenden Beitrag sind jedoch nur die Interviews mit den Gleichstellungsakteurinnen relevant.

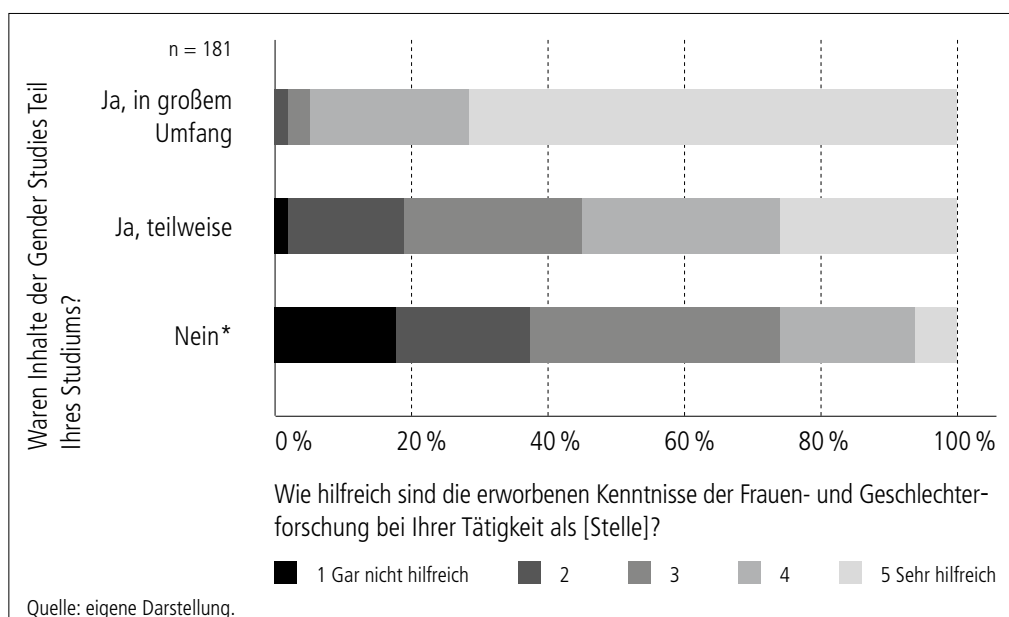
⁸ Da es sich bei dem Sample der qualitativen Interviews ausschließlich um Frauen handelte, wird im Folgenden stets die weibliche Form gebraucht, wenn von den interviewten Gleichstellungsakteurinnen die Rede ist.



Geschlechterforschung im Studium behandelt, jedoch nur 15 Prozent im großen Umfang. Etwa ein Drittel gibt außerdem an, früher oder zum Zeitpunkt der Befragung eigene Forschungen im Bereich Geschlechterforschung zu betreiben oder betrieben zu haben. Es wird deutlich, dass zwar nicht die Mehrheit, jedoch ein beachtlicher Teil der GleichstellungsakteurInnen über geschlechtertheoretisches Wissen verfügt. Die Kenntnisse der Geschlechterforschung werden dabei von der Mehrheit der AkteurInnen als positiv für die Arbeit in der Gleichstellung bewertet. So geben 57 Prozent der Befragten an, dass die Kenntnisse eine hohe oder sehr hohe Bedeutung⁹ für ihre Arbeit in der Gleichstellung haben, und 69 Prozent bewerten die Kenntnisse als hilfreich oder sehr hilfreich für ihre Arbeitspraxis.

Für die Genderkompetenz der AkteurInnen ist nicht nur der geschlechtertheoretische Hintergrund relevant, den die Befragten mit in ihr Amt bzw. ihre Stelle bringen, sondern auch die laufenden Bemühungen, sich Expertise anzueignen. Gefragt wurde aus diesem Grund einerseits danach, wie häufig sich die AkteurInnen über aktuelle Forschungsergebnisse aus der Geschlechterforschung informierten, und andererseits danach, welche Informationsstrategien angewendet wurden, um sich relevantes Wissen für die Gleichstellungsarbeit anzueignen. Fast zwei Drittel der AkteurInnen geben an, sich oft oder sehr oft über aktuelle Forschungsergebnisse der Geschlechterforschung zu informieren. Bei den verwendeten Informationsstrategien wird jedoch ein niedriger Formalisierungsgrad deutlich. Die Befragten beschaffen sich Informationen vor allem durch Austausch mit KollegInnen derselben Hochschulen. Gelegentlich bis oft werden andere Hochschulen beobachtet oder der Austausch mit institutionalisierten Netzwerken gesucht. Strategien, die eine institutionelle und formalisierte Aneignung von Informationen bereitstellen, wie der Besuch von Tagungen und Konferenzen, die Teilnahme an Weiter- und Fortbildungsangeboten sowie die Teilnahme an Coachings, werden hingegen am seltensten genutzt. Die AkteurInnen bemühen sich also um Informationsbeschaffung, um ihre Kompetenz für die Gleichstellungsarbeit zu erweitern, folgen dabei jedoch vor allem ihrer Intuition und ziehen informelle und leicht zugängliche Strategien vor. Die Ergebnisse zeigen außerdem ein unterschiedliches Antwortverhalten, das davon abhängt, ob die Befragten einen geschlechtertheoretischen Hintergrund haben oder nicht. Diejenigen, die Inhalte der Geschlechterforschung in ihrer Bildungsbiografie behandelt haben, messen diesem Wissen für die Praxis mehr Bedeutung zu, empfinden dieses Wissen als hilfreicher für ihre Arbeit und informieren sich im Vergleich zu denjenigen ohne einen geschlechtertheoretischen Hintergrund häufiger über aktuelle Forschungsergebnisse aus der Geschlechterforschung.

Abbildung 1: Geschlechtertheoretischer Hintergrund und Einschätzung des Nutzens von Gender Studies in der Praxis



* Befragte, die angaben, keine Inhalte der Geschlechterforschung im Studium behandelt zu haben, erhielten über eine Filterführung im Fragebogen folgende alternative Frageformulierung: „Wäre ein Studium der Frauen- und Geschlechterforschung hilfreich für Ihre Arbeit als [Stelle] gewesen?“

⁹ Alle Einschätzungen durch die Befragten wurden im Online-Fragebogen über eine fünfstufige Skala abgefragt (z. B. 1 = *gar keine Bedeutung*; 5 = *sehr hohe Bedeutung*).

Nur mit Blick auf die quantitativen Daten bleibt einerseits unklar, warum diejenigen Befragten, die bisher keinen Bezug zur Geschlechterforschung hatten, auch nicht bemüht waren, diesen herzustellen. Auch kann die Frage nach der Anwendung von wissenschaftlichem Geschlechterwissen im Arbeitsalltag mit den quantitativen Daten nicht beantwortet werden. Die qualitativen Interviews geben an dieser Stelle ergänzende Einblicke.

Wie auch in der quantitativen Analyse wird wissenschaftlichem Geschlechterwissen von der Mehrheit der interviewten Akteurinnen in der qualitativen Erhebung eine hohe Bedeutung für die Gleichstellungspraxis zugesprochen. Forschungsergebnisse aus der Geschlechterforschung kommen dabei im Arbeitsalltag der Befragten auf unterschiedliche Weise zum Einsatz. Sie dienen häufig der wissenschaftlichen Fundierung von Gleichstellungsarbeit und sollen Forschungsnähe und Aktualität der Praxis sicherstellen. Außerdem werden Erkenntnisse der Geschlechterforschung als Argumentationshilfe für gleichstellungspolitische Aushandlungsprozesse mit hochschulischen Akteurinnen herangezogen, vor allem mit der Hochschulleitung. Die Geschlechterforschung wirkt häufig als Rechtfertigungsgrundlage für Gleichstellungspolitik und verleiht ihr eine wissenschaftliche Untermauerung, wie beispielsweise aus diesen beiden Zitaten hervorgeht:

Hochschule B, Gleichstellungsreferentin zum Thema Bedeutung der Geschlechterforschung für die Gleichstellungsarbeit (Interview Nr. 2)

„Ich denke, die ist sehr wichtig. Die kann immer wieder als Argumentationsgrundlage dienen. Also uns hilft es in der Argumentation immer sehr zu sagen, ‚Nein, das ist nicht so, dass das keinen Zweck macht, was wir hier machen. Die und die Studie hat das und das ergeben, dass es, den und den Einfluss auf Frauenkarrieren hat‘, und so weiter. Also ich glaube, dass das schon ganz gut Hand in Hand gehen kann.“

Hochschule B, Leiterin Stabsstelle Gender & Diversity (Interview Nr. 3)

„Finde es aber trotzdem dennoch wichtig, dass es eben auch belegt ist, dass man eben die Dinge, die man so kundtut, dass man da ab einem gewissen Zeitpunkt halt doch den Finger drauf zeigen kann und sagen, aber es IST belegt. Und das ist, es ist nachzulesen, und es ist nicht frei erfunden.“

Die Geschlechterforschung wird von diesen beiden Akteurinnen herangezogen, um die Relevanz und Notwendigkeit von gleichstellungspolitischen Handlungen zu rechtfertigen. Die Interviews erwecken den Eindruck, als sei Gleichstellungspolitik permanent rechtfertigungsbedürftig, da ihr unterstellt werde, sie habe „keinen Zweck“ und eine geschlechtsspezifische Problemlage sei „frei erfunden“. Aus diesem Grund sehen sich die Befragten veranlasst, sich auf geschlechtertheoretische Forschung zu berufen.

Die Mehrheit der befragten Akteurinnen vertritt eine positive, jedoch auch differenzierte Meinung zum Verhältnis von theoretischem Geschlechterwissen und Gleichstellungspraxis. So können zwar bestimmte Inhalte der Geschlechterforschung für die Gleichstellungsarbeit genutzt werden, teilweise sei die Theorie jedoch zu „abgehoben“ und abstrakt, wie beispielsweise im folgenden Zitat deutlich wird:

Hochschule D, Gleichstellungsbeauftragte (Interview Nr. 5)

„Das hängt davon ab, welche Bereiche der Genderforschung gemeint sind. Also wenn ich mir die literaturwissenschaftlichen Diskurse anschau oder die medienwissenschaftlichen Diskurse, dann denke ich manchmal, das ist unglaublich weit weg von dem, was mein Alltag ist. Da sind wir schon im 22. Jahrhundert oder auf dem Mars und das ist wunderbar, aber es ist für mich, es ist für mich manchmal schwierig. Was für mich interessanter ist, ist der Diskurs mit Soziologinnen, den Genderforscherinnen, die sich mit Gleichheit/Ungleichheit beschäftigen, das ist für mich, für meinen Alltag fruchtbarer.“

Die Befragte hebt alltagstaugliche Diskurse aus der Sozial- und Geschlechterforschung hervor, die sich mit Gleichheit und Ungleichheit auseinandersetzen. Diese Perspektiven sind ihrer Ansicht nach konkreter



und für ihre Arbeitspraxis anwendbar. Einige Bereiche der Geschlechterforschung fokussierten jedoch abstraktere theoretische Konstrukte, die für ihre gleichstellungspolitische Tätigkeit wenig relevant seien. Welche Bereiche genau, erwähnt die Befragte nicht.

Anhand der quantitativen Daten wurde bereits deutlich, dass sich AkteurInnen mit geschlechtertheoretischen Vorkenntnissen mehr um die Aneignung von neuem geschlechtertheoretischen Wissen bemühen als diejenigen ohne einen solchen Hintergrund. Am Beispiel einiger AkteurInnen in den Interviews ist zu erfahren, wie sich dieser Zusammenhang auf der Individualebene äußert. So gibt es eine kleine Gruppe von Befragten, die sich klar von der Geschlechterforschung – und im weitesten Sinne auch vom Feminismus – distanzieren, wie beispielsweise die folgenden beiden AkteurInnen:

Hochschule B, Gleichstellungsbeauftragte (Interview Nr. 1)

„Also ich, von Haus aus bin ich ja Mathematiker. Was mich interessiert, sind dann Zahlen, und ich glaube sowieso immer nur, was schwarz auf weiß irgendwo steht und BEWIESEN ist. Also, die Genderartikel, die ich bisher unter die Finger bekommen habe, die sind zwar nett lesbar, oder da werden Probleme angesprochen, die irgendwie jedem auch so ein bisschen klar sind. Ich sehe nicht, wie man die anwenden könnte.“

Hochschule C, Hochschulmanagerin mit Fokus auf geschlechtergerechtes Recruiting (Interview Nr. 17)

„Mich persönlich interessiert das nicht so. Also, ich habe vielleicht von der Schwarzer mal so eine Biografie gelesen oder so, aber mich interessiert das persönlich nicht so und ich finde auch, dass die Vertiefung von diesen Fragen für unsere Arbeit nicht unbedingt nötig ist.“

Beide AkteurInnen distanzieren sich auf unterschiedliche Weise von der Geschlechterforschung. Während die erste Befragte diese als trivial und unseriös deutet, weil sie im Gegensatz zu der ihr vertrauten Mathematik keine Beweise „schwarz auf weiß“ liefere, sondern nur „nett lesbar“ seien, rührt die Skepsis der zweiten Akteurin von ihrem Desinteresse gegenüber der Thematik her. Beide AkteurInnen sind mit der Geschlechterforschung wenig in Kontakt gekommen. So stützt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Einschätzung auf „Genderartikel“, die sie „bisher unter die Finger bekommen“ hat, und die Hochschulmanagerin gibt an, bis auf eine Biografie von Alice Schwarzer (Annahme der Autorin) keinerlei Bezug zur Thematik zu haben. Die Irrelevanz von Geschlechterforschung für die Gleichstellungspraxis scheint dabei vor allem durch ihr persönliches Desinteresse an dem Thema begründet zu sein. In den Interviews ist die Skepsis gegenüber der Geschlechterforschung ausschließlich bei AkteurInnen zu finden, die in ihrer Bildungsbiografie keinerlei Kontakt mit der Geschlechterforschung hatten und generell skeptisch gegenüber der Frauenbewegung bzw. feministischen Anliegen eingestellt sind. Diese Befragten verfügen über ein sehr laienhaftes und plakatives Bild von Geschlechterforschung und differenzieren dabei nicht zwischen der Wissenschaft, feministischen Anliegen und politischen Bewegungen. Gleichzeitig wird das Streben nach einer geschlechtergerechten Hochschule bzw. Gesellschaft als unvereinbar mit feministischen Anliegen und der Geschlechterforschung gedeutet.

Aus den Interviews geht einerseits hervor, dass Geschlechterforschung in der Arbeitspraxis der GleichstellungsakteurInnen durchaus eine sinnvolle Anwendung erfährt und häufig als Argumentationshilfe und Rechtfertigungsgrundlage für die Gleichstellungsarbeit dient. Während die Geschlechterforschung dabei von den Befragten in großen Teilen als zu abstrakt angesehen wird, hält sie nach deren Einschätzung doch Aspekte bereit, auf die sich die AkteurInnen vor allem in Aushandlungsprozessen mit hochschulischen AkteurInnen berufen können, um die Gleichstellungspolitik in ihrer Relevanz zu untermauern. Andererseits gibt es auch Befragte, die der Geschlechterforschung skeptisch gegenüberstehen und keinen Nutzen für die Gleichstellungsarbeit sehen.

Letztendlich handelt es sich dabei um qualitative Fallbeispiele, deren Ergebnisse nicht generalisierbar sind. Diese können jedoch – neben anderen – eine mögliche Erklärung für die Ausprägungen aus der quantitativen Erhebung darstellen, wonach vor allem diejenigen AkteurInnen, die mit Geschlechter-

forschung vertraut sind, diese auch für nützlicher im Arbeitsalltag halten und sich häufiger über diese informieren. Gleichzeitig kann die Anwendung von geschlechtertheoretischer Forschung in der Gleichstellungspraxis anhand der Interviews insofern konkretisiert werden, als deutlich wird, unter welchen Umständen die Akteurinnen geschlechtertheoretisches Wissen in ihrem Arbeitsalltag einsetzen. Für die hochschulische Gleichstellungsarbeit gibt es bis heute weder eine Ausbildung noch ein einheitliches Kompetenz- und Anforderungsprofil. Aus diesem Grund ist die Heterogenität der AkteurInnen bezüglich ihrer geschlechtertheoretischen Kompetenzen und bezüglich ihrer Einstellungen gegenüber der Geschlechterforschung nicht verwunderlich. Da keine institutionalisierte, hochschulübergreifende Form des Wissenstransfers von geschlechtertheoretischer Forschung in die Gleichstellungspraxis existiert, kommt gleichstellungspolitischen Vereinigungen und Netzwerken hier eine besondere Bedeutung zu.

3 Bedeutung gleichstellungspolitischer Netzwerke

Hochschulübergreifende gleichstellungspolitische Vereinigungen hätten das Potenzial, die Formulierung eines Kompetenzprofils für GleichstellungsakteurInnen und Qualitätsstandards in der Gleichstellungsarbeit zu entwickeln sowie sie hochschulübergreifend zu vermitteln und zu etablieren. Wie bereits erwähnt ist die Herausbildung einer gemeinsamen Wissensbasis für die Professionalisierung einer Tätigkeitsgruppe eine zentrale Voraussetzung. Dabei spielt die Anbindung an eine berufsständische Vertretung eine wichtige Rolle, da diese eine Tätigkeitsgruppe nach innen vernetzt und organisiert sowie nach außen ihre Interessen vertritt (Kleimann 2011). Das für die hochschulische Gleichstellungsarbeit einzige übergreifende etablierte Netzwerk ist die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen BuKoF bzw. die auf Landesebene verorteten Landeskonferenzen LaKoFs. Die BuKoF und LaKoFs erfüllen zahlreiche typische Funktionen einer berufsständischen Vertretung, jedoch obliegt die formale Mitgliedschaft ausschließlich den Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF 2005). Im Zuge der Expansion der Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen in den letzten Jahren ist jedoch der Anteil von AkteurInnen rasant gestiegen, die außerhalb des Arbeitsumfelds der Gleichstellungsbeauftragten arbeiten. Aus einer Bestandserhebung der personellen Strukturen der hochschulischen Gleichstellungsarbeit im Jahr 2012 ging hervor, dass von 1311 erfassten Stellen 30 Prozent außerhalb des Arbeitsumfelds der Gleichstellungsbeauftragten verortet waren¹⁰ (Löther/Vollmer 2014a). Die vorliegenden empirischen Daten geben einen Eindruck davon, welche Bedeutung gleichstellungspolitische Netzwerke für hochschulische GleichstellungsakteurInnen haben.

¹⁰ Die Bestandserhebung wurde ebenfalls im Rahmen des Forschungsprojektes „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ durchgeführt. An der Erhebung haben sich 203 Hochschulen beteiligt. Das Sample weist dahingehend eine Verzerrung auf, dass hinsichtlich des Hochschultyps und der Hochschulträgerschaft Universitäten sowie staatliche Hochschulen überrepräsentiert, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen sowie private und kirchliche Hochschulen dagegen unterrepräsentiert sind. Insgesamt ist außerdem davon auszugehen, dass die Stichprobe dahingehend verzerrt ist, dass vor allem die Hochschulen antworteten, an denen ein Minimum an Gleichstellungsstrukturen vorhanden ist (Löther/Vollmer 2014a).

In der quantitativen Erhebung wurden die AkteurInnen danach gefragt, wie stark sie sich durch einschlägige gleichstellungspolitische Netzwerke vertreten fühlen und wie häufig sie deren Angebote nutzen. Zur Auswahl standen dabei die BuKoF, die LaKoF, fachliche Netzwerke (z. B. Forum Mentoring, Netzwerk Gender Mainstreaming, Netzwerk Gleichstellungscontrolling usw.) und Zusammenschlüsse von Institutionen (z. B. TU9 – Zusammenschluss von Technischen Universitäten, Zusammenschluss von Fachhochschulen, GEX9). Insgesamt ist die wahrgenommene Vertretung durch die Netzwerke nicht stark. Erwartungsgemäß fühlen sich die Gleichstellungsbeauftragten durch die BuKoF und die LaKoFs stärker vertreten als die Mitarbeiterinnen. 57 Befragte nutzen die Gelegenheit, ein anderes Netzwerk anzugeben, und fühlen sich durch dieses stark vertreten. Die Auswertung dieser offenen Antwortoption ergab jedoch keinerlei Häufung bei der Nennung eines bestimmten Netzwerks oder einer bestimmten Vereinigung, sondern stellt eine breite Variation unterschiedlicher Netzwerke dar. Besonders häufig werden familien- und vereinbarkeitspolitische sowie landesspezifische Netzwerke angegeben. Anhand der Daten ist insgesamt kein hochschulübergreifendes, gleichstellungspolitisches Netzwerk zu identifizieren, durch welches sich alle Befragten in ihrer Rolle als hochschulische GleichstellungsakteurIn vertreten fühlen.

In Bezug auf die Häufigkeit der Nutzung von Angeboten besagter Netzwerke geben 40 Prozent aller Befragten an, die Angebote der Netzwerke oft oder sehr oft zu nutzen. 39 Prozent nutzen die Angebote gelegentlich. Weitere 21 Prozent schätzen die Häufigkeit der Nutzung mit selten oder nie ein. Auch hier besteht ein Unterschied zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den übrigen AkteurInnen dahingehend, dass die Gleichstellungsbeauftragten die Angebote häufiger nutzen.

Tabelle 1: Vertretung durch Netzwerke und Vereinigungen

Frage: „Bitte geben Sie an, wie sehr Sie sich durch die folgenden Netzwerke oder Vereinigungen in Ihrer Rolle als Gleichstellungsakteur/in vertreten fühlen; Mittelwerte einer fünfstufigen Skala“ (1 = „gar nicht“; 5 = „sehr“).

Netzwerk/Vereinigung	Gleichstellungsbeauftragte		Mitarbeitende		Gesamt	
	Mittelwert	N	Mittelwert	N	Mittelwert	N
BuKoF	3,28	196	2,89	195	3,08	391
LaKoF	3,87	198	3,12	193	3,50	391
Fachliche Netzwerke	2,74	193	3,06	190	2,90	383
Zusammenschlüsse von Institutionen	1,98	188	1,83	178	1,91	366
Andere Netzwerke	3,81	26	4,00	31	3,91	57

Quelle: eigene Darstellung.

Aus den qualitativen Interviews geht hervor, dass die befragten Akteurinnen durchaus Interesse und den Wunsch nach mehr Wissenstransfer haben, es ihrer Ansicht nach jedoch an Angeboten mangle bzw. es jeder Akteurin selbst überlassen sei, sich aktiv über Geschlechterforschung zu informieren. An keiner der Fallhochschulen gab es zum Interviewzeitpunkt einen institutionalisierten Wissenstransfer zwischen GeschlechterforscherInnen und GleichstellungsakteurInnen. Abgesehen von Anbindungen an Professuren und Institutionen mit einem Fokus auf Gender Studies an einigen Fallhochschulen wurde nur eine konkrete Maßnahme erwähnt, die den Gleichstellungsakteurinnen zur Verfügung stand. Diese wurde jedoch weder verstetigt noch nachbereitet. So berichtete eine Befragte:

Hochschule C, Hochschulmanagerin mit Fokus auf geschlechtergerechtes Recruiting (Interview Nr. 17)

„Also, wir sind hier eingestellt teilweise für Sachen, wo wir keine Ausbildung für haben und auch die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten sind Gleichstellungsbeauftragte ohne Hintergrund, teilweise. Wissen. Instrumente. [...] Also, wir hatten jetzt eine Weiterbildung gehabt letzten [Monat], wo aber auch eben wieder nur die Hälfte der Fakultäten vertreten war und es auch keine Evaluation gegeben hat und versendet ist. War eine ganz super Weiterbildung von Leuten aus [Stadt], [Name] oder [Name] oder so ähnlich, und war aber nicht Pflicht und es wurde auch nicht ausgewertet.“

Die Hindernisse für eine selbstständige Auseinandersetzung werden von den Befragten einerseits in einem Mangel an Angeboten gesehen und andererseits im Zeitmangel, sich die Fülle von Literatur und Forschungsergebnissen anzueignen sowie die praxisrelevanten Aspekte herauszuziehen bzw. deren Relevanz zu beurteilen.

Die empirischen Ergebnisse machen deutlich, dass zum Zeitpunkt der Erhebungen keine ausreichende Vernetzung oder kein institutionalisierter Austausch zwischen GeschlechterforscherInnen und GleichstellungsakteurInnen stattfand, während sowohl der Bedarf als auch der Nutzen von Geschlechterforschung für die Praxis überwiegend als hoch eingeschätzt wurde. Eine hochschulübergreifende institutionalisierte Vernetzung der GleichstellungsakteurInnen ist mit BuKoF und LaKoF zwar gegeben, jedoch fühlen sich vor allem GleichstellungsakteurInnen, die keine Gleichstellungsbeauftragten sind, nicht stark von diesen vertreten.

4 Bedarf nach einer institutionalisierten Begegnung zwischen Forschung und Praxis

Vor dem Hintergrund einer Aufwertung der Gleichstellungsthematik und der zunehmenden Ausdifferenzierung und Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit gewinnt ein systematischer Transfer von Geschlechterforschung in die Praxis zunehmend an Bedeutung. Das Spannungsverhältnis zwischen Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis stellt die Weiterentwicklung dieser „Übersetzungsstelle“ (Riegraf 2008: 73) zwischen Forschung und Praxis vor die Herausforderung, einerseits wissenschaftlichen Ansprüchen und feministischen Forderungen gerecht zu werden. Andererseits muss eine Ausrichtung an den Belangen der praktischen Gleichstellungsarbeit gegeben sein, was die Herausbildung von anwendungsbezogenem Wissen verlangt. Die Ergebnisse der beiden empirischen Erhebungen zeigen, dass in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit geschlechtertheoretisches Wissen bei vielen AkteurInnen vorhanden ist, und gleichzeitig, dass dieses Wissen als wichtig für die Praxis der Gleichstellungsarbeit eingeschätzt wird. Jedoch gibt es weder einen institutionalisierten Transfer von geschlechtertheoretischer Forschung in die Gleichstellungspraxis noch existiert eine Verständigung darüber, welches Wissen wirklich für die Praxis relevant ist. So ist es nicht verwunderlich, dass die AkteurInnen vor allem informelle Strategien der Wissensaneignung nutzen. Mit solchen intuitiven und individuellen nicht-formalisierten Strategien kann keine gemeinsame Wissensbasis oder ein einheitliches Kompetenzprofil für hochschulische Gleichstellungsarbeit entstehen. Dies wäre die Voraussetzung für eine weitere Professionalisierung, denn eine kohärente Gleichstellungsexpertise bedarf einer gewissen Standardisierung und Formalisierung des Wissenstransfers. Ohne eine formalisierte und strukturierte Nutzung des in der Wissenschaft produzierten Geschlechterwissens einerseits und des vorhandenen Wissens der AkteurInnen andererseits kann die Barriere zwischen Theorie und Praxis nicht überwunden werden.

Eine Lösung könnte ein institutionalisierter dauerhafter Begegnungsraum zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik sein. In ihm müssten die Bedingungen eines Theorie-Praxis-Transfers geschaffen und geschlechtertheoretisches Wissen praxistauglich aufbereitet werden. Dabei kann es sich sowohl um Institutionen, Personen oder Gremien handeln. Wichtig wäre eine routinemäßige Aufbereitung geschlechtertheoretischer Forschung für die Gleichstellungspraxis, und sei es nur eine Zusammenfassung aktueller Forschungsergebnisse, die den AkteurInnen in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit an die Hand gegeben werden. Solch ein Begegnungsraum sollte als Anlaufstelle für GleichstellungsakteurInnen dienen und könnte Geschlechterforschung als selbstverständlichen Teil von hochschulischer Gleichstellungsarbeit manifestieren. Ein institutionalisierter Zugang und hochschulübergreifende Einbindung *aller* GleichstellungsakteurInnen ist dabei nur über etablierte und umfassende gleichstellungspolitische Netzwerke möglich.

Eine große Chance für einen Dialog zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspraxis ist außerdem in den AbsolventInnen der Gender Studies zu sehen, die zunehmend auf den Arbeitsmarkt drängen und genderpolitische Stellen besetzen. Diese Personen bringen einerseits zertifiziertes wissenschaftliches Geschlechterwissen mit und erlangen andererseits durch die praktische Berufsausübung Kenntnisse und Fähigkeiten zur Übersetzung theoretischen Wissens in die Praxis. Die Bündelung und Weitergabe dieses jungen Wissenspools darf durch die gleichstellungspolitischen Netzwerke nicht versäumt werden.

Literaturverzeichnis

- Alemann, Annette von (2002). Soziologen als Berater. Eine empirische Untersuchung zur Professionalisierung der Soziologie. Opladen: Leske + Budrich. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-97549-2>
- Beck, Ulrich & Bonß, Wolfgang (1984). Soziologie und Modernisierung. Zur Ortsbestimmung der Verwendungsforschung. *Soziale Welt*, 35(4), 381–406.
- Beck, Ulrich & Bonß, Wolfgang (1989). Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung – Analysen zur Verwendung wissenschaftlichen Wissens. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bock, Ulla; Heitzmann, Daniela & Lind, Inken (2011). Genderforschung – zwischen disziplinärer Marginalisierung und institutioneller Etablierung. Zum aktuellen Stand des Institutionalierungsprozesses von Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen. *GENDER*, (2), 98–113.
- BuKoF (2005). *Satzung der BuKoF. Beschluss der Mitgliederversammlung am 21.09.2000, zuletzt geändert am 15. September 2005*. Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V.. Berlin. Zugriff am 10.10.2014 unter www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/buKoF_Satzung.pdf.
- Harzer, Regina (2009). Gleichstellungspraxis und Geschlechterforschung. Eine spannungsreiche Kommunikation in Rechtsverhältnissen. In Birgit Riegraf & Lydia Plöger (Hrsg.), *Gefühlte Nähe, faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik: Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissengesellschaft“* (S. 177–194). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kahlert, Heike (2009). Die Reflexivität von Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Wissenssoziologische Annäherung an ein Spannungsverhältnis. In Birgit Riegraf & Lydia Plöger (Hrsg.), *Gefühlte Nähe, faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik: Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissengesellschaft“* (S. 49–65). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kleimann, Bernd (2011). Professionalisierung der Hochschulleitung? In Andreas Langer & Andreas Schröer (Hrsg.), *Professionalisierung im Nonprofit Management* (S. 201–226). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92664-3_11
- Knapp, Gudrun-Axeli (1998). Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion. Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung in der Praxis. In Gertraude Krell (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen* (S. 73–81). Wiesbaden: Gabler Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-94522-8_6
- Liebig, Brigitte (2004). Gender Studies zwischen Angebot und Nachfrage – Risiken und Chancen. In Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin (ZtG) (Hrsg.), *Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum. Studiengänge, Erfahrungen, Herausforderungen* (S. 128–131). Berlin: Trafo Verlag.
- Löther, Andrea & Vollmer, Lina (2014a). Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In Andrea Löther & Lina Vollmer (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen* (S. 17–56). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Löther, Andrea & Vollmer, Lina (Hrsg.). (2014b). *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid (2004). Etablierung von Gender Studies-Studiengängen an bundesdeutschen Hochschulen. In Andrea Löther (Hrsg.), *Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen* (S. 53–69). Bielefeld: Kleine.
- Meuser, Michael (2005). Gender-Management. Zur Professionalisierung von Geschlechterpolitik. *Supervision: Mensch, Arbeit, Organisation*, (2), 14–18.
- Meuser, Michael & Riegraf, Birgit (2010). Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Managing Diversity. In Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser & Birgit Riegraf (Hrsg.), *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung* (S. 189–210). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92045-0_11
- Meyer, Rita (2000). Qualifizierung für moderne Beruflichkeit: soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten. Münster: Waxmann.
- Mieg, Harald A. (2003). Problematik und Probleme der Professionssoziologie. In Harald A. Mieg & Michaela Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie* (S. 11–46). Konstanz: UVK Verlag.
- Mieg, Harald A. (2006). Professionalisierung. In Felix Rauner (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildungsforschung* (2. akt. Aufl.) (S. 343–350). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

- Raasch, Sibylle (2004). Berufsfelder in Wirtschaft und Verbänden für Gender Studies? In Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin (ZtG) (Hrsg.), *Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum. Studiengänge, Erfahrungen, Herausforderungen* (S. 132–135). Berlin: Trafo Verlag.
- Riegraf, Birgit (2008). Anwendungsorientierte Forschung und der Wandel der Wissensordnung zu Geschlecht. Konzeptionelle Annäherungen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, (4), 62–78. <http://dx.doi.org/10.1007/s11614-008-0042-8>
- Riegraf, Birgit & Vollmer, Lina (2014). Professionalisierungsprozesse und Geschlechter-Wissen. In Cornelia Behnke, Diana Lengersdorf & Sylka Scholz (Hrsg.), *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen* (S. 33–48). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-19654-1_3
- Riegraf, Birgit & Weber, Lena (2014). Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In Andrea Löther & Lina Vollmer (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen* (S. 74–86). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Wetterer, Angelika (2002). Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 20(3), 129–148.
- Wetterer, Angelika (2005). Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen. Facetten schwieriger Vermittlungen. In Ulrike Vogel (Hrsg.), *Was ist weiblich – was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften* (S. 48–70), Bielefeld: Kleine.
- Wetterer, Angelika (2009a). Gender-Expertise, feministische Theorie und Alltagswissen. Grundzüge einer Typologie des Geschlechterwissens. In Birgit Riegraf & Lydia Plöger (Hrsg.), *Gefühlte Nähe, faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik: Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissengesellschaft“* (S. 81–99). Opladen: Barbara Budrich.
- Wetterer, Angelika (2009b). Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. *GENDER*, 1(2), 45–60.

FRAUEN-NETZWERKE ZWISCHEN INDIVIDUIERUNG UND VERGEMEINSCHAFTUNG

Sigrid Metz-Göckel

1 Einführung

Schon seit einigen Jahren haben Netzwerke Hochkonjunktur, nicht nur für die individuelle Karriere und im politischen Feld, sondern auch in der theoretischen Auseinandersetzung mit dem neoliberalen Kapitalismus. Eine freundliche Definition lautet: „Netzwerke [sind] ein Medium des Austauschs von Informationen, Feedback und Hilfe, und sie können formell und informell sein [...]. Sie haben manifeste und latente Funktionen, wie die richtigen Leute kennen zu lernen und von den richtigen Leuten zur richtigen Zeit gekannt zu werden usw. Netzwerkverbindungen vergrößern die Sichtbarkeit“ (Sagebiel 2010: 291). Die Netzwerk-Metapher bezeichnet eine hierarchielose, aber keine formlose Struktur mit einer Ausbreitung von Beziehungen in der Horizontalen. In gesellschaftstheoretischen Konzepten spielen Netzwerke für abgeflachte Hierarchien und dezentrale Strukturen im neoliberalen Kapitalismus eine zentrale Rolle; ebenso als Karrierevehikel in der instrumentellen Netzwerkforschung.

In diesem Beitrag thematisiere ich den Zusammenhang zwischen (Frauen-)Netzwerken¹, Individualisierung und Vergemeinschaftung im Kontext der neuen Frauenbewegung und gehe auf die feministische Kritik in den gesellschaftstheoretischen Auseinandersetzungen zur Netzwerkgesellschaft ein. Die zentrale These lautet, dass den tradierten Männer-Netzwerken in den Frauen-Netzwerken der neuen Frauenbewegung ein kritisches Pendant gegenüber steht. Netzwerke können harmlos und gefährlich sein.

2 Netzwerke in der neoliberalen Gesellschaft

Nach dem Zusammenbruch eines alternativen sozialistischen Gesellschafts- und Wirtschaftssystems erlebt der Kapitalismus in den letzten 20 Jahren einen Wandel von einem ‚staatlich gebändigten‘ zu einem Kapitalismus in neoliberaler Blüte. Diese Kapitalismusformation ist nicht mehr zentralistisch, sondern durch Netzwerke strukturiert, die ihre Produktion und die Konsumtion von Gütern netzförmig organisieren. Sie stützt sich zudem auf die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, sodass sie „sowohl den Erfordernissen flexibler Dezentralisierung als auch jenen effektiver Entscheidungsfindung“ (Castells 2001b: 423) gerecht werden kann. Netzwerke erhalten in dieser Theorie eine strukturelle Bedeutung für den dynamischen Erhalt von Organisationen und Gesellschaft.

Boltanski und Chiapello (2001) fokussieren in ihren Forschungen die Menschen in diesem ‚neuen Geist des Kapitalismus‘. Dieser ‚neue Geist‘ lässt sich nicht mehr mit der Sozialkritik der ArbeiterInnenbewegung fassen, die an Ungleichheit ausgerichtet war. Stattdessen beruhe er auf einem der Kunst entlehnten Ideal des Schöpferischen, der individuellen Autonomie, der Selbstverwirklichung und Kreativität. All dies sind Werte, die im Widerspruch zu allen Formen hierarchischer Machtverhältnisse und sozialer Kontrolle stehen (Boltanski o. J.: 1). Auf der Grundlage dieses zunehmend verinnerlichten Ideals werden De-Zentralisierung, Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen und Motivierung der Arbeitskräfte „durch gewisse Umdeutungen und Glättungen mit einem liberal gemäßigten Kapitalismus durchaus vereinbar“ (Boltanski o. J.: 1).

Diese Zeitdiagnose hat dem Feminismus und der feministischen Kritik am Kapitalismus keine Aufmerksamkeit geschenkt. Dabei geht es den feministischen Gesellschaftsanalysen genuin um eine Veränderung der überlieferten Geschlechterverhältnisse und um eine kritische Sicht auf die kapitalistische Gesellschaft (Becker-Schmidt/Knapp 1995). Feministische Kritik richtet sich gegen herrschaftliche Strukturen und Ungleichheitsverhältnisse wie gegen ihre Verinnerlichung in den Subjekten. Als strukturelle Herrschaftskritik vereint sie nicht nur ‚Sozial- und KünstlerInnenkritik‘, sondern geht weit darüber hinaus, da sie mit der Emanzipation der Frauen auch die gesamtgesellschaftlichen Reproduktionsverhältnisse infrage stellt.

¹ Wenn ich Netzwerke im Allgemeinen und Frauen-Netzwerke als Gegenmacht reflektiere, so bin ich als Soziologin Subjekt und Objekt der Befassung gleichermaßen. Mein Frauenbewusstsein, meine wissenschaftlichen und politischen Aktivitäten hängen unmittelbar mit der Vernetzung mit anderen Frauen zusammen. Dies hat mein Lebensgefühl, mein Selbstbewusstsein und meine innere Kraft maßgeblich geprägt.

In der Diskussion zum ‚neuen Geist‘ des Kapitalismus meldete sich die Feministin Nancy Fraser zu Wort. Sie registriert eine große integrative Kraft des ‚erneuerten‘ Kapitalismus, da er Werte und Zielvorstellungen der neuen Frauenbewegung adaptiert habe. „A movement that started out as a critique of capitalist exploitation ended up contributing key ideas to its latest neoliberal phase“ (Fraser 2013: 2), schrieb sie in einem Artikel in The Guardian. Und etwas deutlicher führt sie hier aus:

„As a feminist, I've always assumed that by fighting to emancipate women I was building a better world – more egalitarian, just and free. But lately I've begun to worry that ideals pioneered by feminists are serving quite different ends. I worry specifically, that our critique of sexism is now supplying the justification for new forms of inequality and exploitation“ (Fraser 2013: 2).

In ihrem Beitrag „Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte“ (2009) setzt sich Fraser mit der These vom kulturellen Erfolg und institutionellen Scheitern der neuen Frauenbewegung auseinander. „Die kulturellen Veränderungen, die die Neue Frauenbewegung in Gang setzen konnte, dienten, so heilsam sie an sich sind, zugleich der Legitimation eines strukturellen Umbaus der kapitalistischen Gesellschaft, welcher feministischen Visionen einer gerechten Gesellschaft diametral zuwiderläuft“ (Fraser 2009: 44). Sie sieht das Problem darin, dass die feministische Kritik fragmentiert und aus ihrem Kontext gelöst wurde. Die Integration der Frauen erfolgte nur selektiv und partiell, zudem losgelöst von deren Gesellschaftskritik und der Vision einer gerechten Gesellschaft, sodass einige ihrer Forderungen und Hoffnungen ins Gegenteil verkehrt wurden. So konnte es z. B. dazu kommen, dass die Kritik am Modell des Familienernährers die Flexibilisierung der Arbeitskräfte und das Erfordernis der Zwei-VerdienerInnen-Familie legitimierte. Fraser erkennt somit eine tiefere Verbundenheit zwischen Strömungen im Feminismus und der neoliberalen kapitalistischen Entwicklung.

„Gerechtigkeitsforderungen kamen in dieser Periode immer häufiger als Forderungen nach Anerkennung von Identität und kultureller Differenz daher. Mit dieser Akzentverschiebung ‚von der Umverteilung zur Anerkennung‘ geriet die Neue Frauenbewegung unter massiven Druck, sich in eine ‚Identitätsbewegung‘ zu verwandeln [...] und sozialökonomische Kämpfe solchen um Anerkennung unterzuordnen“ (Fraser 2009: 50).

So ging es z. B. auch bei der Umgestaltung der Hochschulen nicht mehr um ‚Gleichberechtigung‘ von Frauen in der Wissenschaft, sondern um Qualitätssicherung der Hochschulen, die nur mit exzellenten Frauen zu leisten sei.

Zu diesem ‚neuen Geist‘ des Kapitalismus gehören nicht nur eine idealistische Überhöhung des Individuums und seine ‚Selbstoptimierung‘, sondern konkret die Überforderung der einzelnen Menschen, die nicht so abstrakt sind, wie die Netzwerkforschung dies unterstellt. Alain Ehrenberg hat dies zu der Diagnose des „erschöpften Selbst“ veranlasst. Er schließt dies aus der immensen Zunahme der Suchtabhängigkeit und depressiven Erkrankungen in den westlichen Gesellschaften. Das ‚unzulängliche Individuum‘ kapituliere unter der Last des Möglichen (Ehrenberg 2013: 219ff.). „Die Zwänge und die Freiheiten verändern sich [...]. Der Mensch wird depressiv, weil er die Illusion ertragen muss, dass ihm alles möglich ist“ (Ehrenberg 2013: 305). Dies sei das paradoxe Resultat eines sozialen Individualisierungsprozesses, „der die Subjekte dadurch, dass er sie aus traditionellen Bindungen und Abhängigkeiten befreit, im wachsenden Maße daran scheitern lässt, aus eigenen Antrieben und in vollkommener Selbstverantwortung zu psychischer Stabilität sowie sozialem Ansehen zu gelangen“, schreibt Axel Honneth in seinem Vorwort zur deutschen Ausgabe (Ehrenberg 2013: 8).

Dieser Gedanke einer prekären Individualisierung ist für die Analyse von Frauen-Netzwerken aufschlussreich. Mit dem Emanzipationsprozess aus tradierten Bindungen und der Entwicklung neuer Lebensformen ist in gewisser Weise eine Vernetzung von Frauen entstanden bzw. möglich geworden. Denn Frauen standen vor der Herausforderung wie vor dem Problem, dass zwar viel mehr möglich erschien, die Verhältnisse dies aber noch keineswegs zuließen. Ihr Kampf um persönliche Autonomie und Befreiung aus patriarchalen Abhängigkeiten führt dann auch zu der Frage, ob der Emanzipationsprozess der Frauen nicht auch zur Diagnose des ‚erschöpften Selbst‘ beigetragen haben könnte. Andererseits ist es vielen Frauen dennoch gelungen, mit den gewaltigen Heraus- und Anforderungen kritisch umzugehen.²

² Nicht zuletzt zeigt dies die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung.

3 Netzwerke und ihre Differenzierung

Ob und wie Individualisierung und Vergemeinschaftung mit der Einbindung in neue und größere Kollektive zusammenhängen und welche Differenzen sich zwischen den Geschlechtern und ihren Netzwerken herstellen, ist Gegenstand der folgenden Ausführungen.

3.1 Männer- und Frauen-Netzwerke im Vergleich und Kontrast

„Männer netzwerken, um den Job zu wechseln und ihre Karriere voranzutreiben. Frauen nutzen ihre Kontakte für Familie und Freunde – aber selten für ihre eigene Karriere“, erklärt Angela Rittig, Manager Corporate Communications bei XING.³ Sie bezieht sich auf Untersuchungen, die zwar belegen, dass Frauen in sozialen Netzwerken wesentlich aktiver sind als Männer, bei rein beruflichen Netzwerken sei es aber genau umgekehrt. Nur ein Drittel der Mitglieder von Karrierenetzwerken sind Frauen, hier seien die Männer aktiver.

Scheidegger und Osterloh gehen davon aus, dass „Frauen im Management sich von ihren männlichen Kollegen insbesondere durch ihren Minderheitenstatus und durch negative Stereotypisierung (unterscheiden)“ (Scheidegger/Osterloh 2004: 199). Ein weiteres Ergebnis ihrer Untersuchung lautet:

„Während Männer aus strukturellen Löchern eher Karrierevorteile zu ziehen scheinen, benötigen Frauen für einen Aufstieg kohäsive, redundante Netzwerke. In starken Beziehungen überlagern sich allerdings mehrere Beziehungsinhalte“ (Scheidegger/Osterloh 2004: 213).

Gemeint sind hier Kommunikation, Arbeitsfluss und Freundschaft. Die Netzwerke von Frauen und Männern weisen diesen Forscherinnen zufolge einen unterschiedlichen Grad an Kohärenz und Multiplexität⁴ auf. Frauen seien in Männer-Netzwerken weniger zentral positioniert, Männer in Frauen-Netzwerken ebenfalls. In Netzwerken, die aus Männern und Frauen bestehen, befinden sich allerdings in der dominanten Koalition und auf den entscheidenden Ebenen (fast) ausschließlich Männer.

„Die Frauen können auf diese Bedingungen mit einer Aufteilung ihrer Netzwerke reagieren, indem sie zwecks Zugang zu instrumentellen Ressourcen eine Anknüpfung an männliche Netzwerke suchen. Von weiblichen Netzwerken erhalten sie eher emotionale Unterstützung. Männer hingegen können sowohl instrumentelle als auch expressive Netzwerkressourcen von männlichen Kollegen erhalten“ (Scheidegger/Osterloh 2004: 215).

Sowohl Männer- als auch Frauen-Netzwerke tragen demnach auf ihre Weise zum ‚neuen Geist‘ des Kapitalismus bei. Diese geschlechterdifferenten Befunde der karriereorientierten Netzwerk- und Managementforschung wurden aus der Perspektive von Stellensuche und Karrierechancen ermittelt. Sie repräsentieren nur einen Teil der Netzwerkforschung, wenn auch einen wichtigen. Die Ergebnisse lassen sich auch als Hinweis darauf deuten, warum die Integration von Frauen in die mächtigen Organisationen nur auf einer mittleren Ebene gelingt und ihre Fähigkeiten ‚genutzt‘ werden, ohne die Strukturen zu verändern.

Die Qualität der Frauen-Netzwerke jedoch ist mit der emotionalen Unterstützungsfunktion allein nicht erfasst.

In den europäischen Gesellschaften haben Frauen ihre Partizipation am politischen Willensbildungsprozess und an kulturellen Produktionen, vor allem aber ihre eigenständige Existenzsicherung großenteils ihren Kämpfen und vernetzten Aktivitäten zu verdanken. Diese Aktivitäten waren an dem übergeordneten Ziel einer gerechten Gesellschaft ausgerichtet und darauf, untereinander Verbindungen herzustellen, nicht aber, um Überlegenheit oder Karriereinteressen zu sichern. Ein zentrales Motto der neuen Frauenbewegung lautete: „Frauen gemeinsam sind stark“. Die sich Ende der 1960er Jahre zusammenschließenden Frauen verstanden sich als Gruppe und nicht als Netzwerk. Diese Terminologie kam erst später auf. In den Gruppen der neuen Frauenbewegung wurde eine solidarisch-unterstützende, aber auch kritische Haltung gegenüber Frauen und ihren Lebenslagen gepflegt. Auf Emanzipation ausgerichtet, waren die engagierten Frauen zudem bemüht, ‚Gegenmacht‘ zu formieren und ihrerseits politisch Einfluss auszuüben.

³ XING wird im Internet als größtes berufliches Netzwerk (mit über 7 Millionen Mitgliedern) beworben, vgl. www.xing.com.

⁴ Einbindung in unterschiedliche Netzwerke.

Dass die ersten Frauengruppen bewusst Männer ausschlossen, wurde zum Skandalon, während es Männer-Netzwerke in öffentlichen und privaten Räumen, selbstverständlich unter Ausschluss von Frauen, schon lange gab und gibt.

Meist repräsentieren Frauen-Netzwerke eine spezifische Akteurinnen-Gruppe und Zielsetzung (Bock 2002). Sie haben eher eine lockere statt eine strenge Binnenstruktur. Was sie eint, ist ihre Konzentration auf die spezifische Situation von Frauen und meist auch die Intention einer Veränderung in Richtung Gleichstellung von Frauen und Männern. Es gibt konventionelle und unkonventionelle, schon lange bestehende und ganz neue Frauen-Netzwerke. Einige haben sich explizit eine formale Struktur als Verein (mit und ohne Regionalgruppen und mit Präsidentinnen als Vorsitzenden) gegeben, andere sind Arbeitskreise oder lockere Gruppen geblieben. Einige veränderten ihre Form und Zusammensetzung im Verlauf ihres Bestehens und viele lösten sich auf.

3.2 Frauen-Netzwerke in der Nachkriegszeit und ihre Aktivitäten

Das aktuelle Spektrum der Frauen-Netzwerke reicht von Verbänden, Vereinen, Sektionen in wissenschaftlichen Fachgesellschaften, von professionspolitischen Vereinigungen wie dem Deutschen Juristinnen-Bund (DJB) e. V., dem Deutschen Ärztinnen-Bund (DÄB), dem Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) oder dem Journalistinnen-Bund bis zu Untergliederungen in den Parteien wie der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (AFS) in der SPD oder der Frauenunion in der CDU (zwd 2015).⁵ Es sind Frauenbündnisse mit beruflichen Interessen und mit geschlechterpolitischen Zielen (Bock 2002).

Der Deutsche Frauenrat (DF) z. B. ist seit 1946 ein Netzwerk, in dem anfänglich 19, inzwischen insgesamt 58 Frauenverbände zusammengeschlossen sind. Während sich in der Anfangsphase der neuen Frauenbewegung die engagierten Frauen in ihren Gruppen kritisch von den bereits etablierten Frauenverbänden abgrenzten, sind in den nachfolgenden Jahrzehnten die Distanzierungen kleiner und die Grenzen viel offener geworden.

Die feministische Journalistin Inge von Bönninghausen war von 2002 bis 2004 Vorsitzende des Deutschen Frauenrates, zurzeit ist es die DGB-Frau Hannelore Buls. Die Vorstandsmitglieder bilden ihrerseits ein breites Spektrum ab, ebenso die Mitgliedsverbände, die vom Landfrauenverband und vom Lesbenring über die feministische Partei Die FRAUEN, den jüdischen Frauenbund sowie die webgrrls⁶ bis zu den katholischen und evangelischen Frauenverbänden und den Business and Professional Women Germany (BPW Germany)⁷ reichen. Auf der Website heißt es: „Wir sollten die Begriffsverwirrung endlich richtigstellen: Frauen haben genug Arbeit. Was ihnen fehlt, ist bezahlte und qualitativ zumutbare Arbeit.“⁸ Alle Mitgliedsverbände finden sich unter dem Dach der Themen Arbeit und Lohn – Quote – Nachhaltiges Wirtschaften – Gewalt.

Dieser Annäherungsprozess zwischen den sehr unterschiedlichen Frauen-Netzwerken ist frappierend. Angela Icken⁹ beschreibt diese Entwicklung seit 1946 in ihrem Referat (2011): „Wie weit flogen die Tomaten? Oder: Nach 60 Jahren besteht der DF in einer veränderten Frauenverbandslandschaft“.¹⁰

3.3 Männer-Netzwerke und ihre Ambivalenz für die wissenschaftliche Karriere (von Frauen)

Nach den Ergebnissen der Netzwerkforschung aus Management-Perspektive steigt der Einfluss von Individuen mit ihrer Einbindung in multiplexe Netzwerke und mit der Dichte ihrer Kontakte. Je näher Netzwerke an der Macht gelagert sind, desto gefährlicher sind sie, weil sie um ihren Machterhalt bemüht sind, so lässt sich zugespitzt die Bedeutung von Männer-Netzwerken zusammenfassen. Zwar dienen sie in der Regel ihrer Machterhaltung, sie können sich aber auch als ‚Gegenmacht‘ formieren. Dies hängt davon ab, wer sich aus welcher Position vernetzt.

Netzwerke können zur sozialen Unterstützung nach innen und zu Selektion und Ausschluss nach außen dienen. Männer-Netzwerke haben als professionelle Gruppen die Tendenz, sich abzuschotten und über

⁵ Daneben bestehen zahlreiche geschlechtergetrennte (und auch gemischte) Clubs, Männer-Clubs wie Lions und Rotary Clubs und Frauen-Clubs wie Zonta, Soroptimist, Lions und Rotary Clubs. Die lokalen Clubs sind jeweils Teil einer größeren, meist internationalen Organisation. Der Zugang zu ihnen erfolgt ausschließlich über persönliche Einladung und Empfehlungen.

⁶ webgrrls e.V., ein Business-Netzwerk für Frauen, die in, für und mit neuen Medien arbeiten.

⁷ Die BPW, eine Women's Lobby und ein Marktplatz für Stellenangebote.

⁸ Zugriff am 1. November 2015 unter www.frauenrat.de.

⁹ Referatsleiterin für Frauen- bzw. Geschlechterfragen im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

¹⁰ Zugriff am 1. November 2015 unter www.frauenrat.de/deutsch/infopool/.../jubilaum-60-jahre-dfo.html.

informelle Beziehungen Macht auszuüben. Es gibt in diesen Netzwerken Dinge, über die man öffentlich nicht spricht, die man nur tut. Das macht ihre Doppelbödigkeit aus. Groß, Jungbauer-Gans und Kriwy (2008) haben über ExpertInnen-Interviews die Bedeutung von Netzwerken für wissenschaftliche Karrieren und „Schulbildung“ genauer erforscht. Die fachliche Unterstützung durch eine Mentorin/einen Mentor wird zwar für die persönliche fachliche Weiterentwicklung als wichtig angesehen, aber „Entscheidungen in Abhängigkeit von sozialen Beziehungen bei Leistungsbeurteilungen wie etwa der Annahme oder Ablehnung von Manuskripten im Peer-Review-Verfahren oder von Kandidaten bei Berufsentscheidungen (gelten) als illegitim“ (Groß et al. 2008: 18; vgl. auch Sagebiel 2015).

Die Verfügung über bestimmte Netzwerkbeziehungen kann den Einfluss von leistungsunabhängigen Kriterien unterlaufen, betrifft aber nicht gleichermaßen alle wissenschaftlichen Disziplinen.¹¹ Die karriereförderliche Unterstützung „gewisser Herren“, die Bedeutung, „aus welchem Stall“ oder welcher Schule man komme, „welche Ansichten man vertrete und wer in der Berufungskommission sitzt, scheint allerdings nicht nur bei den Juristen entscheidend zu sein“ (Groß et al. 2008: 18). Letztlich geben demnach andere Dinge als die individuelle Leistung den Ausschlag – und dies sind Netzwerkbeziehungen. Eine solche Aussage ist daher besonders für Auswahlentscheidungen relevant. In den Gesprächen, die Christiane Gross, Monika Jungbauer-Gans und Peter Kriwy führten, bedauerte ein interviewter Experte den Wegfall großer Schulen, weil das Feld bei der Stellenbesetzung „unübersichtlich“ geworden sei: „Da spielen persönliche Beziehungen eine große Rolle, aber ich möchte das gar nicht abwerten [...]. Ein erfolgreiches Netzwerk spricht dann auch für den Ansatz. Es sind die persönlichen Kontakte über die bisherige Arbeit und die Fachkontakte, die man über Tagungen hat“ (Gross/Jungbauer-Gans/Kriwy 2008: 19). Dies funktioniert nur über die doppelte Ebene der Netzwerkbeziehungen, die informellen persönlichen Beziehungen, wie die empirische Forschung belegt: „Nur in einer persönlichen Beziehung – face to face – kann implizites Wissen über eine Organisationskultur vermittelt und eingeübt werden“ (Osterloh/Wübker 1999: 69). „In diesen Netzen von ‚persönlichen wissenschaftlichen Freundschaften‘ findet das sogenannte *name dropping* im anerkennenden und disqualifizierenden Sinne statt“ (Maurer 2010a: 235).

Dies bedeutet, dass Netzwerkmitglieder die Konkurrenz durch informelle Absprachen unterlaufen oder aushebeln können. Männer-Netzwerke, insbesondere die informellen Beziehungen, wirken daher subversiv und diskriminierend. Sie widersprechen der allgemeinen Netzwerkidee von Gleichheit und Offenheit. Dies gilt erst recht für die wissenschaftliche Schulbildung, die in der Regel mit einer Leitfigur und ihrer ‚Verehrung‘ verbunden ist und ein eigenes Netz von SchülerInnen ausbildet, die sich gegenüber anderen abgrenzen.

In der Frauen- und Geschlechterforschung wird die Schulbildung äußerst kritisch gesehen, wengleich sich auch in ihren Reihen interne Kreise bilden, die in der Mikropolitik des ‚besten Ansatzes‘ oder der ‚besten Theorie‘ eine Annäherung an eine Schulbildung pflegen. Diese Frauenkreise verfügen jedoch nicht über ähnliche Ressourcen wie die Schulbildung von Männern. Aber die informelle Kontaktaufnahme üben auch Frauen aus, wenn es z. B. um die Stellensuche geht, allerdings haben sie in aller Regel weniger Kontakte zu den dominanten Gruppen in Männer-Netzwerken, wenn sie mit Männern konkurrieren (Scheidegger/Osterloh 2004).

3.4 Frauen-Netzwerke und der feministische Aufbruch

Im Folgenden beziehe ich mich auf Netzwerke von Frauen, die im weitesten Sinn auf die neue Frauenbewegung zurückgehen und denen es um neue Inhalte und die Geschlechtergleichstellung ging.

„Ab 1970 bildeten sich Kerne von Frauennetzwerken und -gruppen heraus. Sie hatten eine gleichheitliche, horizontale Struktur und Vorgehensweise: Alle Mitglieder waren verantwortlich und sie erkannten sich wechselseitig als wichtig und kompetent an, als ‚Expertinnen ihrer Lebenssituation‘. So gewannen sie auch individuelles Selbstbewusstsein und organisatorische und politische Kompetenz. Die Trägerschichten hatten sich seit 1970 ebenfalls differenziert und ausgeweitet: Berufstätige Frauen (auch aus dem Medien- oder Bildungssektor), Hausfrauen, Mütter und Studentinnen trafen sich in den neuen Zentren und tauschten sich aus“ (Lenz 2009: 12).

¹¹ So unterscheidet sich etwa die Rechtswissenschaft massiv von den Ingenieurwissenschaften und von der Soziologie darin, welche Einfallstore für den Einfluss von sozialen Netzwerken sie zulassen (Gross/Jungbauer-Gans/Kriwy 2008).

Diese Beschreibung der Frauen-Netzwerke der neuen Frauenbewegung liest sich wie ein Gegenentwurf zu den Karriere-Netzwerken der Männer, denn das Besondere der Frauenbeziehungen ist eine Qualität, in der sich Nähe und Solidarität herstellen können, die über instrumentelle Zwecke hinausgehen. Ilse Lenz hat in ihrer Auswertung der Fraueninitiativen vor allem den Aktionscharakter und die öffentlichkeitswirksamen provokanten Themen fokussiert. Ich möchte dagegen die Bedeutung der Vernetzung aus einer subjektorientierten Perspektive betrachten. Der Zusammenschluss in vielen kleinen Gruppen, Projekten und Vereinen der neuen Frauenbewegung hat es den vereinzelt Frauen ermöglicht oder erleichtert, sich aus einengenden patriarchalen Verhältnissen und Bindungen zu lösen. Die Gruppen boten die Möglichkeit, neue Formen des Zusammenlebens auszuprobieren und in der Vernetzung eine soziale und emotionale Unterstützung zu erfahren und einzuüben. Gleichzeitig war damit auch verbunden, nach außen Stärke zu zeigen, sichtbar zu werden, provokante Kritik zu üben und Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen. Dies schließt aber nicht aus, dass Einzelne sich zurückgezogen haben oder daran zerbrochen sind. Es gab auch viel Streit, heftige Ab- und Ausgrenzungen und Verletzungen auf dem Weg, neue Beziehungen zu kreieren.

Was zu Beginn der neuen Frauenbewegung die Stärke ihrer Beziehungen ausmachte, war ihr Mut, Grenzen zu überschreiten und dabei Rückhalt bei anderen Frauen zu finden. Als Novum beanspruchten Frauen Definitionsmacht über ‚die Frauenfrage‘ und den Feminismus. Sie artikulierten sich als Frauen, die der ‚Aktionsrat zur Befreiung der Frauen‘ sich auch Kritikfähigkeit gegen ‚ihre Genossen‘ anmaßten (Sander 1998). Diese radikalen, weitgehenden Ansprüche waren mitverantwortlich für das Zerbrechen von Beziehungen und den Zerfall von Gruppen. Fast 50 Jahre später bringt eine Gruppe feministischer Wissenschaftlerinnen die unerledigten Probleme erneut zur Sprache und auf die politische Bühne. Sie veröffentlichten 2014 einen gemeinsamen Aufruf, in dem sie die Reduktion der Wahlkampfthemen auf die Forderung „Mehr Frauen in die Aufsichtsräte“ kritisierten.¹² Wichtige Frauenthemen wie die zunehmende Prekarisierung würden ausgeblendet, ebenso die ubiquitäre Durchsetzung von ökonomischen Interessen. Das verallgemeinerte Leitbild der Aktivierung würde den Niedriglohnarbeitenden und unsicheren Jobs Vorschub leisten u. a. m. Diese Gruppe plädiert für die Neubelebung einer feministischen Bewegung und Politik, und begründet dies mit der wachsenden Ungleichheit und Unsicherheit der gesellschaftlichen Verhältnisse im neoliberalen Kapitalismus, die beide Geschlechter betreffen, aber Frauen im Besonderen.

Feminismus ist eben nicht nur auf das persönliche Wohlergehen und die Identitätsfindungsprozesse vielfältiger Geschlechter orientiert, sondern verbunden mit der Vorstellung und dem Kampf für eine solidarische Gesellschaft von Gleichen in vielfältiger Differenz. Seit dem ‚Aktionsrat für die Befreiung der Frau‘ (1968) hat sich viel in Richtung Gleichstellung der Geschlechter und Geschlechterbewusstsein getan, aber die Grundstrukturen, die immer wieder Ungleichheit hervorbringen, sind nicht ins Wanken geraten. Sie haben sich zwar zum ‚neuen Geist‘ des Kapitalismus gewandelt, doch hat dies zugleich zu einer massiven Destabilisierung der Lebensverhältnisse für große Teile der Gesellschaft geführt (Vester 2000). Insofern hat sich feministische Kritik nicht überholt und ihre Netzwerke haben es noch weniger.

4 Vernetzung als Individuierung und Vergemeinschaftung

Das Agieren in vernetzten Kleingruppen war die zentrale Politikform zu Beginn der zweiten Frauenbewegung. Viele Frauen erlebten in den Gruppen persönliche Lernprozesse und eine kulturelle Selbstverständigung als Frau, z. B. in der Beschäftigung mit der Geschichte von Frauen und Frauenbewegungen. Es ging ihnen darum, neue Sichtweisen zu entwickeln und sich darin mit anderen zu bestärken und abzugrenzen. Frauengruppen und Gesprächskreise erhielten in der Frühphase der neuen Frauenbewegung der 1970er und beginnenden 1980er Jahre eine eigene Bedeutung, die auch in einem neuen Genre von Frauenliteratur Ausdruck fand, einer Literatur, die persönliche Erfahrungen von Frauen berichtete und reflektierte (z. B. Herrad Schenk, Anja Meulenbelt, Verena Stefan). In der Kommunikation mit anderen Frauen (in ähnlicher Situation) konnten viele ihre Vereinzelung aufbrechen, jedenfalls diejenigen, die eine Weile dabei blieben. Denn die Gruppenbildungen waren begleitet von Gefühlen der Zugehörigkeit und Verantwortung für ein größeres Ganzes und ließen viele Frauen über sich hinauswachsen. In dieser Qualität unterscheiden sich Frauen-Netzwerke von den Karriere-Netzwerken der Männer in der instrumentellen Netzwerkforschung.

¹² Für eine soziale, geschlechtergerechte und offene Gesellschaft. Vgl. www.sowi.hu-berlin.de/.../aufruf-feministischer-wissenschaftlerinnen.

Individualisierung, ein zentraler Begriff der modernen Soziologie, bezieht sich auf die „Auflösung vorgegebener Lebensformen – zum Beispiel das Brüchigwerden von lebensweltlichen Kategorien wie Klasse und Stand, Geschlechtsrollen, Familie, Nachbarschaft usw.“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 11). Individualisierung meint aber keine komplette Freisetzung hin zu neuen Möglichkeiten, vielmehr – um weiter Beck/Beck-Gernsheim zu zitieren – ist „hinter der Oberfläche der Lebenswelten eine hocheffiziente, engmaschige Institutionengesellschaft“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 12), eine gesellschaftliche Umgebung mit einer hohen Regelungsdichte. Individualisierung meint vor allem eine Verlagerung der Verantwortung und Entscheidung auf die einzelnen Individuen.

Vergemeinschaftung und Vergesellschaftung sind ebenfalls zentrale soziologische Kategorien.¹³ Vergemeinschaftung vollzieht sich, „wenn und soweit die Einstellung des sozialen Handelns – im Einzelfall oder im Durchschnitt oder im reinen Typus – auf subjektiv *gefühlter* (affektuellem oder traditionaler) *Zusammengehörigkeit* der Beteiligten beruht“ (Weber 1972: 22, Hervorhebungen im Text; vgl. auch Lichtblau 2000). Eine solche Vergemeinschaftung der Zusammengehörigkeit geschah in kleinen Gruppen der neuen Frauenbewegung. Sie bildeten sich vielfach um Projekte, in denen gemeinsam gehandelt und Vorstellungen von selbstbestimmten, autonomen zwischenmenschlichen Beziehungen zwischen Frauen und Männern entwickelt wurden. In den Frauengesprächskreisen und Selbstuntersuchungsgruppen sowie zahlreichen ‚neuen Vereinen‘¹⁴ und Gruppierungen wurde viel Persönliches zur Sprache gebracht, das Gemeinsame der Frauen gesucht, aber auch Trennendes heftig diskutiert und kritisiert. Nach innen stellten die Frauen Nähe her oder ließen sie zu. So wurde z. B. bei den ersten Tagungen und Treffen der Frauenforscherinnen immer in privaten Wohnungen übernachtet und Einblicke in private Lebensumstände gewährt, die später mit zunehmender Integration, Institutionalisierung und Finanzierung durch Hotels abgelöst wurden. Nach außen wurden in der Frühphase provokative Schlagworte benutzt, wie „Mein Bauch gehört mir“, „Lohn für Hausarbeit“, „Die halbe Uni her“, und das System in Frage gestellt, sodass die Negativ-Zuschreibungen und der ‚Männerhass‘ zum Fremdsterotyp für Feministinnen wurden. Umso mehr ist die (Rück-)Eroberung der Definitionsmacht über den (politischen) Feminismus ein ungelöstes Projekt der Frauenbewegung. Der Aspekt der Vergesellschaftung wird in der Frauenforschung als doppelte Vergesellschaftung der Frauen über die Lohnarbeit und die Sorgearbeit in den Familien thematisiert (Becker-Schmidt 2004).

Die Zeit des radikalen Aufbruchs dauerte nicht lange und ging mehr und mehr in konventionelle und institutionalisierte Formen des Politikmachens über. Das habe zu dem widersprüchlichen Resümee geführt, die Frauenbewegung sei kulturell erfolgreich und institutionell gescheitert, so Nancy Fraser. Aber auch eine andere Sicht ist möglich, nämlich die vom kulturellen Scheitern und institutionellen Erfolg, wenn wir z. B. an die Hochschulen denken. In den Hochschulen gibt es inzwischen Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommissionen und die Berichte an die Deutsche Forschungsgemeinschaft zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in Form eines Monitorings u. a. m. An der Vorstellung von der wissenschaftlichen Persönlichkeit und den Geschlechterzuschreibungen der WissenschaftlerInnen hat sich allerdings erst wenig geändert.

4.1 Die ‚Superfrau‘: Überforderung als Folge der Emanzipation?

Zurück zur Gegenwartsdiagnose des ‚erschöpften Selbst‘. Das Phänomen ist nicht auf psychopathologische Reaktionen zu beschränken, die Ehrenberg im Zusammenhang einer veränderten Qualität von Subjektivität analysiert hat. Es lässt sich allgemeiner auf belastende Veränderungen in den Lebensbedingungen von Frauen beziehen, nämlich auf ihre potenzielle wie reale Überforderung sowie auf Gefährdungen gerade im Prozess ihrer Verselbstständigung, wenn ein entsprechender Support fehlt oder versagt wird. Diese Überlastung ist in den kumulierten Ansprüchen impliziert, wie sie im Bild der ‚Superfrau‘ kommuniziert werden, die es schafft, alles zu vereinbaren: Beruf, Familie, Politik, Ehrenamt, Geliebte, gepflegtes Äußeres, Gesundheit und Ausgeglichenheit, diese „schrecklich perfekte[n] Frauen“ (Bleuel 2015). Die ‚Überforderung‘ betrifft nicht nur die Karrierefrauen, sondern Frauen im Allgemeinen. Frauen haben sich über Ausbildungen und Berufstätigkeit unabhängiger gemacht, aber leisten nach wie vor den größten Teil der unvergüteten Reproduktionsarbeit, weil sich die Strukturen der geschlechtlichen Arbeitsverteilung kaum und die Männer nicht im selben Maße und Tempo verändert haben. Ihr (nachholender)

¹³ Ich kann auf die Begriffsgeschichte dieser Kategorien hier nicht weiter eingehen, obwohl es sich aus der Geschlechterperspektive sehr lohnen würde.

¹⁴ Z. B. der Verein Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis für Frauen.

Individualisierungsprozess (Oechsle/Geissler 1998) hat Frauen aus patriarchalen Strukturen ein Stück weit befreit, sie aber auch vereinzelt – zugespitzt konkretisiert in den alleinerziehenden Müttern, den verarmten Witwen, den ungewollt Alleinlebenden und gezwungenermaßen Kinderlosen.

Die Kritik an dieser Art Überlastung der Frauen ist nur eine Seite der feministischen Kritik, sie ist verbunden mit einer Kritik der tradierten geschlechtlichen Arbeitsteilung und mit dem Bemühen um neue Beziehungsqualitäten. In ihrer jeweiligen Vernetzung konnten sich Frauen untereinander unterstützen und eine Vergemeinschaftung einüben. Dies jedenfalls ist meine persönliche Erfahrung und darauf zielten meine Bemühungen. Das heißt nicht, dass es immer gelungen wäre, die theoretische Kritik praktisch werden zu lassen. Meist sind die Fehlschläge, Enttäuschungen und Verletzungen mehr kommuniziert worden¹⁵ als die gelungenen Interaktionen, die zu *politischen Freundschaften* wurden, wie ich sie nennen möchte.

Im Folgenden nehme ich den Faden noch einmal auf und skizziere die Bedeutung von Frauen-Netzwerken als sozialem Kapital, als politischer Partizipationsmöglichkeit und als persönlicher Rückversicherung.

4.2 Frauen-Netzwerke als Sozialkapital

In relevante Netzwerke eingebunden zu sein bedeutet, über viel Sozialkapital zu verfügen, so lässt sich mit Pierre Bourdieu (1983) schließen. Das Konzept des sozialen Kapitals ist deshalb für Netzwerkanalysen sinnvoll, weil es auf sozialen Beziehungen des gegenseitigen Kennens und Anerkennens, des Gebens und Nehmens beruht. Soziales Kapital ist Beziehungskapital, das auf Vertrauen, Kooperation und Reziprozität basiert und diese auch weiter herstellt, indem es Mitgliedern Zugang zu den Ressourcen Unterstützung, Anerkennung, Wissen und Verbindungen bis hin zum Finden von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ermöglicht. Um diese Ressourcen zu erlangen, muss man in soziale Beziehungen „investieren“ (Lin 1999), d.h., es müssen Beziehungen aufgenommen, aufgebaut und gepflegt werden. Dies wurde auch informell und formell in den sich lose konstituierenden Gruppen gleichgesinnter Frauen praktiziert. Sehr früh wurden auch informelle Gespräche mit dem Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft aufgenommen, um die Chancen der Institutionalisierung eines Forschungsschwerpunkts zur Frauenforschung auszuloten. Bei Bewerbungen um eine Professur wurden Kontakte und Netzwerke aktiviert sowie auf Anfrage Gutachten für Berufungskommissionen und die Ministerien angefertigt. Es wurden internationale Kontakte zu Frauengruppen in anderen europäischen Ländern und den USA aufgenommen und nach außen über Tagungen und Kongresse dokumentiert, dazu gab es eine rege Publikationstätigkeit.

Wenn sich Frauen-Netzwerke aktivieren lassen, erhalten sie eine wichtige Funktion bei der Stellensuche, der Akquise von Projekten und überhaupt für die Umverteilung von Ressourcen. Eine spezifische Bedeutung von Netzwerkkontakten für die wissenschaftliche Karriere von Frauen hat Elisabeth Maurer herausgefunden, nämlich ‚persönliche wissenschaftliche Freundschaften‘.

„Diese Freundschaften [stellen] Knotenpunkte beim Transport der eigenen wissenschaftlichen Leistung dar: Erst durch das persönliche wissenschaftliche Netzwerk werden Leistungen als solche sichtbar und wahrgenommen. Ein zweites, wichtiges Resultat ist die Erkenntnis, dass die Bedeutung dieser persönlichen Freundschaften implizites Wissen darstellt: Man spricht nicht darüber, man muss es merken‘. Es handelt sich um tacit knowledge und damit um ein Tabu. Im Konzept der ‚persönlichen wissenschaftlichen Freundschaften‘ liegt eine ganz besondere Genderbrisanz“ (Maurer 2010a: 261).

Sofern Frauen ihre Netzwerke als soziales Kapital nutzen, um Einfluss zu nehmen und erfolgreich zu sein, sehe ich keinen Unterschied zum Netzwerken von Männern. Die Genderbrisanz könnte darin liegen, dass mit der Integration von Frauen in die Männer-Netzwerke die Differenz zu den Frauen-Netzwerken geringer und der Anpassungsdruck größer wird.

¹⁵ Der Begriff „trashing“ ist in diesem Kontext aufgetaucht und von Ti-Grace Atkinson wurde der Satz geprägt „Sisterhood is powerful. It kills. Mostly sisters.“

4.3 Frauen-Netzwerke als Basis politischer Einflussnahme

Die politische Partizipationsforschung unterscheidet konventionelle und unkonventionelle Partizipationsformen in der Demokratie. Um *unkonventionelle* handelt es sich z.B., wenn konventionelle Partizipationsformen neu belebt, vermeintlich als privat betrachtete politisch umgedeutet und unkonventionelle Partizipationsformen neu erfunden werden, alle mit dem Ziel, gesellschaftspolitische Prozesse mitzugestalten (de Nève/Olteanu 2013: 15f.). Unkonventionelle Formen der politischen Beteiligung haben Frauen reichlich genutzt, aber auch konventionelle – beide will ich am Beispiel der geschlechterpolitischen Akteurinnen des Deutschen Akademikerinnenbundes (DAB) und des Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen NRW genauer ausführen.

Wie der Deutsche Frauenrat hat auch der Deutsche Akademikerinnenbund (DAB) eine Entwicklung zur inneren Heterogenität durchgemacht und einige Konflikte ausgestanden.¹⁶ Auf seiner Website heißt es: „Netzwerke sind unsere Leitern zum Fortschritt und in die Zukunft“¹⁷. Der DAB wurde 1926 gegründet und feiert 2015 sein 90-jähriges Bestehen.¹⁸ Dr. Dorothea Frandsen war seine Vorsitzende in der Adenauer-Ära (1976–1982). Sie war im Ministerium des Inneren mit den Belangen der Frauen beauftragt und bezeichnete in einem informellen Kontaktgespräch die jungen, aufmüpfigen Frauengruppen als die ‚unehelichen Töchter‘ des DAB, womit sie ihre Distanz zu ihnen (un)freundlich ausdrückte. Ihre bemerkenswerte Tat als „Frauenbeauftragte“ war 1971 die Einführung der Bezeichnung ‚Frau‘ anstelle von ‚Fräulein‘ in den Ämtern.¹⁹ In den 1980er Jahren hatte der DAB einen Hochschulausschuss unter Federführung der CDU-Abgeordneten Prof. Roswitha Wisniewski. Da dieser auf Kritik einiger Mitglieder nicht reagierte, spaltete sich mit Dr. Ingeburg Aumüller eine radikale Gruppe ab, die ein neues Netzwerk, Die *Gesellschaft deutscher Akademikerinnen e. V.*, gründete, ebenfalls mit Regionalgruppen in der gleichen Struktur wie der DAB. Diese Gesellschaft mischte sich auch in die Politik ein, organisierte Tagungen und gab die Zeitschrift *Neue Impulse* heraus. Zeitlich etwas verschoben gründete sich auf Initiative von Prof. Dr. Asta Hampe 1990 der *Deutsche Hochschullehrerinnenbund*, das erste offizielle Netzwerk von Hochschullehrerinnen in Deutschland mit dem Ziel, den Anteil von Professorinnen zu erhöhen und ein Bewusstsein für die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen zu schaffen. Es gab Mehrfachmitgliedschaften von einigen Frauen, aber keine gemeinsamen Aktionen als Kollektivsubjekte. Beide radikalen Ausgründungen haben sich inzwischen wieder aufgelöst, aber der DAB hat sich in dieser Zeit auch verändert.²⁰ Alle drei Netzwerke aus dem akademischen Bereich waren darum bemüht, mit jeweils vereinten Kräften die Situation von Frauen in der Wissenschaft zu verbessern.

Der Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen NRW (1981–1995), das zweite Beispiel der politischen Einflussnahme, war ein autonomes Netzwerk meist junger Wissenschaftlerinnen, die bestrebt waren, Wissenschaft als ihren Beruf auszuüben (Metz-Göckel 2014). Es war ein längerer Prozess, in dem sich die vereinzelt Wissenschaftlerinnen miteinander bekannt und vertraut machten und einen ‚dritten Ort‘ für den Austausch kreierten, den Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen NRW (AK), von dem aus sie politisch aktiv wurden. Sie organisierten sich autonom und unkonventionell, nahmen direkt Kontakt zum Wissenschaftsministerium von NRW auf, baten regelmäßig um Gespräche, bei denen AK-Mitglieder vorbereitete Forderungen vortrugen (Schlüter 1986). Sie lernten, als Kollektiv aufzutreten, und verhandelten auf der Grundlage von vier verfassten Memoranden direkt mit der Ministeriumsspitze und zehn Jahre lang mit der Ministerin Anke Brunn (Metz-Göckel 2014; Schmidt 2012).

Als Netzwerk war der Arbeitskreis von unten aufgebaut, nicht-hierarchisch und aktionszentriert, ohne formale Regeln und Mitgliedschaften. Gemeinsam war den engagierten Wissenschaftlerinnen die unsichere Beschäftigung in ihrer Universität. Über Kontaktfrauen, die fast ausschließlich dem wissenschaftlichen Mittelbau angehörten, repräsentierte der AK die Gesamtheit der Wissenschaftlerinnen (im Mittelbau) von NRW. Er war kein Karrierenetzwerk im Sinne der instrumentellen Netzwerkforschung, da er ohne Ressourcen, nur lose strukturiert und nur mit der Kraft seiner Argumente und Beharrlichkeit auf eine Veränderung der Universitäten und der Hochschulgesetzgebung zielte. Indem sich die vereinzelt Wissenschaftlerinnen kennenlernten und Beziehungen und Vertrauen untereinander entwickelten, professionalisierten sie sich. Schnell hatte sich der Arbeitskreis den Ruf einer radikalen Gruppe im Wissenschaftsministerium erworben (Schmidt 2012: 17ff.). Diese Radikalität bestand in der gemeinsamen Überzeugung, dass sich unter den gegebenen Rahmenbedingungen die Situation nicht würde verbessern lassen.

¹⁶ In der Selbstdarstellung auf der Website heißt es: „Schon ganz früh haben die Gründerinnen des Deutschen Akademikerinnenbundes erkannt, wie wichtig es für Frauen ist, sich zu vernetzen [...]. Alle großen Veränderungen in Sachen Frauenrechte und anderen Frauenthemen sind von miteinander verbündeten Frauen auf den Weg gebracht worden.“ Zugriff am 1. November 2015 unter <http://www.dab-ev.org/de/netzwerke/Netzwerke.php>.

¹⁷ Zugriff am 1. November 2015 unter <http://www.dab-ev.org/de/netzwerke/Netzwerke.php>.

¹⁸ Der Deutsche Akademikerinnen-Bund (DAB) führt seine rückläufige Mitgliederzahl darauf zurück, dass sich viele professionspolitische Netzwerke von Frauen gegründet haben.

¹⁹ Ihre Aktivitäten sind quellenmäßig belegt im Bundesarchiv, Bestand Bundesministerium des Inneren B 106, bes. unter B 106/82880, Betrifft: Führung der Bezeichnung „Frau“. Siehe auch www.bundesarchiv.de/oeffentlichkeitsarbeit/bilder_dokumente/02886/index-18.html.de, Zugriff am 1. November 2015.

²⁰ In einem frühen Text für den DAB habe ich auf lesbische Wissenschaftlerinnen hingewiesen und sollte diese Passage streichen. Diese Streichung wäre seitens des DAB heute undenkbar.

Daher formulierte der AK weitergehende Hochschulkonzepte und Lösungsvorschläge, z. B. ein Hochschulmanifest, die 50-Prozent-Quote und Gleichstellung von Müttern und involvierten Vätern. Viele Frauen aus dem AK wurden als Einzelne in der Wissenschaft erfolgreich. Sie schafften es, die Bedingungen für Frauen in der Wissenschaft ein wenig zu verbessern, z. B. durch die Einführung von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und Richtlinien zur Frauenförderung, die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge für Mütter (um die Mutterschutzfristen) und darüber hinaus (auch für Väter, die sich ernsthaft an der Kinderbetreuung beteiligten) sowie die Institutionalisierung der Frauenforschung. Sie schafften es, die Universitäten einen Fußbreit für die ‚Frauenfragen‘ zu öffnen, aus den Angeln haben sie sie nicht heben können. Aus dem Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen NRW ist das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW hervorgegangen, das weiterhin auf die Wissenschaftspolitik des Bundeslandes Einfluss nimmt, ebenso wie die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (Schmidt 2012).

4.4 Frauen-Netzwerke als persönliche Rückversicherung

„Feminismus bedeutet Individualität und Solidarität“, schreibt Jana Hensel (2015) in Auseinandersetzung mit ignoranten Fremddefinitionen des Feminismus und bringt damit das spannungsreiche wie produktive Verhältnis von Individualisierung und Vergemeinschaftung der Frauennetzungen auf eine zutreffende Formel. Das Besondere der Frauen-Netzwerke scheint mir, dass sie einzelnen Frauen einen Resonanzboden und damit eine persönliche Rückversicherung boten sowie die Chance, Nähe und Distanz zu anderen Frauen auszutarieren. Es bedarf der anderen, in denen frau sich spiegeln und von denen sie sich distanzieren kann. Virginia Woolf hat Frauen den Rat gegeben, den Männern ihre Größe nicht noch vergrößernd widerzuspiegeln (Woolf 1995: 43).²¹

Die Frauengruppen boten einzelnen Frauen gleichsam eine Bühne, sich mit ihrer Identität auseinanderzusetzen und ihr Selbstbewusstsein zu stärken. Sich für gemeinsame Interessen einzusetzen hilft, sich selbst als Individuum stark zu fühlen. In diesen Prozessen kann eine visionäre Kraft entstehen, die es ermöglicht, über den Tag und die aktuelle Situation hinaus zu denken, eigene Positionen zu formulieren, vor allem aber sich aufeinander zu beziehen und zu unterstützen. In diesem Prozess konnten Verletzungen und Feindschaften, aber auch *politische Freundschaften* entstehen, die überdauerten und zum informellen Netzwerk zwischen Frauen heranwuchsen. In solchen Beziehungsnetzen können Frauen einander um Rat fragen, um Hilfe bitten, Probleme besprechen und darauf vertrauen, dass dies ‚geheim‘ bleibt. Wenn ich an dieser Stelle noch einmal auf die persönlichen *wissenschaftlichen Freundschaften* zurückkomme, dann, weil „diese Beziehungen nicht instrumentell herstellbar und darum auch so wertvoll sind, weil sie auf einer Vertrauensbasis und intellektuellen Anziehungskraft beruhen“ (Maurer 2010b: 267). Und ich betone die intellektuelle Anziehungskraft. Dies mag auch für Männer-Netzwerke gelten. In ihnen habe ich am meisten die männliche Kollegialität gegenüber Kolleginnen vermisst. In den Frauengruppen, die ich beschrieben habe, so möchte ich schließen, haben Frauen anderen Frauen ihre Größe widerspiegelt, oft vergrößernd, manchmal aber auch verkleinernd.

5 Schlussbemerkungen

Ob und wie Individualisierung und Vergemeinschaftung mit der Einbindung von Männern und Frauen in größere Kollektive zusammenhängen, war die Eingangsfrage. Was haben Frauen durch ihre Bewegungsaktivitäten gelernt, was hat sich verändert, was hat sie stabilisiert? Interessant wäre zu erfahren, wie es anderen Frauen ergangen ist, die sich in der neuen Frauenbewegung engagiert haben und dabei gewachsen sind.

Ich habe die positiven Seiten der Frauen-Netzwerke geschildert und die Schattenseiten wie Konkurrenz, Streitigkeiten und negative Stigmatisierungen einzelner Gruppen und Frauen kaum beleuchtet. Unanfechtbar scheint mir, dass der Feminismus des 21. Jahrhunderts auf dem politisierten Selbstbewusstsein und der erworbenen Stärke der Pionierinnen und Kämpferinnen der neuen Frauenbewegung basiert. Die nachfolgenden Frauengenerationen können darauf aufbauen, und sie tun es auch. Der aktuelle Feminismus

²¹ „Frauen haben über Jahrhunderte hinweg als Spiegel gedient mit der magischen und köstlichen Kraft, das Bild des Mannes in doppelter Größe wiederzugeben“ (Virginia Woolf 1995: 43).

spielt sich anders als früher nicht mehr auf der Straße ab, auch nicht mehr in Institutionen oder Selbsthilfegruppen, sondern verstärkt in den interaktiven neuen sozialen Medien. Fast wie zu alten Zeiten formulieren einzelne Bloggerinnen feministische Kritik im Gegenangriff:

„Wenn wir uns ein erfülltes Leben und eine Gesellschaft wünschen, die Frauen als vollwertige Menschen behandelt, müssen Männer sich und ihre Erfahrungswelt in einem neuen, auch unangenehmen Licht betrachten. Das Mitgefühl, das Männer und Jungs brauchen können, wenn sie der Welt der Gewalt, Frauenfeindlichkeit und der emotionalen Verstopfung entfliehen wollen, ist nicht das des Priesters, der Sünden vergibt, sondern das des Arztes, der einem leidenden Idioten, der mit einer eiternden Wunde den Arztbesuch zu lange hinauszögert, mit Nachdruck erklärt: Ich fürchte, das wird weh tun“ (Penny 2015: 111).

Wie zu Beginn der neuen Frauenbewegung werden aufrührerische und radikale Äußerungen von den Medien begierig aufgenommen. Es fragt sich nur, ob sie als Richtschnur stark genug sind, auch die Strukturen aufzuwirbeln.

Literaturverzeichnis

- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994). Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In Ulrich Beck & Elisabeth Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Risikante Freiheiten* (S. 10–39). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Becker-Schmidt, Regina (2004). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 62–71). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-99461-5_8
- Becker-Schmidt, Regina & Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.). (1995). *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Frankfurt/Main: Campus.
- Bleuel, Nataly (2015). Schrecklich perfekte Frauen. *Süddeutsche.de*, 30. März 2015.
- Bock, Stephanie (2002). Frauennetzwerke. *Frauenpolitische Bündnisse zwischen beruflichen Interessen und geschlechterpolitischen Zielen*. Wiesbaden: VS Verlag. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-663-11280-8>
- Boltanski, Luc (o. J.). Leben als Projekt. Prekarität in der schönen neuen Netzwerkwelt. *polar* #2. Zugriff am 17. Oktober 2015 unter www.polar-zeitschrift.de/polar_02.php?id=69.
- Boltanski, Luc & Chiapello, Eve (2001). Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. *Berliner Journal für Soziologie*, (4), 459–477. <http://dx.doi.org/10.1007/BF03204032>
- Bota, Alice; Köckritz, Angela; Lau, Jörg & Ross, Jan (2015). Agenten der Freiheit. *Die Zeit*, (24), 11. Juni 2015, 3.
- Bourdieu, Pierre (1983). Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital. In Reinhard Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten* (S. 183–198). Göttingen: Schwartz.
- Burt, Ronald S. (2004). Structural Holes and Good Ideas. *American Journal of Sociology*, 110(2), 349–399.
- Castells, Manuel (2001a). *Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft*. Opladen: Leske + Budrich. <http://dx.doi.org/10.1007/BF03204030>
- Castells, Manuel (2001b). Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft. *Berliner Journal für Soziologie*, 11(4), 423–439.
- Dackweiler, Regina Maria (2015). Weiblich, feministisch, Intellektuelle: Paradoxie oder Tabu? *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 7(3), 12–30
- De Nève, Dorothée & Olteanu, Tina (Hrsg.). (2013). *Politische Partizipation jenseits der Konventionen*. Opladen: Barbara Budrich.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008). *Gleichstellungsorientierte Forschungsstandards*. Zugriff am 21. Oktober 2015 unter www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards.
- Ehrenberg, Alain (2013). *Das erschöpfte Selbst*. Depression und Gesellschaft (7. Aufl.). Frankfurt/Main: Suhrkamp.

- Fraser, Nancy (2009). Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, (8), 43–57.
- Fraser, Nancy (2013). How feminism became capitalism's handmaiden and how to reclaim it. *The Guardian*, 14.10.2013.
- Granovetter, Mark S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, (78), 1360–1380. <http://dx.doi.org/10.1086/225469>
- Gross, Christiane & Jungbauer-Gans, Monika (2007). Erfolg durch Leistung? Ein Forschungsüberblick zum Thema Wissenschaftskarrieren. *Soziale Welt*, (58), 453–471.
- Gross, Christiane; Jungbauer-Gans, Monika & Kriwy, Peter (2008). Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren – Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 30(4), 8–32.
- Hensel, Jana (2015). Es hapert noch am Sein. *Der Freitag*, Nr. 17, 23.04.2015.
- Honneth, Axel (2013). Vorwort. In Alain Ehrenberg, *Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft* (7. Aufl., S. 7–12). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Icken, Angela (2011). Wie weit flogen die Tomaten? Oder: Nach 60 Jahren besteht der DF in einer veränderten Frauenverbandslandschaft. Zugriff am 17. Oktober 2015 unter www.frauenrat.de/fileadmin/user_upload/aktionen/60-jahre-deutscher-frauenrat/11112_Vortrag_Icken_60_Jahre_DF.pdf.
- Initiative feministischer Wissenschaftlerinnen (2013). *Für eine soziale, geschlechtergerechte und offene Gesellschaft*. Zugriff am 28. Oktober 2015 unter www.sowi.hu-berlin.de/de/lehrbereiche/sag/pdf/aufruf-feministischer-wissenschaftlerinnen_-2.pdf.
- Lenz, Ilse (Hrsg.). (2009). *Die Neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied*. Ausgewählte Quellen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Lichtblau, Klaus (2000). „Vergemeinschaftung“ und „Vergesellschaftung“ bei Max Weber. Eine Rekonstruktion seines Sprachgebrauchs. *Zeitschrift für Soziologie*, 29(6), 423–443.
- Lin, Nan (1999). Building a Network Theory of Social Capital. *Connections*, 22(1), 28–51.
- Maurer, Elisabeth (2010a). *Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung*. Frankfurt/Main: Campus.
- Maurer, Elisabeth (2010b). ‚Wunderbare‘ oder fragile Freundschaften in der Wissenschaft. Notwendigkeit oder Stolperstein für eine akademische Laufbahn. In Carola Bauschke-Urban, Marion Kamphans & Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung* (S. 264–278). Opladen: Barbara Budrich.
- Mayr-Kleffel, Verena (1991). *Frauen und ihre sozialen Netzwerke. Auf der Suche nach einer verlorenen Ressource*. Opladen: Leske + Budrich. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-95925-6>
- Metz-Göckel, Sigrid (2014). Grenzgänge zwischen Wissenschaft und Politik oder die Eroberung des Politischen. In Barbara Rendtorff, Birgit Riegraf & Claudia Mahs (Hrsg.), *40 Jahre Feministische Debatten. Resümee und Ausblick* (S. 178–191). Weinheim/Basel: Beltz/Juventa.
- Meulenbelt, Anja (1992). *Feminismus. Aufsätze zur Frauenbefreiung*. München: Verlag Frauenoffensive.
- Moulier-Boutang, Yann (o. J.). *Für eine Erneuerung der Sozialkritik. Luc Boltanski und Eve Chiapello im Gespräch mit Yann Moulier-Boutang*. Zugriff am 17. Oktober 2015 unter eicpc.net/dlfiles/boltanskichiapello-de.
- Osterloh, Margit & Wübker, Sigrid (1999). *Wettbewerbsfähiger durch Prozess- und Wissensmanagement. Mit Chancengleichheit auf Erfolgskurs*. Wiesbaden: Gabler. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-94401-6>
- Oechsle, Mechtild & Geissler, Birgit (Hrsg.). (1998). *Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis*. Opladen: Leske + Budrich. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-95081-9>
- Penny, Laurie (2015). *Unsagbare Dinge. Sex, Lügen und Revolution*. Hamburg: Edition Nautilus.
- Sagebiel, Felizitas (2010). Zur Funktion von Männernetzwerken für die Karriere von (Ingenieur-)Wissenschaftlerinnen. In Carola Bauschke-Urban, Marion Kamphans & Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung* (S. 279–304). Opladen: Barbara Budrich.
- Sagebiel, Felizitas (2015). Peer-Review-Verfahren – Legitimation oder ein geschlechtergerechtes Verfahren zur transparenten Qualitätssicherung? *die hochschule*, (4) (im Erscheinen).
- Sander, Helke (1998). Überlegung zur Bewegung. In Ingeborg Mues (Hrsg.), *Was Frauen bewegt und was sie bewegen* (S. 283–303). Frankfurt/Main: Fischer.



- Scheidegger, Nicole & Osterloh, Margit (2004). One network fits all? Effekte von Netzwerkcharakteristika auf Karrieren. In Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke. Der Fall Gender* (S. 199–226). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-80569-0_9
- Schenk, Herrad (1980). *Die feministische Herausforderung*. München: Beck.
- Schlüter, Anne (1986). Gegenstrategien – Frauenförderung an den Universitäten – Das Beispiel des Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen in NRW. In Anne Schlüter & Annette Kuhn (Hrsg.), *Lila Schwarzbuch. Zur Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft* (S. 112–117). Düsseldorf: Schwann.
- Schlüter, Anne (1991). Zehn Jahre Frauenpolitik im Wissenschaftsbetrieb – Ziele, Strategien, Ergebnisse. In Margot Gebhardt-Benischke & Ingeborg Stahr (Hrsg.), *Frauenpolitik im Wissenschaftsbetrieb* (S. 15–30). Pfaffenweiler: Centaurus.
- Schlüter, Anne & Stahr, Ingeborg (Hrsg.). (1990). *Wohin geht die Frauenforschung?* Köln, Wien: Böhlau.
- Schmidt, Uta C. (2012). *Das Netzwerk Frauenforschung NRW. Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution*. (Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 13). Essen.
- Schwarzer, Alice (1981). *So fing es an! Die neue Frauenbewegung*. Köln: Emma Verlag.
- Stefan, Verena (1975). *Häutungen. Autobiografische Aufzeichnungen*. München: Verlag Frauenoffensive.
- Vester, Michael (2000). Von der Integration zur sozialen Destabilisierung: Das Sozialmodell der Bundesrepublik und seine Krise. *Journal für Konflikt- und Gewaltforschung*, 2(11), 4–27.
- Weber, Max (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr.
- Weisbrod, Lars (2015). Meine Erfahrung, meine Moral. *Die Zeit*, Nr. 25, Juni 2015, 55.
- Woolf, Virginia (1995). *Ein Zimmer für sich allein*. Frankfurt/Main: Fischer.
- zwd (2015). Debatte: Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung – ein Modell für die Zukunft? *Zwd Politikmagazin Frauen, Gesellschaft, Bildung und Kultur* (329).

NETZWERK: KONTUREN UND KONJUNKTUREN EINES BEGRIFFS

Uta C. Schmidt

Das Bild vom Netzwerk wird heute aufgerufen, um soziale Beziehungen, berufliche Kontakte, institutionalisierte und organisatorische Verbindungen, Waren- und Kapitalströme zu thematisieren. Der Netzwerkbegriff durchzieht öffentliche Alltagsdiskurse und avancierte zudem zu einem Schlüsselbegriff in Wissenschaften wie der Soziologie (Castells 2003; Latour 2002; Boltanski/Chiapello 2003), andere Bilder des Sozialen – wie Organismus, Mechanismus, System, Theater oder Krieg – ablösend (Schlechtriemen 2014: 14, 92).

Kein Begriff, der nicht in sozialer Praxis entsteht, die eine Geschichte erzeugt, keine Geschichte, die nicht auf viele andere verweist: Die vielfältigen alternativen politischen Bewegungen in der Bundesrepublik seit den 1970er Jahren, zu denen auch die hochschulpolitische Frauenbewegung gehörte, verbanden mit ihrer netzwerkartigen Organisation emphatisch emanzipatorische Visionen (vgl. Härlin/Röder/Jotter 1979). Heute fungiert der Begriff als Imperativ alternativer Restrukturierungen: Der Governance-Diskurs propagiert Regieren in Netzwerken als effektive Form gesellschaftlicher Steuerung, die Managementliteratur setzt der Starrheit hierarchischer Unternehmensstrukturen flexible Networkflows entgegen, Networking gilt als Schlüsselkompetenz für beruflichen Erfolg, soziale Netzwerke sollen Individuen angesichts bedingungsloser Individualisierung auffangen und die Deregulation sozialstaatlicher Strukturen abfedern (vgl. Penkler 2008: 7).

Doch welche gesellschaftlichen Entwicklungen, Bedürfnisse, Motive haben sich in den Reden vom Netzwerk und in den Praktiken des Netzwerkens abgelagert? Welche Kontexte konstituieren die Deutungskraft der Netzwerkmetapher in Wissenschaft und Alltag? Welche Modelle für systemische Zusammenhänge wurden/werden durch die Allgegenwart des Netzwerkbildes verdrängt – wann und warum? Welche gesellschaftlichen Prozesse bewirk(t)en, dass das Bild vom Netzwerk als eine narrative Konfiguration „eine Refiguration der eigenen Erfahrungen bewirken kann“ (Chartier 1989: 16). Und: Was für ein Weltbezug, was für ein „In-der-Welt-Sein“ drückt sich jeweils in den Repräsentationen vom Netzwerk aus?

Es interessieren hier somit kulturhistorische Transformations- und Übertragungsvorgänge – Anschlussstellen, Schnittpunkte und Allianzen –, die das Netzwerk als Wissensmodell so omnipräsent werden ließen. Dazu geht der Blick hin zu Figurationen, in denen das Denken in Netzwerken Kontur annahm (vgl. Foucault 2009: 182), um Ordnungs- und Erzeugungsgrundlagen unserer heutigen akademischen wie alltäglichen Praxis in ihrer selbstverständlichen Kontinuität zu befragen. Es geht mit historischem Blick um eine Denaturalisierung des Netzwerkmodells, der gleichzeitig Dimensionen des Geworden-Seins offenlegt, um die Kritikfähigkeit für aktuelle Wahrnehmungen zu schärfen.

Dazu bietet sich das Konzept der „epistemischen Figuration“ an, wie es in der historischen Anthropologie des Wissens diskutiert wird (vgl. Emden 2004).¹ Sie entsteht als Zusammenspiel von Argumentations- und Repräsentationsstrategien, Logiken des Imaginären, symbolischen wie sozialen Handlungen. Sie entfaltet sich im jeweils historischen Raum, geprägt von institutionellen, materiellen und technischen Bedingungen. Diese epistemische Figuration zeitigt geplant oder ungeplant Echowirkungen, die die Tiefenstrukturen der Wissensordnung weiter mitbestimmen (vgl. Emden 2004: 127f.). Die „Wirklichkeit“ der Netzwerk-Episteme ist demnach Resultat sozialer Praxis, materieller Bedingungen und kultureller Einbildungskraft gleichermaßen (vgl. Orland 2012).

Um dieses kulturelle Zusammenspiel sichtbar zu machen, verfährt dieser Beitrag dicht beschreibend (vgl. Geertz 1983). Als Methode und Darstellungsweise (vgl. Wolff 1992) verfolgt er sein Erkenntnisinteresse gleichsam „narralytisch“ (Gilcher-Holtey 2007: 19), d. h. in der Form des Erzählens (vgl. Rüsen 1986). Erzählend rekonstruiert können hier jedoch nur einige Konstellationen werden, nicht als lineare Erzählung, sondern „als diskontinuierliche Praktiken“ (Foucault 1991: 34), als Praktiken, die sich überschneiden, manchmal berühren, sich ignorieren oder gar ausschließen können.

¹ Hans-Jörg Rheinberger spricht vom „epistemischen Ding“ (Rheinberger 2001: 15ff.); Christian Emden von „Konstellation“ (Emden 2004: 129). Der Begriff der „epistemischen Figuration“, die ich hier im Sinne Norbert Elias einführe, betont die Dynamiken und Prozessqualitäten von zeitlichen wie räumlichen Verflechtungszusammenhängen (Elias 1971: 139ff.).

1 Arbeitskreis und Kontaktnetz

„Den Begriff ‚Netzwerk Frauenforschung‘ habe ich auf Anregung von Frau Professorin Christine Kulke eingeführt, um aus der Einführung von Professuren für Frauenforschung und Frauenwissenschaften – im Vorlauf auf ein gender mainstreaming in der Wissenschaft – ein Projekt zu machen“, schrieb die ehemalige Wissenschaftsministerin des Landes Nordrhein-Westfalen, Anke Brunn, im Jahre 2001 (Brunn 2001) und begründete so nach allen Regeln der Kunst eine lupenreine Ursprungsgeschichte. Doch bildete dieser Gründungsakt nur den vorläufigen Höhepunkt einer an Konflikten reichen Auseinandersetzung um den Universalismusanspruch von Wissenschaft und um die Universitätstauglichkeit von Frauen.

Dort, wo es um Macht, Einfluss, sicheres Einkommen und wissenschaftliches Prestige ging, blieben Frauen die Hochschulen des Landes verschlossen (vgl. Schmidt 2012: 16). Denn bei der Wiedereröffnung der Universitäten 1945/46 stand es von Anfang an außer Frage, die Präsenz von Frauen nach dem überproportionalen Anstieg während der Kriegszeit wieder zugunsten der Männer zu korrigieren. Die Universitäten konnten trotz Ausbau des Hochschulwesens erfolgreich ohne größere Konflikte als männerbündische Organisation restituiert werden (vgl. Hausen 2006), dank einer traditionsreichen frauenfeindlichen Hochschulkultur, die verstärkt wurde durch einen mitunter aggressiven Antifeminismus gegenüber Akademikerinnen und den Glauben an eine spezifische Bestimmung der Frau, wie er im Nationalsozialismus aufgerufen worden war.

So, wie sich seit den 1960er Jahren überall Frauen zusammenschlossen, trafen sich auf Einladung der Soziologie-Professorin Sigrid Metz-Göckel im Wintersemester 1979 Wissenschaftlerinnen aus Nordrhein-Westfalen an der Universität Dortmund. Sie gaben sich den Namen „Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen NRW“ und formulierten Forderungen nach Frauenförderung und nach der Förderung von Wissenschaft im Interesse von Frauen (vgl. Schlüter 2013). In der Arbeitsgesellschaft, in der sich die Bundesrepublik Ende der 1970er Jahre verortete (vgl. Dahrendorf 1983; Negt 1995; Jaraus 2006: 334), gründete sich diese hochschulpolitische Frauenbewegung als „Arbeitskreis“, der sich – ganz im Sinne des zeitspezifischen frauenbewegten Selbstverständnisses – als „autonom“ verstand (vgl. Omran 1995; Metz-Göckel 2005):

„Unsere Minderheitensituation am Arbeitsplatz UNI ist der gemeinsame Ausgangspunkt unserer Organisation als einer autonomen Frauenlobby. Wir haben keine Stellvertreter, wir vertreten uns selbst, wir arbeiten für unsere eigene Reproduktion. Wir wollen in der Wissenschaft bleiben – uns macht die Arbeit Spaß – und wir müssen in der Wissenschaft bleiben, damit die Unterdrückung der Frau durch Wissenschaft aufgehoben und nicht in einer wirtschaftlichen Krisensituation neu legitimiert wird.“ (Schlüter 1982: 1)

Strategisch verstanden die Akteurinnen „Autonomie“ als Grundvoraussetzung für eine flexible Aktionspolitik: „Unsere Autonomie besteht in der Selbstregulierung: Wir wollen mit den Abhängigkeiten und Unabhängigkeiten der Institutionen frei umgehen und selbst Perspektiven aufbauen können“ (Schlüter 1991: 19).

Die Wissenschaftlerinnen sahen bereits eine „wissenschaftliche Gelehrten-Bezugsgruppe“ wachsen. Zur erfolgreichen Perspektivierung ihrer hochschulpolitischen Aktivitäten nutzten sie das Bild des „Kontaktnetzes unter Frauen im und außerhalb des Wissenschaftsbetriebes“ (Schlüter 1983: 7f.): Ging es um die Organisationsform, so sahen sich die Wissenschaftlerinnen als „Arbeitskreis“. Ging es um die Zirkulation von Wissen, so griffen sie auf Vorstellungen vom Netz zurück.

Der Arbeitskreis trug seine Anliegen beharrlich direkt im Wissenschaftsministerium des Landes vor. Im Jahre 1985 thematisierte zum ersten Mal eine Regierungserklärung die Lage von Frauen in Forschung und Lehre: „Die Landesregierung wird darauf hinwirken, dass die Möglichkeiten der Frauen in Forschung und Lehre verbessert werden“ (Rau 1985: 25), versprach Ministerpräsident Johannes Rau. Zur Wissenschaftsministerin berief er zudem die Sozialdemokratin Anke Brunn, die seit den 1970er Jahren zur Politisierung der SPD-Frauen und zum Austausch mit den außerparlamentarischen Frauenbewegungen beigetragen hatte. Die parteiinterne und autonome Frauenbewegung schien einen Etappensieg errungen zu haben.

2 Das Netzwerk Frauenforschung

Als Mitte der 1980er Jahre ein bundesweites Sonderprogramm für zusätzliche ProfessorInnenstellen aufgelegt wurde, beteiligte sich auch Nordrhein-Westfalen an der Ausschreibung. Die Landeshochschulen meldeten beim Ministerium für dieses Förderprogramm ausschließlich Männer. Ministerin Brunn weigerte sich daraufhin, auch nur eine Stelle aus diesem Programm freizugeben, wusste sie doch aufgrund der Forschungen des Arbeitskreises und von Statistiken aus dem eigenen Hause um qualifizierten weiblichen Nachwuchs: „Ich habe gesagt, das unterschreibe ich so nicht“ (Brunn 2011: 67). Für die Hochschulen brachte die Einrichtung dieser Professuren finanzielle Vorteile, denn für einige Jahre steuerte das Ministerium beträchtliche Mittel bei. „Plötzlich, binnen einiger Tage, wurde nach den Männern auch viel versprechender weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs für das Programm gemeldet, und es konnte auf den Weg gebracht werden“ (Brunn 2010), erinnerte sich die Ministerin. Es entstand die Idee, das Sonderprogramm verstärkt für Frauenforschungsprofessuren einzusetzen (vgl. Brunn 2011: 67).

Die Ministerin wollte ein stimmiges Konzept, das dem Anspruch der Landesregierung Ausdruck verlieh und sich in Fach- wie Medienöffentlichkeiten hinein vermitteln ließ. Es durfte die auf Autonomie bedachten Hochschulen nicht zu sehr herausfordern und weder das Prinzip der Bestenauslese aushöhlen noch in die Forschungs- und Lehrfreiheit eingreifen. In dieser historischen Konstellation bot sich die Ordnung des Netzwerks an, um aus der „Einführung von Professuren für Frauenforschung und Frauenwissenschaften [...] ein Projekt zu machen“ (Brunn 2001). Angesichts des nachweisbaren Mangels an wissenschaftlich erarbeitetem Wissen über Leben und Arbeit von Frauen und „Geschlecht“ als Ordnungsprinzip von Gesellschaft ließ sich die Förderung von Forschung in diesem defizitären Bereich mit einer Qualitätssteigerung der Wissenschaft begründen – im Sinne von Innovationsförderung und Wissenserweiterung.

Das Netzwerk startete mit drei Berufungen von Wissenschaftlerinnen in Bonn, Bielefeld und Paderborn. Doch vor den Augen der Ministerin spannte sich bereits ein dichtes Netz von Frauenforschungsprofessuren auf: „In ein paar Jahren werden wir ein Netzwerk der Frauenforschung haben“ (Wissenschaftlerinnen-Info 1987: 166).

Gegen die geschlossene, hierarchische Entität Hochschule setzte sie das Bild eines Netzwerks mit positionellen und dynamischen Dimensionen. Es knüpfte unterschiedliche Maßnahmen zusammen und rief ein politisches Gestaltungskonzept vor Augen. Es evokierte quer durch das ganze Land die Förderung von Frauenforschung als ein Beziehungsgeflecht vieler sich kreuzender Fäden in allen Richtungen und Intensitäten, zwischen unterschiedlichen Disziplinen und auf unterschiedlichen Handlungsfeldern, die in weiteren Netzen eingelassen sein konnten und mit ihnen kommunizierten.²

In dieser Gründungsfiguration des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW waren die heutigen Arbeitsfelder bereits angelegt – die Wissenserweiterung, die Innovationsförderung, die Hochschulentwicklung, die Personalentwicklung. Im Horizont der Hochschulreform überzeugte das Netzwerkbild die Ministerin als eine „alternative“ Organisationsform mit anti-autoritärem Selbstverständnis (vgl. Strauss 2010: 16ff.).

3 Denken von Netz und Netzwerk

Wurde das *Netzwerk* seitens des Ministeriums als Organisationsform mit spezifischen Eigenschaften positioniert, so verschiebt sich die Perspektive in der Erinnerung der Namensgeberin Christine Kulke³ auf einen weiblichen Produktionszusammenhang. Die Soziologin imaginierte stoffliche Bezüge des Webens und Knüpfens in der Tradition weiblicher Zuständigkeit für Garn, Faden, Zwirn, Spindel und Nadel als kulturschaffende Praxis (vgl. Wunder 1996; Franger 2004).

Das Netz gilt als ein archaisches Symbol (vgl. Ronnberg/Martin 2011: 518). Sein „semantischer Kern“ ist stets dinglich: „das Spinnennetz und das Fischernetz“ (Böhme 2004: 17). Im Grimm’schen Wörterbuch heißt es: „ein aus weiten Maschen bestehendes Gestrick; dieses Gestrick an sich: aus dem faden ein netz zu machen“ (Grimm 1885: Sp. 636). Das „Werk“ hingegen ist Vorgangs- und Eigenschaftsbezeichnung gleichermaßen:

² Zusätzlich zur Schaffung von Frauenforschungsprofessuren wurde auch die Einrichtung von Frauenbeauftragten gesetzlich vorangetrieben, die sich ebenfalls landesumspannend vernetzten (vgl. WissHG vom 20. Oktober 1987, § 23a).

³ Christine Kulke in einem Telefoninterview mit der Autorin am 30. November 2011.

„seit beginn der überlieferung ist werk geläufige bezeichnung für das wirken (I) und bewirkte, das ergebnis eines schöpferischen tuns (II), erst seit dem mhd. auch nachweislich für den zu bearbeitenden stoff (III) sowie für das wirkende (agens, werkzeug: IV, 1) gebraucht, schliesslich auch für eine betriebsanlage (werkstätte: IV, 2) [...]“ (Grimm 1960: Sp. 329).

Daraus ergibt sich: Netze sind immer gewirkt – Werke eben –, von sich aus oder als Produkt, „egal ob sie von Bakterien, Ameisen oder Spinnen, von Nachbarschaften, Frauen, Wasserbau-Ingenieuren oder Informatikern hergestellt werden. ‚Vernetzen‘ ist ein basaler *modus operandi* von Natur wie Kultur“ (Böhme 2004: 18, Hervorh. i. O.).

Natur und Kultur werden gemeinsam im Bild des Netzwerks vorgestellt, diese Eigenschaft macht das Netzwerkbild auch so geschmeidig für alle möglichen Austauschprozesse. Doch ist diese Art, Wissen zu organisieren, nicht kontextlos gegeben. Die Kontakte, die Hildegard von Bingen im 12. Jahrhundert unterhielt, lassen sich heute retrospektiv als Netzwerk erforschen, doch wäre ihr selber der Begriff fremd gewesen:

Erst um 1800 drängelte sich das Netz auf die Vorderbühne der Wissensordnungen, zu einer Zeit, als die Naturgeschichte begann, sich aufzulösen. Michel Serres hat seinem Text *Paris 1800* eine Liste mit all jenen Entdeckungen inkorporiert, die das gesellschaftlich-kulturelle Klima schufen, in dem die Ausformulierung der positiven Wissenschaft und die Ausdifferenzierung zu Spezialdisziplinen gedeihen konnte (vgl. Serres 1995: 600f.). Bislang hatte Gott die Dinge erschaffen und in eine gute, richtige Reihenfolge gestellt. Doch durch den enormen Erfahrungszuwachs im Jahrhundert der europäischen Expansion war dieses Klassifikationssystem der Naturgeschichte gehörig unter Druck geraten. So, wie Maria Sybilla Merian im Jahre 1699 nach Surinam segelte, um im Dschungel Pflanzen und Schmetterlinge zu erforschen (vgl. Kerner 1992), umrundeten unzählige Forschungsreisende im Schlepptau von Kolonisatoren und Missionaren die Welt, sammelten Objekte, häuften neues Wissen an. Die Naturalienkabinette, Herbarien und Wunderkammern in den europäischen Zentren quollen über vor nicht zuordbaren Tieren, Pflanzen, Varietäten. Das Wissen ließ sich nicht mehr als „Kette“ (vgl. Lovejoy 1993) ordnen. Besonders offensichtlich zeigte sich dies bei den Lebewesen, also dem Wissensgebiet, das heute von der Biologie bearbeitet wird. Man sah sich einer Akkumulation von Wissen gegenüber, das in die stufenförmigen Klassifikationssysteme nicht mehr zu integrieren war (vgl. Lepenies 1978: 61f.). Angesichts der Komplexität der Erscheinungen waren die Ordnungssysteme der Naturgeschichte an ihr Ende gekommen:

„Unsere systematischen Methoden fassen nur die nächsten Beziehungen, sie versuchen nur, ein Wesen zwischen zwei anderen zu platzieren, und irren dadurch ohne Unterlass: Die richtige Methode sieht jedes Lebewesen inmitten aller anderen; sie zeigt alle Querverbindungen, durch welche es sich mehr oder weniger eng in jenes immense Netz, welches die organisierte Natur konstituiert, verkettet“ (Georges Cuvier, zit. n. Penkler 2008: 26),

lautete die erkenntnistheoretische Botschaft für die Zukunft.

Das Modell des Blutkreislaufes, das Faszinosum organischer Elektrizität und das Verhalten von Flüssigkeiten zeitigte zahlreiche Echowirkungen und Konvergenzen außerhalb der Labore und wissenschaftlichen Fachkulturen, in denen sie beobachtet worden waren. Die „Zirkulation“ von „Strömen“ wurde gegen Ende des 18. Jahrhunderts zur Leitmetapher: Sie strukturierte das Denken der experimentellen Wissenschaft, der Ökonomie, der Medizin, der Stadtplanung, der Anthropologie, der Literatur. Als das gesellschaftliche Bedürfnis nach Zirkulation von Reichtum, Waren, Wasser und Unrat wuchs, benötigte man kommunikable Bilder von verschalteten Fließsystemen mit eigener Strömungsenergie. Die Assoziation von Wasserwegen und Straßen wurde in Bildern des Blutkreislaufes – Wasseradern, Verkehrsadern – gesellschaftlich verhandelt und die Zirkulation des Blutes in Begriffen des Wasserwesens – Kanäle, Gefäße – veranschaulicht. So nahm eine moderne Zirkulations-Episteme mit Netzwerkcharakter Gestalt an. Mit der Aufklärung aus der gottgewollten Ordnung entlassen, begannen Gesellschaften, sich physiologisch als Gesellschaftskörper vor- und darzustellen – mit Venen und Adern (vgl. Lepetit 1986: 28).

4 Soziale Beziehungen als physiologische Phänomene

Innerhalb der Genealogie von Netzwerkkonzepten kommt dem französischen Autor Henri de Saint-Simon (1760–1825) und seinen späteren Schülern eine Schlüsselstellung zu (vgl. Gießmann 2006: 81ff.). Saint-Simon konzipierte 1802 das „projet“ einer von „Tuben, Kanälen, Röhren oder Gefäßen“ (Henri de Saint-Simon, zit. n. Penkler 2004: 57) durchzogenen Gesellschaft, in der Geld, Wissen, Waren, Anerkennung und Menschen frei zirkulieren:

„Im alten System wurden die Menschen durch ihre Vorgesetzten durch Zwang reglementiert, im Neuen werden sie mit diesen kombiniert. Auf der Seite der Vorgesetzten gab es Befehle, bei den industriellen Vorgesetzten gibt es bloß Leitung. Im ersten Fall war der Mensch Unterworfener, im Zweiten ist er Teilhaber. Solch ist tatsächlich das bewundernswerte Wesen industrieller Zusammenschlüsse, dass in Wirklichkeit all jene, die konkurrieren, zusammenarbeiten und Teilhaber sind, vom einfachsten Hilfsarbeiter bis zum reichsten Unternehmer und bis zum aufgeklärtesten Ingenieur“ (Henri de Saint-Simon, zit. n. Penkler 2008: 60, Hervorh. i. O.).

Angesichts der realen gesellschaftlichen Konflikte und des institutionellen Vakuums der restaurativen Zeit, zu der Saint-Simon lebte, reizte die Vorstellung eines befriedeten Gesellschaftsganzen, in der die antagonistischen Klasseninteressen in einer universellen Vernetzung zugunsten des Gemeinwohls aufgehoben sind (vgl. Saage 1999). Und angesichts von Willkür und Guillotine, die die Regierungszeit vom Konvent zum Kaiserreich bestimmten, machte es durchaus Sinn, einer Regierung nicht mehr als die Sicherung der Zirkulationsfähigkeit dieser Infrastrukturen zu verantworten. Aufhorchen lässt der Verweis auf die Unmittelbarkeit der gesellschaftlichen Bezüge, die keine *äußere*, den Fluss störende Steuerung benötige. In dieser Netzwerkordnung der Zirkulation sind bereits jene Regimes angelegt, die Steuerung und Kontrolle der Gesellschaft ohne direkten Zugriff möglich machen, so wie es heute diskutiert wird (vgl. Penkler 2008: 64).

5 Technomorphe Konstruktionen

Bei Saint-Simon figurierte das Netzwerk noch als diskursiver Entwurf von Gesellschaft. Seine Schüler – zumeist Ingenieure und Absolventen der staatlichen École Polytechnique – verstanden nach 1830 das Bild sich kreuzender Kanäle und darin zirkulierender Ströme als reale Planungstätigkeit von Landschaftsbauten – Verteidigungssysteme, Straßen, Kanäle, Schienenwege, Wasserleitungen. Bei ihnen sind es technomorphe materielle Konstruktionen – nicht metaphorische „Tuben“ –, die die befreiende Macht der Zirkulation freisetzen, um gesellschaftlichen Wandel zu ermöglichen (vgl. Penkler 2008: 67).

Der genealogische Blick bleibt flüchtig, wenn man nicht die Konstellationen mitberücksichtigt, die das Hervortreten des Netzwerkkonzepts um 1800 mobilisierten: Ein rigoroses Zensuswahlrecht schloss die gewerblichen Schichten von der politischen Partizipation aus. Adel und Klerus waren wieder in die staatstragenden Positionen zurückgekehrt, die politischen Freiheiten unterdrückt, während sich gleichzeitig Strukturen eines kapitalistischen Systems formierten. Noch wurde industrielles Unternehmertum durch rigiden staatlichen Dirigismus und Interventionismus behindert. Saint-Simons Konzept einer vernetzten produktiven Gesellschaft war positiv gegen die parasitären regierenden Schichten gerichtet. Es galt, ein Zeitalter zu verwirklichen, in dem die positive Wissenschaft mit ihrer Innovationsfähigkeit Form und Inhalt der Entwicklungsdynamik bestimmte (vgl. Hofmann 1969: 46). Die Nation benötigte ein modernes Verteidigungssystem, einen Straßenplan und einen Verbund eisenbestückter Schienenwege, um Material und Menschen sicher zu transportieren – dies konnte nur in einer Land umspannenden, mit Kräfftelinien durchzogenen Raumordnung konzipiert werden. Die Urbanisierung erforderte neue Konzepte der Wasser- und Abwasserversorgung (vgl. Corbin 1984). In den deutschen Ländern behinderten zu diesem Zeitpunkt unzählige Grenzen eine freie Zirkulation von Reichtümern und die Entfaltung Raum umspannender Netzwerke. Erst die Gründung des „Zollvereins“ im Jahre 1833 bildete eine Voraussetzung für die Zirkulation von Reichtümern, Ideen, Material und Menschen. Das sich nun explosionsartig ausbreitende Schienensystem der Eisenbahn wurde dann auch ganz schnell als Netz gefasst: „die wie fäden eines netzes sich ausbreitende verbindung von eisenbahnen“ (Grimm/Grimm 1862: Sp. 367; vgl. Görtemaker 1994: 166).

In der modernen Wissenschaftsgeschichte gilt es als ausgemacht, dass spezifische epistemische Diskurse erst dann gesellschaftliche Deutungskraft gewinnen, wenn sie den Bereich der monosozialen Fachkultur verlassen und in weitere soziale Prozesse eingebunden werden – wenn sie in spektakulären Versuchsanordnungen vor einem interessierten Publikum aus Männern und Frauen, durch künstlerische Positionen, durch technologische Innovationen, in medienvermittelten Kontroversen zum Gesprächsstoff von Frauen und Männern werden (vgl. Hochadel 2003). Das darf nicht verstanden werden als eine Rezeption wissenschaftlicher Wahrheit durch Laien, sondern betont eigene Aneignungsweisen in den jeweiligen sozialen Praxen (vgl. Schmidt 1998). Epistemische Prozesse setzen sich in unterschiedlichen sozialen Gruppen – von konkurrierenden Wissenschaftlern über Salons, Spektakel und Gesellschaften bis hin zu ZeitungsleserInnen fort und verändern sich zwischen Akademia und Alltag.⁴

Das lässt sich auch im weiteren Zeitverlauf für das Wuchern des Netzbildes im Zusammenspiel von Argumentations- und Repräsentationsstrategien, Logiken des Imaginären und institutionellen, materiellen und technischen Bedingungen zeigen. So wurden die Übertragung von elektrischen Signalen in der modernen Kommunikationstechnologie und die Übertragung von elektrischen Reizen innerhalb des zentralen Nervensystems als Netzstruktur kommuniziert: Die Entdeckung multipolarer, vernetzter Nervenzellen verlief parallel zur Einführung der Mehrfachtelegrafie, die zwischen den 50er und 60er Jahren des 19. Jahrhunderts die Linearität der Impulsübertragung durch Übertragungsnetzwerke ablöste. Bis ins 20. Jahrhundert hinein wurden diese für Netzwerkdebatten stilbildend und zeitigten weit über den jeweiligen Wissenschaftsbereich hinaus kulturelle Effekte. Und während die Einsichten in den Aufbau des Gehirns, die Struktur von Geweben an Komplexität zunahm, machte sich die Gesellschaft nicht nur auf in die Zeitalter von Unterwassernetzen, Elektrizitätsnetzen, Telefonnetzen, Rundfunknetzen oder Gewebenetzen, sondern auch in das Zeitalter von Nationalismus und Imperialismus. Die materiellen und diskursiven Netzordnungen machten einen organischen Volkskörper mit mordendem Kontrollregime vor- und darstellbar, in dessen Adern bald nur noch Ströme eines vermeintlich reinen Blutes zirkulieren durften. Bei zunehmenden Schnittstellen zwischen militärischen, wirtschaftlichen, politischen, sozialen, kulturellen Interessens- und Anwendungsbereichen wuchs das Netzwerk als Ordnung der modernen Episteme aus den wissenschaftlichen Labors hinaus. Spezifische Erklärungsmodelle lösten sich von ihren Kontexten und durchwucherten das gesellschaftliche Imaginäre.

Festzuhalten bleibt an dieser Stelle: Im Übergang vom 18. zum 19. Jahrhundert und an der Schwelle vom 19. zum 20. Jahrhundert waren die Netzwerk-Episteme bereits so angelegt, wie sie die heutigen Diskussionen bestimmen – als Zirkulation und Steuerung, als freie Entfaltung und Regime, als Denken und Handeln, als Wissensordnung und Systemtechnik, als Utopie und Destruktion: Diese Mehrdeutigkeit ließ es im 21. Jahrhundert für gesellschaftliche Selbstbeschreibung und Verständigung gleichermaßen so wertvoll werden. Das Denken in Netzwerken ist der Entwicklung des Industriekapitalismus eingeschrieben und nicht erst eine Praxis des heute sogenannten „neuen Kapitalismus“. Die Netzwerk-Episteme sind dabei untrennbar mit Einsichten in die Strukturen des Lebens verknüpft – Artenvielfalt, Blutkreislauf, Nervensystem – ebenso wie mit technomorphen Verbundtechnologien – Kanal, Schienennetz, Telegrafie, Telefonie, Radiophonie. „Netze sind eine, ja *die* spezifische Art der Episteme der Moderne; und sie sind *zugleich* selbst materiell-technische Systeme“ (Böhme 2004: 31, Hervorh. i. O.), fasst Hartmut Böhme diese beiden Seiten eines Phänomens zusammen. Bild und gesellschaftliche Erfahrung stehen – so die moderne Bildforschung – in einem wechselseitigen Ecoverhältnis. Nur so kann das Netzwerkbild abstrakte Inhalte, Positionen, Utopien adressieren und in die breite Öffentlichkeit Problemlagen wie Gestaltungslösungen kommunizieren (vgl. Schlechtriemen 2013: 47).

So fand das Netzwerkbild zur Beschreibung von Vergesellschaftung auch Eingang in die deutsche Soziologie. Georg Simmel (1858–1918) hatte sich Gesellschaft nicht mehr als etwas Substanzielles, sondern als „ein ewiges Fließen und Pulsieren“ vorgestellt. Die Wissenschaft von der Gesellschaft müsse sich fortan konzentrieren auf die „mikroskopisch-molekularen Vorgänge innerhalb des Menschenmaterials, die aber doch das wirkliche Geschehen sind, das sich zu jenen makroskopischen, festen Einheiten und Systemen erst zusammenkettet“ (Simmel 1968: 15). Zur Markierung seines Perspektivenwechsels bemühte Simmel die technische Apparatur des Mikroskops, um die molekularen „Vorgänge“ gesellschaftlicher Wechselwirkungen zu erfassen, die, Materialstrukturen gleich, Formen in Zeit und Raum bilden: „Vielleicht wird von dieser Erkenntnis aus für die Gesellschaftswissenschaft erreicht, was für die Wissenschaft vom organischen Leben der Beginn der Mikroskopie bedeutete“ (Simmel 1968: 16).

⁴ Hier scheint die Netzwerktheorie Bruno Latours auf, der, angefangen bei der wissenschaftlichen Kontroverse zwischen Pasteur und Pouchet um die spontane Entstehung mikroskopischer Lebewesen im Labor, am Ende das, was die Mikrobe ist oder kann, in einem äußerst heterogenen Netz sozialer Praktiken und kultureller Repräsentationen ausfindig machte, das die Mikrobe erst konstituiert (Latour 1995: 788).

Leopold von Wiese (1876–1969) entwickelte dieses relationale Gesellschaftsmodell weiter und fasste es explizit ins Bild des Netzes: als einen „Bereich von zahllosen Verbindungen, Verflechtungen und Verknotungen“. Graphisch würde sich diese Sphäre als „ein scheinbar undurchdringliches Netz von Linien darstellen, die von Punkten (Menschen) ausgehen, die selbst am Rande des Feldes stehen. Es handelt sich darum, dieses Geflecht zu ordnen und zu erklären, wie erst diese zahllosen Verbindungen ein Kulturleben (das Wort im allerweitesten Sinne genommen) möglich machen“ (von Wiese 1955: 109). All diese Verbindungen und Verflechtungen haben nach von Wiese Vergleichsgesetze und Maße: „messen und zählen kann man auch im sozialen Raum“ (von Wiese 1955: 111), lautete das Credo. Während Simmel den Gegenstandsbereich der Soziologie mikroskopierte, wurde er durch von Wiese vermessbar, kartographierbar und so „objektiv bestimmbar“ (Penkler 2008: 83). Die Mathematisierung – heute als Algorithmisierung diskutiert – aller menschlicher Beziehungsgeflechte war damit eröffnet.

Eine so konzipierte Vergesellschaftung verdankte sich demselben Bild von sich durchkreuzenden Linien – Querverbindungen, Routen, Wegen, itinères – zwischen einzelnen Punkten-Menschen, wie die ein Jahrhundert zuvor formulierten Netzwerkkonzepte der Naturforscher, Ingenieure, Enzyklopädisten (Gießmann 2014). Nur wurde nun nicht mehr allein der materiale Raum für Landschaftsbauten und Infrastrukturen trigonometrisch vermessen und überplanbar; nun wurden auch die sozialen Beziehungsgefüge erschlossen und das Dazwischen „objektiv“ mikroskopierbar, wissenschaftlich operationalisierbar und grafisch repräsentierbar.⁵

⁵ Das Denken von Vergesellschaftung als relationalem Beziehungsgefüge hat viele Wurzeln in unterschiedlichen Ländern, auf die hier nicht eingegangen werden kann. Gerade wenn es um die grafische Darstellung von Beziehungen geht, darf ein Verweis auf Jacob Lewy Moreno nicht fehlen (vgl. Freeman 2004: bes. 31–42.; Schlechtriemen 2014: 103ff.).

⁶ Stand 25.09.2015; da SOWIPORT als Metamachine fungiert, in der die eingespeisten Datenbanken ebenfalls in Bewegung sind, kann sich das Suchergebnis stündlich ändern.

⁷ Auf dem Soziologentag 1980 in Bremen wurden Ergebnisse des Forschungsverbundes vorgestellt (vgl. Schulte 1981). Dort vertrat auch der Soziologe Norbert Elias seinen relationalen Ansatz, in dem er Verflechtungszusammenhänge und vor allem Prozesse als Untersuchungsgebiet gegen die zeitgenössische deutschsprachige Soziologie exponierte (Elias 1971).

⁸ Erst durch den *linguistic turn* eröffnete sich eine Sicht auf die rhetorischen Dimensionen von Wissenschaften (Rorty 1967; Bachmann-Medick 2009).

6 Analyse sozialer Netzwerke

Eine bibliografische Recherche⁶ im SOWIPORT des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften zeigt ab Mitte der 1970er Jahre zunehmend deutschsprachige Arbeiten in der Bundesrepublik, die „Netz“ im Titel tragen. Sie lassen sich der Stadt- und Gemeindeforschung, der Stadtplanung, der Psychologie und Sozialpsychologie, der Sozialpolitik und der Sozialen Arbeit zuordnen. Kabelpilotprojekte und die Einführung des kommerziellen Fernsehens begleitend, finden sich 1984 auch medienökonomische und -politische Befassungen mit dem „Netz“.

1975 stellte Harro D. Kähler ein wissenschaftliches Analysekonzept mit dem Namen „soziale Netzwerkanalyse“ vor. Es bezog seine Inspirationen aus der Soziologie nach Simmel, aus Forschungen zu Kommunikationsnetzwerken in der experimentellen Sozialpsychologie und aus der britischen Sozialanthropologie, die bis zu diesem Zeitpunkt in der Bundesrepublik kaum rezipiert worden waren (vgl. Kähler 1975: 285). Die AnthropologInnen John A. Barnes und Elizabeth Bott kamen anhand ihrer Forschungen – der eine in einer norwegischen Inselgemeinde und die andere in Londoner Familien – gleichzeitig auf die Idee, soziale Beziehungen als Netzwerk vorzustellen, da ihre Befunde mit dem Paradigma der „Gemeinschaft“ nicht zu deuten waren. John A. Barnes registrierte, dass die sozialen Strukturen der norwegischen InselbewohnerInnen anders als in der paradigmatischen „Gemeinschaft“ (deutsch im Original!) funktionierten (Barnes 1987: 18). Elizabeth Bott stellte die Hypothese auf, dass die Geschlechterrollen innerhalb einer Paarbeziehung mit der Dichte von sozialen Netzwerken in Beziehung stehen, die die Eheleute jeweils außerhalb der Familie pflegen (vgl. Bott 1971: 60).

In der Bundesrepublik nahm die soziale Netzwerkanalyse durch einen Forschungsverbund Fahrt auf, der in den Jahren 1977 bis 1981 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft aus Sondermitteln des Bundesministeriums für Forschung und Technologie gefördert wurde. Ziel des Forschungsvorhabens war die Entwicklung eines methodischen Instrumentariums zur Netzwerkanalyse und seine Erprobung in exemplarischen Studien (vgl. Ziegler 2010: 39).⁷

Die heutige soziale Netzwerkanalyse versteht sich als ein analytisches Konzept und grenzt sich dezidiert von Befassungen ab, die Netzwerk metaphorisch nutzen. Damit reiht sie sich ein in eine Tradition, die rhetorische Figuren als irrelevant oder gar irreführend für die wissenschaftliche Geltungskraft abwertet (vgl. Schlechtriemen 2014: 36).⁸ Doch gerade, wenn es um eine Vorstellung von Vergesellschaftung geht, die ja nie „an sich“ fassbar ist, benötigt man Bilder, um sie wissenschaftlich zu adressieren. Erst indem Vergesellschaftung in ein Bild gesetzt wird, wird sie greifbar. Sie verdankt sich, wie Tanja Paulitz gezeigt

hat, bestimmten Analogien, Technologien der Gegenstandskonstruktion und Ordnungsvorstellungen (vgl. Paulitz 2005: 30f.). Die Dynamik einer solchen Verbildlichung besteht dann wie bei jeder Anrufung darin, „dass sie das hervorbringt, was sie als gegeben unterstellt“ (Bröckling 2013: 80f.).

Frühe Netzwerkforschungen wurden von Jacob Lewy Moreno entwickelt, um Konflikte in Flüchtlingslagern, Gefängnissen, Schulen und Heimen zu mildern (vgl. Moreno 1953; Marineau 1989: 111ff.; Schlechtriemen: 103ff.) oder Reibungsverluste im betrieblichen Geschehen zu minimieren (vgl. Roethlisberger/Dickson/Wright 1939). Dokumentierte und visualisierte Beziehungsnetze konnten auch den Erhalt von Zechensiedlungen wie in Oberhausen-Eisenheim begründen helfen:⁹ Auch hier zeigt sich die Netzwerk-Episteme in einer Dialektik von Entgrenzung und Kontrolle und politisch vielfältig einsetzbar, je nachdem, wie die im „Dazwischen“ ausgemachten Ressourcen angeeignet und eingesetzt werden.

In diesem Argumentationszusammenhang sollen auch die der sozialen Netzwerkanalyse zugeordneten Forschungen Mark Granovetters Erwähnung finden, die in den heutigen Reden vom Netzwerken als Organisations- und Lebensform immer mitschwingen (vgl. Granovetter 1973). Granovetter hatte u. a. herausgefunden, dass für die Jobsuche schwache Verbindungen – „Weak Ties“ – effektiver waren als starke – „Strong Ties“ –, ein Befund mit enormem Echo in Gesellschaft und Wissenschaft gleichermaßen. Unzählige weitere Forschungen wurden angeregt, die Ratgeberliteratur zur Beziehungspflege als Karrieremanagement und die Weiterbildungsangebote zum Netzwerken explodierten, während die lebensnahe Formel von „starken“ und „schwachen“ Beziehungen von verschiedensten Öffentlichkeiten und vor allem Individuen angeeignet wurde, die sich zunehmend auf Jobsuche befanden. Diskursiv angereichert mit Pierre Bourdieus Kapitalsorten (vgl. Bourdieu 1993; 1987), ließen sich diese Netzwerke aus schwachen Verbindungen nun strategisch als Imperative für Kontakte zur Akkumulation von (symbolischem) Kapital propagieren (vgl. Paulitz 2005: 36f.), eine Verheißung, die an Attraktivität zunahm, je mehr Gesellschaften in projektförmig prekäre Arbeitszusammenhänge auseinanderfielen.

7 Ein Netzwerk zur Förderung von Frauenforschung

In welcher Figuration konnte nun Mitte der 1980er Jahre das Netzwerk für ein wissenschaftliches Förderprogramm von Frauenforschung überzeugen? Welche gesellschaftlichen Entwicklungen, Bedürfnisse, Motive artikulierten sich in damaligen zeitspezifischen Reden vom Netzwerk und welche Kontexte stärkten seine Überzeugungskraft?

Christine Kulke, die Stichwortgeberin für das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, war Politikwissenschaftlerin und Feministin in West-Berlin. West-Berlin galt in den 1970er Jahren als Experimentierfeld autonomer (und) feministischer Projekte, als Hochburg kreativer, basisdemokratischer Kollektive – hier gab es eine frauenbewegte Öffentlichkeit, hier war das erste Frauenzentrum der Republik gegründet worden, hier startete die erste bundesweit vertriebene Frauenzeitschrift *Courage*¹⁰ (vgl. Notz 2007: 30). Interessant ist, dass zeitspezifisch das Netzwerk als Organisationsbezeichnung nicht deutungsmächtig war. Es taucht erst retrospektiv zur historischen Einordnung auf, wie ein Blick in die Quellenedition zur „Neuen deutschen Frauenbewegung“ zeigt. Hier zum Beispiel spricht erst der Kommentar zum Protokoll der Bundesfrauenkonferenz gegen den § 218 vom „vernetzten basisdemokratischen Vorgehen“ (Lenz 2008: 87). Der Text stellt das Zeitspezifische der damaligen Aktionsform mit der Formulierung heraus: „Die Frauengruppen entwickelten sich als arbeitsfähige dezentrale und flache Netzwerkorganisationen, die auf dem Wissen und Einsatz der Einzelnen und der regionalen Gruppen aufbauten“ (Lenz 2008: 87).

In dieser Verwissenschaftlichung der Praxis liegt eine Deutung der damaligen Vergesellschaftungsform, die mit „arbeitsfähig“, „dezentral“ und „flach“ der Logik des heutigen manageriellen Netzwerkkonzepts folgt. Ilse Lenz, Zeitzeugin und Herausgeberin der Quellenedition, setzt in ihrer historisch-kritischen Einführung noch eine etwas andere Nuance, wenn sie die Praxis von Frauen als Handelnde und Reflektierende herausstellt: Kongresse und Frauenuniversitäten boten demnach selbstorganisierte Foren, „auf denen Hunderte oder Tausende von Frauen sich mit den Plenumsvorträgen auseinandersetzten, sich

⁹ Hinweis von Roland Günter (vgl. auch Günter 1999: 466f.).

¹⁰ Berliner Frauenzeitung *Courage*, 1976–1984, digital erschlossen durch die Friedrich-Ebert-Stiftung: <http://library.fes.de/courage/courage-einl.html>.

in themenspezifischen Arbeitsgruppen vernetzten und Ideen und Ansätze in der Praxis austauschten“ (Lenz 2008: 32). Ihre Deutung hält Erfahrung fest und lässt in dem emotional-politischen Bild der „Hunderte oder Tausende“ noch etwas von der Fülle der Bewegung aufscheinen. Der Kommentar hingegen ordnet die Erfahrung der Akteurinnen – das Wissen um die historische Praxis – anhand einer Logik instrumenteller Vernunft. Doch das Netzwerk, das Christine Kulke und Anke Brunn dem geplanten Wissenschaftsprogramm zugrunde legten, entstammte einem politischen Bewegungswissen.

1985, nahezu zeitgleich mit der Idee zum Netzwerk Frauenforschung, erschien das von Christine Kulke herausgegebene Buch *Rationalität und sinnliche Vernunft*. Es befragt die Kritische Theorie feministisch-dialektisch und sucht darin nach dem systematischen Ort weiblicher Kreativität in und außerhalb der Sphäre gesellschaftlicher Reproduktion, um „Möglichkeiten zur Überwindung des gegenwärtigen Zustandes“ (Kuhlke 1985: 11) aufzuzeigen, ohne sich in der Frage nach Macht und Ohnmacht von Frauen zu verfangen. Ein Argumentationsstrang dieses Buches verfolgt die Abkoppelung des Denkens von Sinnlichkeit und Erfahrung als regressivem Moment in patriarchaler Rationalität. Wenn man, wie in diesem Beitrag, der Frage nachgeht, welche Zusammenhänge durch die Allgegenwart des Netzwerks verdrängt werden, so gehen Sinnlichkeit und Erfahrung in einem der frauenbewegten Praxis analysierenden zugewiesenen, zweckrational verstandenen Netzwerkmodell verloren. Und verloren geht auch ein politischer Hintergrund dieser Bewegungskultur: In ihren dezentralen und anti-hierarchischen Strukturen bewegten sich einige Frauenbewegungen gleich den spontaneistischen Bewegungen der 1970er Jahre, die ihren utopischen Überschuss aus der anarchosyndikalistischen Rätebewegung bezogen (vgl. Plogstedt in Lenz 2008: 510).

8 Netzwerkgesellschaft

Als das heute Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW genannte Projekt 1986 auf den Weg gebracht wurde, trug es die Geschichte und den Charme einer basisdemokratischen Organisationsform der 1970er Jahre in die Hochschulen hinein. Rund zehn Jahre später, als das Ministerium finanzielle Mittel zur Einrichtung einer Koordinationsstelle zur Professionalisierung und Institutionalisierung des stetig wachsenden Netzwerks bewilligte, hatte es den „Aufstieg der Netzwerkgesellschaft“ begleitet:

„Gegen Ende des zweiten Jahrtausends christlicher Zeitrechnung haben mehrere Ereignisse von historischer Tragweite die gesellschaftliche Landschaft des menschlichen Lebens verändert. Eine technologische Revolution, in deren Mittelpunkt die Informationstechnologien stehen, hat begonnen, die materielle Basis der Gesellschaft in zunehmendem Tempo umzuformen. Volkswirtschaften auf der ganzen Welt sind heute global interdependent. Das hat zu einer neuen Form der Beziehung zwischen Wirtschaft, Staat und Gesellschaft geführt, die nun in das System einer variablen Geometrie eingefügt sind“ (Castells 2001: 1).

Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft ist der Titel des ersten Bandes einer Trilogie, die der spanische Soziologe Manuel Castells zwischen 1996 und 1998 publizierte. Die Anleihe bei der Geometrie erinnert an Georg Simmel, der Vergesellschaftung als geometrische Muster von Beziehungen fasste. Der Titel des ersten Bandes samt dem hier zitierten, für einen soziologischen Klassiker geradezu dramatischen Einstieg in den Prolog verdeutlichen die Euphorie, mit der sich Mitte der 1990er Jahre das Netzwerk als Identitätsstifter anbot. Jetzt prägten die Verheißungen der informationstechnologischen Netzwerke die Bilder von dem, was als „Netzwerk“ vor Augen blieb – auch wenn Castells selber als Stadtsoziologe die alten infrastrukturellen Netzwerke noch präsent hielt: So beabsichtigte er eigentlich, seine Forschungen unter dem Thema „flows“ – Ströme – zu publizieren; ein traditionsreiches Denken in technomorphen Netzwerkbildern seit Beginn der Moderne, das sich nun um Datenströme im virtuellen Raum erweiterte (vgl. Castells 2003). Sein Verleger jedoch schlug mit feinem Gespür für wissenschaftliche Inszenierung die *Netzwerkgesellschaft* als Label vor. Nun hieß es bei Castells identitätspolitisch und netzorientiert: „Unsere Gesellschaften sind immer mehr um den bipolaren Gegensatz zwischen dem Netz und dem Ich herum strukturiert“ (Castells 2001: 3).

Die Möglichkeiten der informationstechnologischen Netzwerke und ihrer dezentralen Organisationsform steigerten die Erwartung, dass sich bei ihrer globalen Ausbreitung neue ökonomische Ressourcen er-



schließen würden. Die Windeseile allerdings, mit der die Gesellschaften sich selbst als Netzwerkgesellschaft vor- und darzustellen begannen und Individuen sich im Netzwerken als Lebensform einrichteten, wurde durch den massiv einsetzenden Ausbau der Informations- und Kommunikationstechnologien samt ständig sinkender Anschaffungs- und Nutzungskosten zusätzlich motiviert, die das eigentlich abstrakte Konzept des Netzwerks nun für jeden und jede konkret erfahrbar werden ließen.

Das damalige Netzwerk Frauenforschung NRW visualisierte sich 1997 noch ohne Rückgriff auf Informations- und Kommunikationstechnologie. Als eine „Corporate Identity“ kreiert werden sollte, folgte die Designerin der Logik von Punkt und Linie und schuf so einen perspektivischen Raum (vgl. Schmidt 2012: 53). Die endgültige Wort-Bild-Marke arbeitete ab 1998 mit Frauenzeichen und angedeutetem Spinnennetz (vgl. Schmidt 2012: 63). Man kann diese erstmaligen Visualisierungsbemühungen des Netzwerks als Zeichen für die zunehmende Verbetriebswirtschaftlichung in der Netzwerkgesellschaft lesen, die auch Wissenschaftsinstitutionen zu Markenbildung zwang.

Das Netzwerk, naturalisiert und positiv besetzt, avancierte unaufhaltsam zum alltäglichen Selbstbeschreibungsmo- dell und Handlungsmodus von Individuen und Kollektiven gleichermaßen. Chiapello und Boltanski erinnern jedoch an zeitgleich erfolgende politische Veränderungen wie Deregulierung und die sie fundierenden Gesetze, die im Zuge langwieriger historischer Kämpfe errungene Schutzbestimmungen aufweichten (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 191). Damit wurde einerseits der Raum möglicher Verbindungen ausgedehnt, doch andererseits wurden auch Bemühungen um neue Formen der Solidarität nötig.¹¹ Deshalb lässt eine Formulierung aufhorchen, die Claudia Hegeler, Iris Koall, Lydia Plöger und Mechthilde Vahsen im Jahre 1997 wählten, um zur Gründung eines neuen Netzwerks – des sogenannten „Mittelbauerinnen“-Netzwerks – aufzurufen: Sie verstanden sich

„als Zusammenschluss von frauenforschenden Wissenschaftlerinnen, unabhängig davon, ob interessierte Frauen Stellen des Netzwerk Frauenforschung innehaben oder nicht. Wir wollen uns für die Stärkung der Interessen von Frauen in der Qualifizierungsphase stark machen, und wir möchten die Kontinuität der Frauenforschung auf inhaltlicher und personeller Ebene repräsentieren“ (zit. n. Schmidt 2012: 56f.).

Hier wählte eine neue Generation von jungen Wissenschaftlerinnen den Zusammenschluss zu einem neuen Netz als eine Form der Stärkung und Solidarisierung im Raum der Hochschule, um bei einer zunehmend projektförmigen Beschäftigungsstruktur eine Form des Zusammenhalts zu finden, der auch über Projektlaufzeiten samt Unterbrechungen hinaus Austausch und inhaltliche Weiterentwicklung ermöglicht. Es manifestierte sich ein neues In-der-Welt-Sein, das nicht mehr „auf einer universellen Neigung zum Objekttausch, sondern auf dem als nicht minder universell beschriebenen Hang, Kontakte zu knüpfen“ (Boltanski/Chiapello 2003: 191) beruht.

Die Wissenschaftlerinnen – ob Mittelbau oder Oberhaus – tauschten sich in Netzwerken aus, weil hier die Informationen kursierten, die für ihren Verbleib in der Wissenschaft und die Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung wichtig waren. Die Landesregierung bereitete nämlich den sogenannten Qualitätspakt vor, mit dem sie den eingeleiteten Übergang der Hochschulen von staatlichen, überwiegend öffentlich finanzierten und bürokratisch gesteuerten Einrichtungen hin zu sich selbst tragenden, eigenverantwortlich steuernden Institutionen in einem an Leistung und Output partizipierenden Wettbewerb zum Abschluss bringen wollte. In dieser Phase beschäftigte sich das Netzwerk Frauenforschung NRW 1997 auf einem internen Workshop zum ersten Mal explizit mit der Praxis wissenschaftlichen Netzwerkens: Die Möglichkeiten des neuen Mediums Internet wurden von Claudia Piper ausgelotet. Und die Netzwerkprofessorin Katrin Hansen bildete ihre Kolleginnen hinsichtlich der Wirkungsmacht unternehmerischer Hochschulleitbilder weiter und trug das Erkenntnispotenzial von Frauen- und Geschlechterforschung hinein in betriebswirtschaftliche Fragestellungen (vgl. Schmidt 2012: 53). Das Netzwerk Frauenforschung war in der neuen Netzwerkgesellschaft angekommen und wirkte in sie zurück.

¹¹ Siehe zu weiteren Aspekten dieses komplexen Prozesses den Beitrag von Sigrid Metz-Göckel in diesem Band.

9 Ausblick

Das Denken von Vergesellschaftung als Vernetzung ist eine Kulturtechnik, die die Moderne hervorgebracht hat – die grammatikalische Unschärfe ist an dieser Stelle gewollt. Dabei beinhaltete sie bereits in frühen Entwürfen sowohl das Moment der utopischen Entgrenzung als auch das von Kontrolle und Steuerung. Wie sich zeigte, gab es eine Zeit, „in der das Netz keinesfalls beanspruchen konnte, als allgemeingültiges Modell gesellschaftlicher Ordnung zu dienen“ (Boltanski/Chiapello 2003: 187). Erst in der informationstechnologischen Aufladung ist die Netzwerk-Episteme ein Phänomen des 21. Jahrhunderts. Die Netzwerk-Episteme fordert heraus, die gegenseitige Durchdringung von wissenschaftlicher, alltäglicher und imaginärer Wissensformierung zu reflektieren ebenso wie seine materiellen, apparativen und medialen Dimensionen nicht aus dem Blick zu verlieren – kein Denken und keine Repräsentation in Netzwerken ohne das Bedürfnis nach Schienenwegen und Verteidigungsringen, nach Telefonie und Web 5.0. Man muss, das war ein Ziel dieses Aufsatzes, die materiellen, apparativen und medialen Dimensionen mitdenken. Wissenschaftshistorisch ist das Bild des Sozialen als Netzwerk untrennbar mit Verfahren der Vermessung – der Mathematisierung – von Beziehungsgefügen verknüpft. Darin ist die Potentialität angelegt, das Dazwischen strategisch und instrumentell als Ressource zu erschließen. Als wissenschaftliche Analysekategorie ist das Netzwerkbild an der Evidenzproduktion beteiligt, denn es bringt erst mit hervor, was es als gegeben unterstellt.

Über die Frage nach Konturen und Konjunkturen, die exemplarisch und punktuell am Netzwerk Frauenforschung NRW – und seinen utopischen Traditionen – bearbeitet wurde, zeigten sich gesellschaftliche Kommunikationsprozesse, in denen das Netzwerk naturalisiert zum alltäglichen Selbstbeschreibungsmodell und Handlungsmodus von Individuen und Kollektiven gleichermaßen avancierte. Außerhalb der Welt von Verteidigungsministerien, Universitäten, Informatikerinnen und Hackern interessierten technische Netzwerke kaum, bis Robert Caillau und Timothy John Berners-Lee im Jahre 1990 das erste Browser- und Editor-Programm bauten (vgl. Castells 2005: 25). Ab da begann sich das World Wide Web explosionsartig als Deutungsfigur in Alltag und Wissenschaft auszubreiten, um technologische und gesellschaftliche Erfahrungen zu kollektiven Identifikationsfiguren zu verschmelzen und die Refiguration der eigenen Erfahrung voranzutreiben. Damit einher ging auch ein anderes In-der-Welt-Sein. Lange Zeit überwogen die positiven Besetzungen des Netzwerks. Während die Netzwerkordnung Mitte der 1980er Jahre noch als frisches kritisches Werkzeug gegenüber Institutionen wie zum Beispiel der männerbündischen Universität eingesetzt werden konnte, folgt sie heute immer öfter der Logik von Flexibilisierung, Dynamisierung und Kapitalisierung (vgl. Latour 2006: 561). Dieser Beitrag sollte auch das Bewusstsein schärfen, dies als zeitspezifische, interessengeleitete Diskurse wahrzunehmen.

Literaturverzeichnis

- „Eisenbahn“ (1862). Artikel. In Jacob Grimm & Wilhelm Grimm, *Deutsches Wörterbuch*, Bd. 13, Spalte 636, Leipzig: S. Hirzel.
- „Netz“ (1885). Artikel. In Jacob Grimm & Wilhelm Grimm, *Deutsches Wörterbuch*, Bd. 13, Spalte 636, Leipzig: S. Hirzel
- „Werk“ (1960). Artikel. In Jacob Grimm & Wilhelm Grimm, *Deutsches Wörterbuch*, Bd. 29, Spalte 329, Leipzig/Stuttgart: S. Hirzel.
- Bachmann-Medick, Doris (2009). *Cultural Turns. Neuorientierungen in den Kulturwissenschaften*. Reinbek b. Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch.
- Barnes, John A. (1987, 8. Juni). This Week's Citation Classic. *Current Contents*, (23), 18. Zugriff am 10. September 2015 unter <http://garfield.library.upenn.edu/classics1987/A1987H444400001.pdf>.
- Bellinger, Andréa & Krieger, David (2006). *ANThology. Ein einführendes Handbuch zur Akteur-Netzwerk-Theorie*. Bielefeld: transcript Verlag.
- *Courage* (1976–1984). Berliner Frauenzeitung. Digital zugänglich und erschlossen durch die Friedrich-Ebert-Stiftung. Zugriff am 01. November 2015 unter <http://library.fes.de/courage/courage-einl.html>.
- Böhme, Hartmut (2004). Einführung. Netzwerke. Zur Theorie und Geschichte einer Konstruktion. In Jürgen Barkhoff, Hartmut Böhme & Jeanne Riou (Hrsg.), *Netzwerke. Eine Kulturtechnik der Moderne* (S. 17–36). Köln, Weimar, Wien: Böhlau.

- Boltanski, Luc & Chiapello, Ève (2003). *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Bourdieu, Pierre (1993). *Die verborgenen Mechanismen der Macht*, Hamburg: VSA-Verlag.
- Bourdieu, Pierre (1987). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bott, Elizabeth (1957). *Family and Social Network*. London: Tavistock.
- Brandl, Dieter (1969). *Anwendung der Netzplantechnik im Arbeitsstudium*. Dresden: Zentrales Forschungsinstitut f. Arbeit d. Staatlichen Amtes f. Arbeit u. Löhne (als Manuskript gedruckt).
- Bröckling, Ulrich (2013). Der Mensch ist das Maß aller Schneider. Anthropologie als Effekt. *Mittelweg* 36, 22, 68–88.
- Brunn, Anke (2001, 23. November). Schreiben an Beate Kortendiek. In *Bestand Koordinationsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*. (unfol.).
- Brunn, Anke (2010). Ungeduld – und langer Atem. Grußwort der Wissenschaftsministerin a.D. In Carola Bauschke-Urban, Marion Kamphans & Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung* (S. XI–XII). Opladen/Farmington Hills: Budrich.
- Brunn, Anke (2011). Interview. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, (29), 66–68.
- Castells, Manuel (2005). *Die Internet-Galaxie: Internet, Wirtschaft und Gesellschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Castells, Manuel (2003). *Das Informationszeitalter* (3 Bände): I. Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft, II. Die Macht der Identität, III. Jahrtausendwende. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Castells, Manuel (2001). *Das Informationszeitalter*. I. Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft, Opladen: Leske und Budrich. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-97534-8>
- Chartier, Roger (1989). *Die unvollendete Vergangenheit. Geschichte und die Macht der Weltauslegung*. Berlin: Wagenbach.
- Corbin, Alain (1984). *Pesthaus und Blütenduft. Eine Geschichte des Geruchs*. Berlin: Wagenbach.
- Dahrendorf, Ralph (1983). Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. In Joachim Matthes (Hrsg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982* (S. 25–37). Frankfurt/Main: Campus.
- Elias, Norbert (1971). *Was ist Soziologie?* München: Juventa.
- Emden, Christian J. (2004). Epistemische Konstellationen 1800–1900. In Jürgen Barkhoff, Hartmut Böhme & Jeanne Riou (Hrsg.), *Netzwerke. Eine Kulturtechnik der Moderne* (S. 127–154). Köln, Weimar, Wien: Böhlau.
- Foucault, Michel (2009). *Geometrie des Verfahrens. Schriften zur Methode*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Franger, Gaby (2009). *Schicksalsfäden. Geschichten in Stoff von Gewalt, Hoffen und Überleben*. Nürnberg: Frauen in der Einen Welt e.V., Museum Frauenkultur Regional-International.
- Freeman, Linton C. (2004). *The Development of Social Network Analysis. A Study in the Sociologie of Science*. Vancouver: Empirical Press.
- Freeman, Linton C. & Wellman, Berry (1995). A Note on the Ancestral Toronto Home of Social Network Analysis. *Connections*, 18(2), 15–19.
- Geertz, Clifford (1983). *Dichte Beschreibung: Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Gießmann, Sebastian (2014). *Die Verbundenheit der Dinge: Eine Kulturgeschichte der Netze und Netzwerke (Kaleidogramme)*. Berlin: Kulturverlag Kadmos.
- Gießmann, Sebastian (2006). *Netze und Netzwerke. Archäologie einer Kulturtechnik 1740–1840*. Bielefeld: transcript Verlag. <http://dx.doi.org/10.14361/9783839404386>
- Gilcher-Holtey, Ingrid (2007). *Eingreifendes Denken. Die Wirkungschancen von Intellektuellen*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Görtemaker, Manfred (1994). *Deutschland im 19. Jahrhundert*. Opladen: Leske und Budrich.
- Granovetter, Mark S. (1973). *The Strength of Weak Ties*. *The American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. <http://dx.doi.org/10.1086/225469>
- Günter, Roland (1999). *Im Tal der Könige*. Essen: Klartext.
- Härlin, Benny; Röder, Klaus & Jotter, Kurt (Hrsg.). (1979). *1 Jahr Netzwerk Selbsthilfe: Dokumentation der Gründung und Entwicklung eines Fonds für politische und alternative Projekte mit Beiträgen aller Beteiligten*. Berlin: Rotation.
- Hausen, Karin (2006). *Strittige Gleichberechtigung: Studentinnen an deutschen Universitäten seit Herbst 1945*. Themenportal Europäische Geschichte. Zugriff am 3. September 2015 unter www.europa.clio-online.de/2006/Article=1117.

- Hochadel, Oliver (2003). *Öffentliche Wissenschaft: Elektrizität in der deutschen Aufklärung*. Göttingen: Wallstein-Verlag.
- Hofmann, Werner (1968). *Ideengeschichte der sozialen Bewegung des 19. und 20. Jahrhunderts*. Berlin: Walter de Gruyter & Co.
- Jarausch, Konrad H. (2006). Krise oder Aufbruch? Historische Annäherungen an die 1970er Jahre. *Zeithistorische Forschungen*, (3), 334–341.
- Kähler, Harro Dietrich (1975). Das Konzept des sozialen Netzwerks: eine Einführung in die Literatur. *Zeitschrift für Soziologie*, 4(3), 283–290.
- Kerner, Charlotte (1992). *Seidenraupe, Dschungelblüte. Die Lebensgeschichte der Maria Sybilla Merian*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Kuhlke, Christine (1985). *Rationalität und sinnliche Vernunft. Frauen in der patriarchalen Realität*. Berlin: publica.
- Latour, Bruno (1995). Pasteur und Pouchet: Die Heterogenese der Wissenschaftsgeschichte. In Michel Serres (Hrsg.), *Elemente einer Geschichte der Wissenschaften* (S. 748–789). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Latour, Bruno (2002). *Wir sind nie modern gewesen. Versuch einer symmetrischen Anthropologie*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Latour, Bruno (2006). Über den Rückruf der ANT, [1999]. In Andréa Bellinger & David Krieger (Hrsg.), *ANThology. Ein einführendes Handbuch zur Akteur-Netzwerk-Theorie* (S. 561–572). Bielefeld: transkript Verlag.
- Lenz, Ilse (Hrsg.). (2008). *Die neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellensammlung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lepenis, Wolf (1978). *Das Ende der Naturgeschichte. Wandel kultureller Selbstverständlichkeiten in den Wissenschaften des 18. und 19. Jahrhunderts*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Lepetit, Bernhard (1986). L'impensable réseaux: les routes françaises avant les chemins de fer. *Flux. Cahiers scientifiques internationaux Réseaux et Territoires*, Bd. 2, (5), 11–29. <http://dx.doi.org/10.3406/flux.1986.1084>
- Levy Moreno, Jacob (1953). *Who shall survive? Foundations of Sociometry, Group Psychotherapy and Sociodrama*. Beacon/New York: Beacon House.
- Lovejoy, Arthur (1993). *Die große Kette der Wesen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Marineau, René F. (1989). *Jacob Levy Moreno 1889–1974. Father of Psychodrama, sociometry, and group psychotherapy*. London, New York: Tavistock/Routledge.
- Matthes, Joachim (Hrsg.). (1983). *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*. Frankfurt/Main: Campus.
- Metz-Göckel, Sigrid (2005). Bewegte Politik – fünfundzwanzig Jahre feministischer Frauenhochschulpolitik des Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen NRW. *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis*, (66–67), 87–102.
- Musso, Pierre (2003). *Critique des réseaux*. Paris: Presses Université de France. <http://dx.doi.org/10.3917/puf.musso.2003.01>
- Negt, Oskar (1995). Die Krise der Arbeitsgesellschaft: Machtpolitischer Kampfplatz zweier „Ökonomie“. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, (B 15), 3–9.
- Notz, Gisela (2007). Courage – wie es begann, was daraus wurde und was geblieben ist. In Gisela Notz (Hrsg.), *Als die Frauenbewegung noch Courage hatte. Die „Berliner Frauenzeitung Courage“ und die autonomen Frauenbewegungen der 1970er und 1980er Jahre* (S. 23–56). Bonn: Historisches Forschungszentrum.
- Omran, Susanne (1995). *Bewegung im historischen Wandel*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Orland, Barbara (2012). Das historisch-epistemologische Programm. In Sabine Maarten (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftssoziologie* (S. 59–72). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-18918-5_5
- Paulitz, Tanja (2005). *Netzsubjektivitäten. Konstruktionen von Vernetzung als Technologien des sozialen Selbst*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Penkler, Michael (2008). *Genealogie von Netzwerkkonzepten*. Wien: Universität Wien, E-Thesis Hochschulschriften. Zugriff am 11. November 2015 unter <http://othes.univie.ac.at/1889/>.
- Rheinberger, Hans-Jörg (2001). *Experimentalsysteme und epistemische Dinge. Eine Geschichte der Proteinsynthese im Reagenzglas*. Göttingen: Wallstein.

- Roethlisberger, Fritz Jules; Dickson, William J. & Wright, Harold A. (1939). *Management and the Worker. An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company*. Hawthorne Works, Chicago.
- Ronnberg, Ami & Martin, Kathleen (Hrsg.). (2011). *Le Livres des Symboles. Réflexions sur des images archétypales*. Köln: Taschen.
- Rorty, Richard M. (Hrsg.). (1967). *The Linguistic Turn. Essays in Philosophical Method*. Chicago, London: University of Chicago Press.
- Rösen, Jörn (1986). *Rekonstruktion der Vergangenheit. Grundzüge einer Historik II: Die Prinzipien der historischen Forschung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Saage, Richard (1999). Saint-Simons Utopie einer Industriegesellschaft. *UTOPIE kreativ*, (102), 76–87.
- Schlechtriemen, Tobias (2014). *Bilder des Sozialen. Das Netzwerk in der Soziologischen Theorie*. Paderborn: Wilhelm Fink.
- Schlüter, Anne (1982). In *Wissenschaftlerinnen-Info*, Nr. 2, 1.
- Schlüter, Anne (1983). Frauen im Wissenschaftsbetrieb. Probleme und Perspektiven am Beispiel des Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen in NRW. Arbeitsgruppe 14 auf der Bremer Frauenwoche 1982. *Wissenschaftlerinnen-Info*, Nr. 3, 1–10.
- Schlüter, Anne (1991). Zehn Jahre Frauenpolitik im Wissenschaftsbetrieb – Ziele, Strategien, Ergebnisse. In Margot Gebhardt-Benischke & Ingeborg Stahr (Hrsg.), *Frauenpolitik im Wissenschaftsbetrieb* (S. 15–30). Alsbach/Bergstr: Leuchtturm-Verlag.
- Schlüter, Anne (2013). Entwicklung und Schwerpunkt des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. In Karoline Spelsberg (Hrsg.), *Gender 360°. Einsichten und Aussichten. Ein interdisziplinärer Auftakt* (S. 20–27). Münster: Lit-Verlag.
- Schmidt, Uta C. (1998). Radioaneignung. In Inge MarBolek & Adelheid von Saldern (Hrsg.), *Zuhören und Gehörtwerden I: Radio im Nationalsozialismus. Zwischen Lenkung und Ablenkung* (S. 243–360). Tübingen: Ed. diskord.
- Schmidt, Uta C. (2012). *Das Netzwerk Frauenforschung NRW. Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution*. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.
- Schulte, Werner (Hrsg.). (1981). *Soziologie in der Gesellschaft: Referate aus den Veranstaltungen der Sektionen der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, der Ad-hoc-Gruppen und des Berufsverbandes Deutscher Soziologen beim 20. Deutschen Soziologentag in Bremen 1980*. Bremen: Universität Bremen.
- Simmel, Georg (1968). *Untersuchungen über d. Formen d. Vergesellschaftung*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Serres, Michel (1995). Paris 1800. In Michel Serres (Hrsg.), *Elemente einer Geschichte der Wissenschaften* (S. 597–643). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Spelsberg, Karoline (Hrsg.). (2013). *Gender 360°. Einsichten und Aussichten. Ein interdisziplinärer Auftakt*. Münster: Lit-Verlag.
- Stegbauer, Christian & Häußling, Roger (Hrsg.). (2010). *Handbuch Netzwerkforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92575-2>
- Strauss, Florian (2010). Eine neue Welt der Netzwerke – Ein Paradigma für die Gesellschaft des 21. Jahrhunderts? In Curt Wolfgang Hergenröder (Hrsg.), *Exzellenzcluster ‚Gesellschaftliche Abhängigkeiten und soziale Netzwerke‘: Gläubiger, Schuldner, Arme: Netzwerke und die Rolle des Vertrauens* (S. 11–30). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92346-8_1
- Wiese, Leopold von (1955). *System der Allgemeinen Soziologie als lehre von den sozialen Gebilden der Menschen (Beziehungslehre)*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Wolff, Stephan (1992). Die Anatomie der Dichten Beschreibung. In Joachim Matthes (Hrsg.), *Zwischen den Kulturen?* (S. 339–361). Göttingen: Schwartz.
- Wunder, Heide (1994). „Gewirkte Geschichte“: Gedenken und Handarbeit. Überlegungen zum Tradieren von Geschichte im Mittelalter und zu seinem Wandel am Beginn der Neuzeit. In Joachim Heinzle (Hrsg.), *Modernes Mittelalter. Neue Bilder einer populären Epoche* (S. 234–354). Frankfurt/Main, Leipzig: Insel-Verlag.
- Ziegler, Rolf (2010). Deutschsprachige Netzwerkforschung. In Christian Stegbauer & Roger Häußling (Hrsg.), *Handbuch Netzwerkforschung* (S. 39–53). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92575-2_5

NETZWERKFRAGEN

„WENN MAN WAS ERREICHEN WILL, BRAUCHT ES MEHR ALS EINE PERSON.“

Interview mit Prof. Dr. Anne Schlüter, Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW



Anne Schlüter, 1950 in Deindrup geboren, gehört zu den Mitbegründerinnen des Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen NRW, der seit Ende der 1970er Jahre als hochschulpolitische Frauenbewegung die Förderung von Wissenschaftlerinnen und von Frauenforschung auf die politische Agenda setzte. Sie ist heute Professorin für Weiterbildung und Frauenbildung mit dem Lehrgebiet „Erwachsenenbildung/Bildungsberatung“ an der Universität Duisburg-Essen und hat eine Netzwerkprofessur inne. Seit 2010 ist sie Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW sowie Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle.

In welchen Netzwerken bewegen Sie sich heute?

Oh, in ganz vielen. Wenn ich so zurückblicke, war mir allerdings das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung – früher hieß es ja nur Netzwerk Frauenforschung – immer ganz besonders wichtig. Dann bewege ich mich natürlich in meinen beruflichen Netzwerken, hier vor allem bezogen auf mein Fachgebiet Erwachsenenbildung. In der Wissenschaft gehört man einer Fachgesellschaft an, sie ist als Scientific Community die wesentliche Bezugsgruppe. In der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) bin ich aktuell in der Sektion Erwachsenenbildung verortet, früher auch stärker eingebunden in der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung, als ich einige Jahre im Vorstand tätig war. Und natürlich habe ich mein eigenes privates Netzwerk. Also: Es gibt eine ganze Reihe von unterschiedlichen Netzwerken, in denen ich mich bewege.

Wann haben Sie die Notwendigkeit zu Netzwerken für sich entdeckt?

Wenn ich früher darüber nachdachte, wie Gesellschaft so ganz allgemein organisiert ist, dann gibt es ja nicht nur die Familienbande, in der man sich bewegt, sondern auch viele andere soziale Einrichtungen, angefangen von der Kirche über den Sportverein bis zur Gewerkschaft. Natürlich gab es auch immer schon das, was man „Seilschaften“ nennt, die Mafia ist eine besonders perfide Form der Einbindung. Ich habe wahrgenommen, dass es viele Organisationen gibt, die etwas erreichen wollen, in denen Menschen sich zusammentun, um ein Ziel zu erreichen. Also, wenn die Medien aktuell über die FIFA, Josef Blatter und Michel Platini reden, dann stehen diese Herren ja für ein ganzes System, das sie aufgebaut haben. Daran zeigt sich: Wenn man was erreichen will, braucht es mehr als eine Person. Wenn man etwas beruflich erreichen will oder auch privat bestimmte Ziele verfolgen will, braucht man immer eine Organisation.

Sie reden von Organisationen. Wann war klar, dass diese die Form eines Netzwerks annehmen müssen?

Es gibt Vereine, Verbände, Gemeinschaften, in denen verschiedene sozial orientierte Ziele verfolgt werden, auch heute noch und nicht nur im 19. Jahrhundert. Mir ist das als vorgegebene Struktur jedoch zu starr. Wenn man einen Verein gründet, dann brauche ich einen Vorstand und eine Satzung und eine Geschäftsordnung und und und ... Man muss Abläufe und Regeln einhalten, das erschien mir für nach



Freiheit strebende Frau etwas zu festgelegt. Netzwerke fand ich interessanter, weil man damit Möglichkeiten hat, sich eher lose zu verkoppeln. Ein loses Netzwerk: Das finde ich sinnvoll, weil man dann nicht immer und ständig irgendwelche Verfahrensregeln einhalten muss. Dieses Netzwerk Frauenforschung, das ich ja mit aufgebaut und in das ich wirklich viel Beziehungsarbeit gesteckt habe, das war für mich ein ideales Netzwerk. Es hatte ein gemeinsames Ziel, für das man gemeinsam gearbeitet hat. Doch es war trotzdem so lose strukturiert, dass man nicht ständig da sein musste. Man konnte Arbeit investieren wie es passte, aber es war nicht behaftet mit der Dauerverpflichtung, immer präsent zu sein. Es gab eben eine ganze Reihe von Frauen, die auch so dachten, die am gleichen Ziel arbeiteten und sich für bestimmte Aktionen verabredeten. Interessant ist das Netzwerk, weil es als lose Kopplung kurze Wege ermöglicht und man relativ schnell reagieren kann. Man muss nicht für alles ordnungsgemäß eine Vorstands- oder Mitgliederversammlung einberufen. Diese Form finde ich eigentlich für viele Zwecke geeignet, weil man nicht so total auf bestimmte Ordnungen festgelegt ist, obwohl es natürlich auch beim Netzwerken Regeln gibt. Dies sind dann eher die ungeschriebenen Gesetze, die sicherlich auch nicht immer nur erfreulich sind. Im Grunde habe ich Netzwerke immer eher als offene Form verstanden, um etwas zu bewirken.

Anfang der 1980er Jahre haben Sie ihre hochschulpolitischen Forderungen beim Deutschen Akademikerinnenbund vorgestellt. Der Deutsche Akademikerinnenbund war damals schon eine traditionsreiche Organisation, die die Interessen von Akademikerinnen vertrat. Das zentrale Wort, welches in dem Bericht über Ihre Präsentation der Anliegen des Arbeitskreises von Wissenschaftlerinnen auftauchte, war: „autonom“.

Ich habe damals das Selbstverständnis des Wissenschaftlerinnen-Arbeitskreises zu Papier gebracht. Darin stand, dass wir ein autonomer Arbeitskreis sind. Das meinte, wir sind unabhängig von allen bestehenden Einrichtungen, die es schon gab. Denn diese hatten ja ihre eigenen Ziele und Wege und Regeln. Wir sind an viele politische Akteure damals herangetreten, wir waren neu und hatten uns zusammengefunden, um die Situation von Wissenschaftlerinnen zu verbessern. Wir waren nicht nur beim Akademikerinnenbund, sondern auch bei den Parteien, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und so weiter. Ich war ganz häufig am Wochenende unterwegs, bei der ASF (Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen), bei den Jusos (Jungsozialisten), bis hin zur GEW-Sommerschule: Ich habe – wir haben – diese Treffen immer als Möglichkeit genutzt, um unsere Ziele zu kommunizieren: dass die Wissenschaftlerinnen qualifizierte Arbeitsplätze bekommen, dass Frauenforschung an den Unis verankert werden muss, dass es Gleichstellungsbeauftragte geben soll. Wir wollten die „alten“ Verbände und Vereinigungen überzeugen, dass sie unsere politischen Forderungen und Ziele mittragen.

Aber trotzdem war für die hochschulpolitische Frauenbewegung damals diese Vorstellung wichtig, autonom zu sein.

Ja, genau. Also, dieses Wörtchen „autonom“ war sicherlich wichtig, um zu sagen: Wir haben eine Position, wir haben ein Ziel und dies erreichen wir am besten, wenn wir in einer lockeren Organisationsform immer wieder neu da ansetzen, wo sich etwas erreichen lässt. Wir waren ja gar nicht interessiert daran, ein Verband zu werden. Wir wollten powern – und dieses Powern geht nur, wenn man sich als Kraft begreift, die autonom ein Ziel verfolgt und nach PartnerInnen schaut, die die Forderungen teilen und strategisch mitgehen. Wenn man in Strukturen eingesperrt ist oder von diesen hingehalten oder festgehalten wird, dann verliert sich viel an Kraft in eben diesen ganzen Organisationssachen und dann hat man nicht mehr genügend Energie, diese kreativ einzusetzen.

Was braucht man, um erfolgreich zu Netzwerken?

Man braucht eine gemeinsame Idee, und man braucht ein gemeinsames Verständnis davon, was man erreichen will. Das war damals gegeben. Es gab zwar bei uns im Arbeitskreis ganz unterschiedliche Frauen – eher konservative, eher fortschrittliche, gewerkschaftlich orientierte, ein breites vielfältiges politisches

Spektrum. Doch wir alle wollten eins: die Situation für Frauen in der Wissenschaft verändern; und wir wollten die Wissenschaft verändern. Das Verständnis hat uns ganz lange getragen, das hat uns immer wieder aktiv und kreativ in der strategischen Umsetzung werden lassen.

Aber dieses Know-how – wo kam das her?

Wir haben das Know-how aus uns selber entwickelt. Wir haben uns ernst genommen, wir haben gesagt: Wir sind die Expertinnen. Wir packen jetzt die Themen an und diskutieren. Das waren wirklich tolle Diskussionen auf den Workshops, die wir für uns organisiert haben. Wir haben nicht nur Themen erschlossen, sondern wir haben auch ein Verständnis für uns als Kreis geschaffen und eine Plattform in Form von Memoranden erarbeitet, von der wir weitergehend Kommunikationen dazu initiieren konnten. Wir haben in diesem Kontext auch Forschungsfragen entwickelt, die auf Tagungen und Workshops aufgegriffen und dokumentiert wurden (z.B.: Wohin geht die Frauenforschung?).

Heute meint man, man kann das nur, wenn man von außen Expertise holt.

Wir waren doch Expertinnen unserer eigenen Situation. Wir haben auch einen Lebensstil um diese Workshops herum entwickelt. Ich denke gern' daran zurück, wie wir für Essen und Trinken gesorgt haben, wir haben zwischendurch Entspannungsübungen gemacht. Wir haben es uns also auch gut gehen lassen, das gehörte dazu. Aus diesem tendenziell ganzheitlichen Umgang miteinander konnten wir auch immer wieder die Kraft entwickeln für das nächste Memorandum, die nächste Pressekonferenz, das nächste Heft, die nächste Tagung, die nächsten Besuche bei der Ministerin, die nächste politische Aktion.

Sie haben dann doch auch einen Verein gegründet?

Ja. Man brauchte eine verrechtlichte Struktur als juristische Person, um Stellen für Frauen zu schaffen, die aus der Uni herausgefallen waren. Damals gab es diese Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – ABMs – über die Arbeitsämter. Über diese Maßnahmen haben wir dann als „Verein Wissenschaft und Frauenbewegung“ einige Frauen beschäftigen können. Das ging dann selbstverständlich nur ganz förmlich über die Struktur eines Vereins. Ich war damals Vorsitzende dieses Vereins.

Netzwerk – das ist heute ein Allerweltsbegriff. Was war das Innovative am Netzwerk Frauenforschung?

Wir haben uns ja einerseits zentral – also überregional – getroffen, aber auch immer dezentral an den einzelnen Hochschulen als Arbeitsgruppen, an den Orten haben wir unsere Ideen dann noch einmal anders und konkret vorangetrieben. Das Spiel von Zentral-Dezentral hat sich immer ganz gut ergänzt. Was uns damals angetrieben hat, war wirklich die gemeinsame Sache, die wir professionell angepackt haben. Es war nicht die Frage: Was habe ich jetzt als einzelne Person konkret davon? Wie zahlt sich das für mich aus? Heute wird eine Funktion wie die der Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung sogar schon negativ mit „Altruismus“ abgewertet. Der dominante Gedanke heute heißt eher: Wenn es mir nichts direkt einbringt, dann kann ich nichts investieren. In diesem Sinne hat sich das Verständnis stark verändert. Früher haben wir nicht die Frage gestellt, ob wir uns Altruismus leisten können – für uns war klar, dass sich an den Unis und anderswo etwas zugunsten von Frauen verändern muss.

Hat die hochschulpolitische Frauenbewegung damals das Wort „investieren“ überhaupt benutzt?

Nein, bestimmt nicht. Die Gemeinschaft hat getragen, und das war auch für das eigene Gefühl gut, weil man wusste, man kann sich mit Kolleginnen verständigen, die ähnlich denken, die in einer ähnlichen



Situation sind. Heute fragt man eher: Was habe ich individuell vom Netzwerken? Was bringt es mir persönlich? Das war gänzlich anders, als wir anfangen. Dieses nutzenorientierte Verständnis im Zusammensein müsste eigentlich einen anderen Begriff bekommen.

Hat sich dieses Gemeinsame der Bewegung im Laufe der Zeit auch verändert? Hat es Brüche gegeben?

Es hat Übergänge gegeben: Als die ersten Professuren mit entsprechenden Denominationen eingerichtet waren. Ein Übergang war der zum institutionalisierten Netzwerk Frauenforschung, für das weitere Kolleginnen einbezogen wurden. Nach den Anfängen begann eine systematische Aufstellung, um gemeinsame Forschungsprojekte beantragen zu können. Dann der Übergang zu einem Netzwerk mit Koordinationsstelle, die spezifische Aufgaben und Funktionen übernahm. Die Erweiterung der Strukturen als die Koordinationsstelle an die Universität Duisburg-Essen kam, war die Einrichtung eines Beirats. Durch Werke wie das Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, die Zeitschrift GENDER wurden gemeinsame Bezugsforen geschaffen. Zwischendurch gab es Diskussionen, ob aus rechtlichen Überlegungen aus der losen Kopplung eine verfestigte werden muß. Ich habe mich vehement dagegen ausgesprochen. Der Charakter eines Netzwerks wäre damit verloren gegangen. So denke ich: Wenn es eine Zeit geben wird, in der wieder etwas politisch notwendig wird, dann muss man das neu überlegen und initiieren. Es muss dafür dann auch andere Formen und andere Stile geben, in denen man sich äußert. Aber solange der Netzwerkcharakter erhalten bleibt, solange sind die vorhandenen Kompetenzen in diesen Kontexten kreativ kombinierbar und abrufbar.

Was würden Sie als vorrangigste Aufgabe für das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW heute beschreiben?

Das Wichtigste ist sicherlich, dass wir Professuren erhalten und zusätzliche schaffen, damit die Frauen- und Geschlechter- bzw. Genderforschung sich weiter entwickeln kann.

Man muss dafür immer noch kämpfen?

Ja. Es wird zwar in der Presse manchmal so dargestellt, als sei die ganze Universität von der Genderforschung beherrscht. Manche empfinden diese auch als bedrohlich und sagen: Wenn es generell drei Denominationen für Geschlechterforschung gibt, genügt das. Wir haben noch längst nicht in allen Disziplinen die Frauen- und Genderforschung verankert. Vor allen Dingen aber ist es auch nicht selbstverständlich, dass fortgeführt wird, was einmal etabliert worden ist. Man muss sich immer wieder neu für Professuren mit einer Denomination Frauen- und Geschlechterforschung einsetzen. Denn sie stehen nach wie vor in Konkurrenz zu anderen Interessen an der Hochschule, die andere Player für ihre Themenfelder verfolgen.

Man muss immer wach sein?

Ja. Es ist nicht selbstverständlich, dass es einfach so weitergeht.

Was hat diese Wachsamkeit mit den Veränderungen hin zur unternehmerischen Hochschule zu tun?

Die unternehmerische Hochschule verändert das Denken ihrer Mitglieder. Die Konkurrenzsituation untereinander um Projektmittel führt dazu, dass Kolleginnen und Kollegen nur als wertvoll betrachtet werden, wenn sie möglichst viel Geld einwerben. Die Wertschätzung anderer bezieht sich lediglich auf ihren Status als Projektmittelträger. Nicht unbedingt auf die Inhalte, die über solche Projekte transportiert werden. Trotz des Anspruchs auf Diversity Management werden Entscheidungen nur nach wenigen Kriterien gefällt: bringt er oder sie in jugendlichem Alter Drittmittel ein. Jede Strategie, die hilft, die Konkurrenz zu minimieren, um

an Geld zu kommen, scheint legitim. Es wird gefragt, welchen Sinn das für die Hochschule macht, weiterhin Frauen- und Geschlechterforschung zu betreiben oder neu zu institutionalisieren. Zudem haben wir ein Klima, geschaffen durch Medien, in dem Feminismus als langweilig und überholt präsentiert wird. Wir müssen unbedingt etwas dafür tun, dass Feminismus weiterhin als kritische Stimme in der Hochschulentwicklung akzeptiert wird. Gerade die Genderforschung wird ja im Moment häufig als „Genderismus“ angegriffen. Man kann an diesen Diskursen sehen, welcher ideologische Nebel verbreitet wird. Sie wird u.a. als einschränkend für das Aufwachsen von Kindern dargestellt. So als wollten wir mit Genderforschung erreichen, dass keiner mehr weiß, welches Geschlecht jemand hat. Wir müssen immer wieder neu Verständnis schaffen, für die Grundideen der Frauen-, Geschlechter-, und Genderforschung. Wir müssen sie mit überzeugenden Argumenten untermauern. Im Hochschulbereich werden viele andere Interessen auch mit Elan gepowert, da müssen wir mit unseren Interessen an der Frauen- und Genderforschung gegenhalten, um weiterhin den Bestand zu sichern und um in der intersektionalen Genderforschung präsent zu bleiben.

Dafür braucht man weiterhin ein starkes, aktives, kreatives Netzwerk?

Ja. Nur wenn das Netzwerk sich zuständig fühlt, dann besteht die Chance, dass es weitergeht. Dafür braucht man das Netzwerk auch weiterhin. Gerade jetzt: Ohne das Netzwerk und ohne den Einsatz auch füreinander wäre jedes Mal, wenn eine von den Frauen aus der ersten Generation in den Ruhestand geht, die Denomination verloren. Es gibt genügend Bestrebungen, sie vergessen zu machen. Die Kollegen an der Uni haben alle auch eigene Interessen, vor allem die vorhandenen Gelder unter sich aufzuteilen. Wir müssen uns für unsere feministischen Interessen einsetzen – wenn wir nicht für unsere Interessen eintreten, dann tut es niemand anderes. Das muss den Frauen immer bewusst sein.

Ist das nicht auch ein Leitmotiv von Louise Otto-Peters in ihrer „Frauen-Zeitung“ aus dem Jahre 1849 gewesen?

Genau. Das hat sie schon damals auf den Punkt gebracht.

Sind Sie nicht auch Mitglied in der Luise-Otto-Peters Gesellschaft?

Genau aus dem Grund, dieses Bewusstsein zu tradieren. Es ist ganz klar, auch mehr als 150 Jahre später: Wenn die Frauen sich nicht für ihre eigenen Interessen einsetzen, dann passiert nichts. Männer tun es nicht aus sich heraus.

Mit welchen Argumenten würden Sie junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für Netzwerkarbeit überzeugen wollen?

Für Netzwerkarbeit spricht, dass man gemeinsam mehr schafft, mehr Power hat, mehr Klarheit für sich und das Ziel schaffen kann. Kurz: Dass man nicht alleine ist. Es gibt viele Netzwerke, die wir nicht kennen, die aber ganz genauso in Interessenskonflikten agieren: Es gibt eine Gruppe, die sich verabredet, verständigt, um etwas durchzusetzen. Und man steht dabei und wundert sich, wie Interessen durchgesetzt werden. Doch dabei haben sie sich einfach gut vorbereitet und abgestimmt. Sie machen ihr Spiel wie eine gute Fußballmannschaft, sie üben, trainieren, schaffen sich Regeln, wie sie sich auf dem Feld durchsetzen und wie sie ihr Spiel bestimmen und gewinnen.

Woran könnte das liegen, dass Frauen zurückhaltender sind in solchen Spieltaktiken – um im Fußballbild zu bleiben?

Mädchen- und Frauenfußball ist nicht so anerkannt wie Männerfußball. Frauen in der Wissenschaft geht es häufig nicht zu, eigene Themen zu verfolgen und dafür sogar noch Stellen haben zu wollen.



Vielleicht haben Frauen Angst, nicht anerkannt zu werden, wenn sie die wissenschaftlichen Interessen von Frauen formulieren. Das ist häufig auch so. Wenn ich als Vorsitzende der Gleichstellungskommission manchmal im Senat aus der Gleichstellungskommission berichtet habe, dann bin ich von einigen männlichen Kollegen mit einem verächtlichen und vernichtenden Blick angeschaut worden. Sieh da – habe ich mir dann gedacht – du solltest jetzt eigentlich im Boden verschwinden. Man merkt, dass sie einen verachten, weil man das System nicht unterstützt, welches sie vertreten. Und wenn man dann als Frau eigene Interessen und Ziele verfolgt, diese vielleicht zudem noch verstärkt durch eine Gruppe, die sich abgestimmt hat, dann wird das nicht gern gesehen. Das muss man auch aushalten können und wollen. Wenn man eine feministische Position vertritt, fordert man die anderen damit heraus, weil die nun wiederum deutlich machen müssen, dass sie diese auf jeden Fall so nicht teilen. Es ist wie in anderen politischen Feldern: Sobald man die Nase aus der großen Masse hebt, muss man damit rechnen, Angriffsfläche zu bieten. Energie muss man haben. Gegen den Strom schwimmen, braucht ein Selbstverständnis, über das viele auch nicht verfügen.

Und woher haben Sie Ihre Energie genommen? Wie haben Sie es geschafft, mit solchen Situationen umzugehen? Wo haben Sie das gelernt oder woher haben Sie das genommen?

Eine Zeit lang fand ich das lustig, wie ein Schauspiel, weil ich mir dachte: Ja klar, dass sie dagegen sind, die sehen natürlich, dass sie ihre eigene Lebensform im traditionellen Geschlechterverhältnis nicht mehr selbstverständlich weiterleben können. Frauen machen ihnen Stellen, Geld und Positionen streitig.

In den Situationen, in denen ich Aggressionen unterschiedlicher Art gespürt habe, habe ich mir gesagt, dass ich meine Energien konstruktiv einsetzen möchte.

Haben Sie professionell als Erziehungswissenschaftlerin eine Metaebene eingenommen?

Ich habe über Geschlechterverhältnisse reflektiert und geforscht. Ich kann die üblichen gesellschaftlichen Erwartungen an das weibliche Geschlecht nachvollziehen, doch muß ich diese leben? Ich will doch auch in einer Form leben können, die ich gut finde. Muss ich mich denn immer dem unterwerfen, was das männliche Geschlecht als Lebensvorstellung gut findet? Nein. Wenn man erreichen will, dass Frauen eine Wahl haben sollen, muss einem klar sein, dass dies auch im 21. Jahrhundert nicht selbstverständlich ist, also muß man gegen den Strom schwimmen. Manchmal macht einem das nichts aus. Je nachdem, wo man sich dann institutionell befindet, macht es einem in anderen Situation schon etwas aus, weil man auch daran denkt: Oh, ich muss auch in Zukunft noch mit ihnen auskommen. Aber wie soll ich mit jemandem auskommen, der immer für sich beansprucht, Vorrang zu haben oder im Recht zu sein, weil er ein Mann ist. Wer akzeptiert wen?

Manchmal denke ich, jetzt müsste ich eigentlich in Sitzungen wieder überzeugen und verhandeln. Aber aus Erfahrung weiß ich, wie viele Schaufensterreden es gibt und wie viele Entscheidungen schon vor den Sitzungen gefällt wurden. Dann gucke ich mir das Schauspiel an, mit welchen Taktiken agiert wird. Dann existieren Anforderungen nach dem Prinzip „Gibst Du mir was, gebe ich Dir was“, doch auch das funktioniert nur bedingt. Es ist auch einfach zu kurz gedacht. Man braucht längerfristige Perspektiven, Ziele, Visionen, dass sich mehr für Frauen an der Hochschule verändert. Ich meine, es war uns auch immer klar, dass bestimmte Bedingungen für Männer genauso unhaltbar sind wie für Frauen, aber wir wollten ja vor allem, dass Frauen mehr qualifizierte Stellen bekommen. Und das war eben Anfang der 1980er Jahre nicht selbstverständlich. Da hieß es: Frauen studieren zwar, aber dann verschwinden sie wieder, weil sie dann mit Familie beschäftigt sind. Und wenn Frauen weiter in der Wissenschaft bleiben wollten, war das einfach nicht im Blick der Entscheidungsträger. Heute ist das bereits ein wenig anders, weil das Bewusstsein aufgrund der Diskussionen um Frauenförderung oder Frauen in Führungspositionen gewachsen ist. Vor allen Dingen aber gibt es auch Männer, die Töchter haben und sich für diese Unterstützung wünschen. Diese haben eher für Gleichstellungsfragen Verständnis.

Das war schon in der Diskussion ums Frauenstudium Ende des 19. Jahrhunderts so.

Ja, wenn diese Professoren ihre Töchter als Menschen mit Begabungen und Talenten gesehen haben. Wenn man diesen Kampf um die Universität historisch sieht, dann wird es leichter zu verstehen, dass man auch heute weiterkämpfen muss – am Ball bleiben – denn es ist nicht natürlich und selbstverständlich, sondern erkämpft. Noch einmal zum Netzwerken: Wenn man etwas erreichen will, braucht man ein Netzwerk. Ob das nun in der Wissenschaft ist oder in anderen Bereichen. Wer etwas erreichen will, kommt ohne Netzwerk nicht aus. Gut finde ich natürlich, dass wir mittlerweile viele junge Frauen im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW haben. Der sogenannte Mittelbau führt unsere Forschungsfragen weiter. Für mich war immer wichtig, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und dafür zu gewinnen, dass er sich vernetzt. Ich bin daher ganz optimistisch, dass es weitergeht. Denn wir haben viele junge Wissenschaftlerinnen im Netzwerk.

„MICH INTERESSIEREN NICHT SÄMTLICHE NETZWERKE, SONDERN NUR DIE, DIE ETWAS BEWIRKEN.“

Interview mit Dr. Monika Goldmann, Sozialforschungsstelle TU Dortmund

Monika Goldmann, promovierte Soziologin, arbeitete von 1982 bis zu ihrer Pensionierung an der Sozialforschungsstelle Dortmund, zwischen 1989 und 2002 war sie dort ständige stellvertretende geschäftsführende Direktorin. Ihre wissenschaftlichen Arbeitsschwerpunkte liegen in der Arbeits- und Industriesoziologie, in der Frauen- und Genderforschung. Sie hat langjährige Forschungserfahrung in den Feldern Geschlechterpolitik in Organisationen, Gender Mainstreaming, Globalisierung und war an mehreren internationalen Projekten zu Fragen des demografischen Wandels und zu Reformnotwendigkeiten im Bereich von Gesundheit und Pflege beteiligt. Zudem ist sie seit 1992 Vorstandsvorsitzende des Dortmunder Forums Frau und Wirtschaft, der als eingetragener Verein für mehr Chancengleichheit und die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Dortmunder Wirtschaft arbeitet.



Frau Goldmann, Sie sind Arbeits- und Organisationssoziologin. Sie haben in Netzwerkstrukturen geforscht, haben selber Forschungen zu Netzwerken – aktuell im Gesundheitsbereich – durchgeführt und aktiv ein frauenpolitisches Netzwerk gegründet.

Ich habe übrigens auch dank eines Frauennetzwerks überhaupt meine erste Stelle im Ruhrgebiet bekommen. Carola Möller hat mich auf eine Stelle aufmerksam gemacht. Sie hat mir eine Postkarte geschickt. Ich habe dann zwei Jahre lang im Berufsförderungswerk Essen mit jungen Frauen gearbeitet, die in Männerberufe umgeschult wurden. Der Weg von einer frauenbewegten Soziologieabsolventin bis hin zur Forscherin nach Geschlecht in Organisationen und in der Arbeitswelt hat sich durch die jeweiligen Arbeitsprojekte in meinem Berufsleben entwickelt.

Dann sind Sie ja die lebendige Bestätigung der in der Netzwerkforschung so wichtigen These von Mark Granovetter zu den schwachen und starken Beziehungen für die Arbeitsplatzsuche.

Das war sicher auch großes Glück. Heute ist es vielleicht anders, aber damals war es ungewöhnlich, dass jemand wie Carola Möller sich Gedanken gemacht hat, wen gibt es, wen könnte ich da ansprechen, und aktiv per Postkarte Personalpolitik betreibt. Ulla Müller – übrigens später Professorin in Bielefeld und die erste Sprecherin des Netzwerks Frauenforschung NRW – wiederum kannte mich durch Frauenhaus-Kontexte in Dortmund und hat mich dann in die Sozialforschungsstelle geholt, um ein Forschungsprojekt im Dienstleistungsbereich durchzuführen, wo bekanntlich besonders viele Frauen arbeiteten. Hier gab es also ebenfalls ein Netzwerk, das für mein Berufsleben wichtig wurde.

Können Frauen besser oder schlechter Netzwerken als Männer?

In dem Feld gehen Frauen das anders an als Männer, ist mein Eindruck. Sie haben oft viele persönliche oder berufliche Netzwerke, aber sie realisieren nicht immer, dass sie ein Netzwerk aktiv für sich nutzen können; und natürlich auch, dass dazu gehört, dass man etwas in das Netzwerk reingeben muss, um etwas zurückzubekommen. Männer nutzen ihre Netzwerk-Kontakte meist viel zielstrebig.

Was ist das Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V.?

Das Dortmunder Forum ist entstanden aus einem konkreten Projekt der Sozialforschungsstelle, nach dessen Ende wir und einige der an den Betriebsfallstudien beteiligten Frauen das Bedürfnis hatten, weiter gemeinsam etwas für die Gleichstellung von Frauen in der Dortmunder Wirtschaft zu tun. In dem Projekt ging es um die Frage, wie sich die neuen Technologien – es war der Beginn der Computerisierung – auf die Frauenerwerbstätigkeit und auf Qualifikation und Perspektiven von Frauen in Unternehmen auswirken. In diesem Projekt haben wir Personalverantwortliche Frauen in Unternehmen kennengelernt, die selbst überrascht waren – und die damals zum ersten Mal realisierten –, wo und wie sich in ihren Betrieben Geschlechterdiskriminierung äußerte.

Wie?

Ich erzähle gern das Beispiel von einem Energieversorger. Mitte der 1980er Jahre sollte dort computerisiert werden, der Betriebsrat hatte jedoch große Bedenken und es wurden langwierige Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung geführt. Deshalb konnten zunächst immer nur einzelne Computer in einzelnen Abteilungen angeschafft werden. In den Interviews in unserem Projekt stellte sich nun heraus: Wenn ein Ingenieur einen Computer erhielt, galt er als Speerspitze der Technologieentwicklung und war der tolle Ingenieur, der zukunftsorientiert agierte. Wenn eine Sekretärin oder eine Sachbearbeiterin einen Computer erhielt, auch das kam vor, dann wurde der Computer als eine bessere, neuere Schreibmaschine betrachtet, deren Bedienung halt etwas anders war. Dass die Frau sich ebenfalls eine neue Technologie aneignete, eine neue Form der Arbeitsorganisation entwickelte, wurde nicht anerkannt. Das zeigte die unterschiedliche Wahrnehmung von Frauen und Männern im Betrieb. Ein anderes Beispiel aus der Finanzdienstleistung: In dem Unternehmen – dessen Geschäftsführung uns damals ausdrücklich als Forschende hereingelassen hatte, weil sie überzeugt war, dass es in ihrem Haus keine Geschlechterdiskriminierung gab – stellte sich heraus, dass es keine einzige Filialleiterin gab, dass Bereiche mit Aufstiegsperspektiven stets mit Männern besetzt waren – und Kassier war damals noch ein reiner Männerberuf. Dort, wo es um gut bezahlte Positionen mit Einfluss ging, wie z.B. in der Geschäftskundenabteilung – blieben Frauen außen vor. Bei den Abschlussgesprächen, die wir geführt haben, argumentierte der Personalleiter: „Wissen Sie, wir wollen auf diesen Positionen auch keine Frauen“. Da hat sich in den letzten 30 Jahren nun doch schon vieles geändert, auch wenn wir oft den Eindruck haben, dass der Fortschritt sich im Schnecken tempo bewegt – bei der Gleichstellung wenigstens.

Für uns ist es heute selbstverständlich, Geschlecht als strukturierende Struktur von Organisationen zu sehen. Wie ist das – wissenssoziologisch gefragt – überhaupt so gekommen? Können Sie mir mentalitätshistorisch ein Gefühl dafür vermitteln, wie sich diese Sichtweise entwickelt hat?

Ich bin 1980 an die Sozialforschungsstelle gekommen. Das erste Projekt, das ich mit Ulla Müller durchgeführt habe, hieß: „Junge Frauen im Verkaufsberuf“. Hier entwickelte sich unser Verständnis von den Mechanismen des Geschlechts in Organisationen. Als Forscherin musstest du versuchen, die Arbeitsprozesse zu erfassen, zu erfahren, wie die jungen Männer und Frauen als Auszubildende im Einzelhandel ihre Arbeit wahrnehmen und wie die Geschäftsleitung auf die jungen Auszubildenden reagierte. Interessant war z.B.: Wenn man die jungen Männer fragte: „Was machst du hier als tägliche Arbeiten in deiner Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann?“ – der Einzelhandelskaufmann hieß damals noch Verkäufer – antworteten sie: „Ich mach das, was der Chef auch macht.“ Die jungen weiblichen Auszubildenden antworteten hingegen differenziert und kleinteilig: „Ich räum' Regale ein, mach die sauber, beantworte Fragen von Kundinnen und...und...und...“. Beobachtete man die Tätigkeiten aufmerksam, konnte man sehen, dass beide absolut das Gleiche machten. Die jungen Männer jedoch identifizierten sich mit dem Chef, nahmen sich selbst bereits in einer späteren Rolle als Filialleiter wahr – die ja damals zumeist männlich waren –, während die jungen Frauen quasi die ganz einfachen Tätigkeiten zu verrichten schienen. In der Selbstwahrnehmung beider Gruppen spiegelten sich eigene, betriebliche und gesellschaftliche Erwartungen wieder.



Sind Sie damals mit einer dezidierten Genderfrage in das Projekt eingestiegen?

Das Institut hatte sich seit seinen Anfängen arbeitssoziologisch mit Branchen wie dem Bergbau, der Stahlindustrie, der Chemieindustrie, der Automobilindustrie beschäftigt. Erst mit Ulla Müller und anderen Frauen wurde der Dienstleistungsbereich als arbeitssoziologisches Forschungsfeld entdeckt und eine explizite Geschlechterperspektive in die Fragestellungen eingeführt. Das Projekt zu jungen Frauen im Verkaufsberuf war das erste Projekt an der Sozialforschungsstelle überhaupt, das sich mit einer Branche beschäftigte, in der mehr Frauen als Männer arbeiteten. Wir hatten natürlich Vorannahmen über geschlechtsspezifische Sozialisation und unterschiedliche Perspektiven von jungen Frauen und Männern. Aber wir sind zunächst mit dem gleichen Methodenspektrum in die Betriebe gegangen wie zuvor ins Stahlwerk.

Zurück zum Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft ...

Nun, nachdem Frauen aus dem Forschungszusammenhang das Bedürfnis verspürten, doch weiter am Thema Chancengleichheit von Frauen in der Wirtschaft zu arbeiten, gründeten wir – Frauen aus Unternehmen, aus Verwaltungen und der Wissenschaft – einen Verein. Die Gründungsmitglieder arbeiteten damals alle in verantwortungsvollen Positionen in der Ruhrgebietswirtschaft oder in kommunalen Betrieben. Ziel war, sowohl die Unternehmensleitungen für eine geschlechtersensible Personalpolitik zu gewinnen als auch Frauen zu stärken, ihre Interessen zu formulieren und aktiv zu vertreten – ein Bottom-up- wie auch Top-Down-Konzept. Wir konnten die Bürgermeisterin als Vorsitzende eines hochkarätig besetzten Beirats gewinnen, sodass wir das Gleichstellungsthema regelmäßig auch mit Führungspersonlichkeiten der Dortmunder Unternehmen und anderen Organisationen diskutieren konnten. Gleichstellung ist noch immer auf unserer Agenda und mittlerweile haben wir ein interessantes Netzwerk von Unternehmen, die daran arbeiten, und sogar die IHK (Industrie- und Handelskammer) befasst sich mit unseren Themen.

Das Forum ist ein Netzwerk neben vielen anderen Dortmunder Frauen- bzw. Gender-Netzwerken, die auch immer wieder themenbezogen kooperieren. So gehörten wir z. B. auch zu den Unterstützerinnen der Forderung nach der Quotierung des Dortmunder Nelly-Sachs-Preises. Marianne Brenzel und Ellen Widmeier, die diese Forderung forcierten, konnten sich stark auf Frauennetzwerke stützen. Dass wir hier in Dortmund nun eine Vorreiterfunktion für eine Literaturquote übernommen haben und eine Quotierung bei einem der wichtigsten bundesdeutschen Literaturpreise erreicht wurde, ist sicher auch den frauenpolitisch vernetzten Strukturen in dieser Stadt zu verdanken. Ich verfolge mit großem Interesse, wie die Forderung nach einer Quote in der Wirtschaft auch auf den Kulturbetrieb ausstrahlt, zum Beispiel auf Diskussionen im Kontext der Filmförderung.

Wie versuchen Sie Unternehmen für die Gleichstellungsfrage zu gewinnen?

Wir versuchen das, indem wir zum Beispiel das „Total Equality Prädikat“ als Aktion in die Metropole Ruhr geholt haben. Mit diesem bundesweit renommierten Prädikat werden Organisationen ausgezeichnet, die eine gendersensible Personalpolitik betreiben. Uns geht es dabei weniger um die Verleihung dieses Prädikats als vielmehr darum, die Betriebe zu animieren, sich mit der Gleichstellungsproblematik zu befassen. Und es zeigt sich, dass bei der praktischen Beschäftigung mit der Bewerbung auch jüngere Frauen für Genderfragen sensibilisiert werden. Sie arbeiten ja in den jeweiligen Betrieben häufig in Personalabteilungen und sehen hier Perspektiven für sich. Wir müssen die Gleichstellung mit persönlichen Perspektiven in den Betrieben verknüpfen, so hoffen wir auch, langfristig für das Dortmunder Forum neue Mitstreiterinnen zu gewinnen.

Um auch für jüngere Frauen attraktiv zu werden, wollen wir u.a. einen Dialog mit Studierenden an der Fachhochschule in Gang setzen, der über Professorinnen und die Gleichstellungsbeauftragten läuft. Dann arbeiten wir daran, die neuen Kommunikationsnetzwerke – Social Media – stärker für uns zu nutzen, ein anderes Outfit zu entwickeln, um Mitglieder anzusprechen, die Abendvorträge oder Betriebsbesichtigungen nicht unbedingt so attraktiv finden. Aber nach wie vor konzentrieren wir uns auf

die Förderung betrieblicher Gleichstellung, denn als ehrenamtlicher Verein brauchen wir ein klares Ziel, um uns nicht zu verzetteln.

Man muss ein Netzwerk pflegen, sich darum kümmern, das kostet Zeit und Engagement. Dies wird vielfach unterschätzt, bei wissenschaftlichen Projekten und in der alltäglichen Praxis. Beim Dortmunder Forum übernimmt der Vorstand eine stark strukturierende Funktion. Man braucht Engagement und strategisches Bewusstsein, um das zu organisieren. Und man benötigt ein Netzwerkmanagement. Das Dortmunder Forum würde nicht funktionieren, wenn wir nicht eine kleine Geschäftsführung hätten und wenn die Vorstandsfrauen nicht so aktiv wären. Es würde nicht funktionieren, wenn es keine Struktur hätte.

Sie haben auch zu Frauenförderung in der Hochschulbildung gearbeitet. Wie hat sich dieses Feld aufgespannt?

All diese Projekte ergaben sich aus meiner organisationssoziologischen Schwerpunktsetzung. Etwa zeitgleich zum Dortmunder Forum hat sich auch der Verein „Total Equality“ gegründet – ich hatte gerade bereits über das „Total Equality“ Prädikat gesprochen. Dieser Verein wollte mit seiner Auszeichnung für Gleichstellung auch in den Hochschulbereich, denn dort gab es ja einen sehr geringen Anteil weiblicher Führungskräfte, Professorinnen. Das Instrumentarium, das der Verein für die Bewertung entwickelt hatte, war jedoch primär an Unternehmen ausgerichtet. Um 2002 hat die Sozialforschungsstelle den Auftrag bekommen, hier ein spezielles Instrumentarium zu entwickeln. Ich bin dann in der Folge ziemlich viel herumgereist und habe an den Hochschulen referiert, auch um zu sehen, kommt das Instrument an, wo muss es angepasst werden. Ich hatte den Eindruck, dass es uns förmlich aus den Händen gerissen wurde, denn viele Hochschulen hatten das Bedürfnis, etwas für eine gendersensible Organisationsentwicklung zu tun. Dann hat dieses Thema erst mal geruht. Ich wurde dann von Frauen aus dem Netzwerk „Gender Mainstreaming Women International“ – der FAM, Frauenakademie München, und einer österreichischen Kollegin in Wien – als Vertreterin der Sozialforschungsstelle angesprochen, bei einem Projekt zu Gleichstellungsfragen im Rahmen der neuen Steuerung an Hochschulen mitzuarbeiten.

Sie haben auch die gleichstellungspolitische Organisationsentwicklung der Hochschulen verfolgt ...

Ich habe im Prinzip seit Anfang der 1990er Jahre die Meinung vertreten, dass man Gleichstellungspolitik – Geschlechtergleichstellung – nicht als eine isolierte Sache betrachten darf, sondern dass sie eingebettet werden muss in die allgemeine Organisationsentwicklung von Unternehmen und eben auch von Hochschulen.

Es darf nicht von der Persönlichkeit der Frauenbeauftragten abhängen, die sagt: „So, jetzt macht mal etwas für Frauen!“, sondern Gleichstellung muss selbstverständlich in die normale Leitung und die Organisationssteuerung integriert werden – in die Qualitätsentwicklung, ins Controlling, in die Steuerung. Wir haben in dem Hochschulprojekt elf Fallstudien durchgeführt. Aus diesen Fallstudien ist dann u. a. ein Band mit Best-Practice-Beispielen entstanden, die analog zu den „Total Equality“-Themen aufgebaut sind und von denen wir hoffen, dass Hochschulen hier praxisorientierte Anregungen für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in ihren Organisationen erhalten.

Funktioniert so ein Forschungsprojekt nicht auch als Vernetzungsprojekt?

In diesem Falle war es ein klassisches Forschungsprojekt, bei dem die Netzwerke der beteiligten Forscherinnen und das Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen – die BUKOF – sehr hilfreich waren. Ich kannte einige potenzielle InterviewpartnerInnen, die Gleichstellungsbeauftragte aus Berlin zum Beispiel und diejenigen von anderen Hochschulen. Die Münchenerinnen kannten sich besser in Süddeutsch-



land aus. So haben wir das nach dem Schneeballsystem organisiert und das Forschungsdesign entwickelt. Es musste ja auch eine Vielfalt abgebildet werden, Hochschulen aus Ost und West, kleine und große, Fachhochschulen und Universitäten. Projekte dieser Art haben eine wichtige Funktion nach innen – in die Organisation hinein –, weil durch die Forschung – die angekündigten Befragungen – Diskussionen und Vergleiche angeregt werden. Ich glaube auch, dass die Gleichstellungsbeauftragten sensibilisiert wurden, sich effektiver einzubringen, um Gleichstellung in den Steuerungselementen zu implementieren. Für die Hochschulen übrigens, die im Rahmen der DFG-Anforderungen zu Umsetzung forschungsorientierte Gleichstellungsstandards in ihrem Bericht gute Zahlen zum Geschlechterverhältnis vorlegen konnten, war es selbstverständlich, dass man die Gleichstellungspolitik mit der Organisationsentwicklung verzahnte, das war ja gleichzeitig effektiv und arbeitssparend. In der alten Variante muss man alles doppelt ausweisen, einmal die allgemeinen Zahlen und dann musst du noch mal diese ganzen Genderthemen abarbeiten – wenn du das aus deinem System „retrieven“ kannst, da wird es leichter, der Berichtspflicht kompetent und effektiv nachzukommen.

Beinhalten internationale Forschungsnetzwerke besonderes Innovationspotenzial, weil kulturell bedingte Unterschiedlichkeiten eventuell neue Perspektiven eröffnen?

Das kann ich nicht beantworten, weil wir ja themenzentriert gearbeitet und uns nicht selber bei unserer Forschung untersucht haben. Ich kann nur sagen, dass ich persönlich in internationalen und in EU-Projekten wirklich viel interkulturell gelernt habe. Ein Beispiel: Wir hatten kreative, interaktive Methoden entwickelt, um in Betrieben der beteiligten Länder Gender – und Diversity-Konzepte anzustoßen. Kollegen und Kolleginnen aus sechs oder sieben europäischen Nationen hatten engagiert mitgemacht. Nun ging es um die Umsetzung für lernende Organisationen. Ich möchte das jetzt hier nur beispielhaft veranschaulichen, in Wirklichkeit war es wesentlich differenzierter: Also da sagte dann „Griechenland“: Bei uns funktioniert das Konzept nicht, bei uns muss Lernen wehtun. „Portugal“ sagte: Bei uns können wir keine Rollenspiele spielen, bei uns muss man Input geben. „England“ sagte: Bei uns kommen wir mit Vorträgen nicht an, bei uns geht es nur interaktiv usw. Ich habe so viel gelernt über Europa. Auch wenn die Ergebnisse des Projektes nicht direkt überall Praxis wurden, so haben die am Forschungsprozess Beteiligten doch für sich persönlich eine Menge mitgenommen – eher als MultiplikatorInnen. Auch in Bezug auf Sprache mussten alle viel lernen, selbst wenn wir ganz gut auf Englisch kommunizieren konnten. Sehr deutlich wurde: Wenn ein englisches Wort von verschiedenen Kulturen benutzt wird, kann es etwas total Unterschiedliches bedeuten. Wenn man nicht beide Länder sehr gut kennt, entstehen bei international vergleichenden Forschungen oftmals sinnentstellende Verzerrungen. Das hat etwas mit der Sprache, aber mehr noch mit den dahinter liegenden gesellschaftlichen Traditionen und Organisationen zu tun. Versuche nur mal – zum Beispiel – Begriffe aus der „Altenpflege“ ins Englische zu übersetzen und die Besonderheit des deutschen Berufsbildungssystems den anderen nationalen Kulturen dabei mit zu vermitteln.

Vernetzte Forschung – wie entsteht eine vertrauensvolle Zusammenarbeit?

Es gibt unterschiedliche Kooperationsformate: So haben wir z.B. in einem großen Pflegeprojekt „Re-Imaginig Long-term Care“ mit international zusammengesetzten Teams in sechs Ländern Fallstudien durchgeführt. Die Ergebnisse werden derzeit in unterschiedlichen themenbezogenen Gruppen ausgewertet und die Hauptarbeit besteht dann darin, gemeinsam an Aufsätzen oder Büchern zu arbeiten. Neben den jährlichen Face-to-Face-Treffen und dem Austausch von Texten telefonieren die Forschungsgruppen miteinander oder führen Skype-Konferenzen durch, um die Aussagen zu überprüfen, zusätzliches nationalspezifisches Material zu liefern etc. So entstehen Diskussionsprozesse, in denen Vertrauensverhältnisse entstehen. Ein anderes Beispiel, wie überhaupt Kooperationen zustande kommen: Ich war an einem internationalen Projekt zu Globalisierung und Gender beteiligt, das zusammen mit Amerikanerinnen und Japanerinnen durchgeführt wurde. Mit einer japanischen Kollegin habe ich dann einen Vortrag bei einer Konferenz in England gehalten, den wiederum Pat Armstrong aus Canada hörte und der gut in die Philosophie passte, mit der sie ihr „Long-term Care“-Projekt anging. Da sie in Deutschland niemanden kannte, hat sie mich angesprochen. So entstehen internationale Verbindungen und daraus kann dann eine vertrauensvolle Zusammenarbeit werden.

Was können Netzwerke von Wissenschaftlerinnen leisten?

Für mich ist das Graduiertenkolleg, das Sigrid Metz-Göckel, Ulla Müller und andere aufgebaut haben, ein sehr beeindruckendes Beispiel für ein produktives Netzwerk von Wissenschaftlerinnen. Während der Qualifizierungsphasen der Wissenschaftlerinnen haben sich sehr enge Beziehungen zwischen den Beteiligten entwickelt. Viele der Frauen sind mittlerweile Professorinnen oder arbeiten in renommierten Forschungseinrichtungen und führen – soweit ich das beobachte – immer wieder gemeinsame Projekte durch oder laden sich gegenseitig zur Beteiligung an Publikationen ein. Auch wenn frau nicht mehr viel direkt miteinander zu tun hat, bestehen die Kontakte fort. Und dann wird jemand angesprochen: „Willst Du nicht für die nächsten Jahre den Vorsitz der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung übernehmen?“ So greift man dann auf bewährte Vertrauensverhältnisse zurück. Und das ist dann so wie in Männernetzwerken.

Womit hängt die aktuelle Konjunktur von Netzwerken zusammen?

Wissenschaftlich müsste man zunächst differenzieren, was ist wann und wo ein Netzwerk. Arbeitssoziologisch zeichnete sich diese Entwicklung zu Netzwerkstrukturen mit dem Zerfall von Großunternehmen in den 1980er Jahren ab. Kleinere Unternehmen konnten nicht mehr von sich aus einen Großauftrag an Land ziehen, sondern es bedurfte der Kooperationspartner. Damals diskutierten wir „strategische Allianzen“, hier tauchte für mich der Begriff zum ersten Mal auf. Frauennetzwerke haben eine viel längere Tradition, und sie scheinen sich in den letzten Jahren deutlich zu professionalisieren. In vielen gesellschaftlichen Bereichen sind Kooperationen und Abstimmungsprozesse erforderlich, um zu überleben – das gilt für international tätige Industriebetriebe ebenso wie z. B. für Landkreise, die ihre Gesundheits- und Pflegeversorgung trotz Landflucht und Kliniksterben aufrechterhalten wollen. Der Begriff Netzwerk ist sehr flexibel und fluide, deshalb bietet er sich als Verständigungsmodus und Selbstbeschreibung gut an. Allerdings wird er damit nicht selten auch zu einer sinnentleerten Vokabel. Noch einmal: Vernetzung ist kein Selbstzweck: alles, was wir tun, muss ein Ziel, einen Anfang und ein Ende haben. Ich habe keine Lust in endlosen Sitzungen zu sitzen und mich nur so zu vernetzen, sondern ich will mit meiner Arbeit in Netzwerken konkret etwas erreichen, auch wenn dazu, wie im Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft ein langer Atem nötig ist.

„GENDER STUDIES HABEN VOM WISSENSCHAFTLICHEN FELD HER VIEL STÄRKER EINEN NETZWERKCHARAKTER.“

Interview mit Maximiliane Brand, Studienfachkoordination Gender Studies an der Ruhr-Universität Bochum

Maximiliane Brand, geboren 1986 in Kamen, absolvierte nach einem BA-Abschluss in Anglistik/Amerikanistik und Geschichte an der Ruhr-Universität Bochum (RUB) dort auch den Zwei-Fach-Masterstudiengang Gender Studies und Anglistik/Amerikanistik. Ihre Abschlussarbeit befasste sich wissenschaftlich mit Schlüsselwerken der Männlichkeitsforschung. Seitdem arbeitet sie zu Interdisziplinarität, Intersektionalität und Managing Diversity, u. a. am Beispiel von Fußballvereinen. Maximiliane Brand ist Mitglied des Beirats Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.



Bist du eine Native Digital, ein Kind der Netzwerkgesellschaft?

Ich habe mit 14 Jahren meinen ersten Computer bekommen. Ich weiß nicht, wie „native“ das dann so ist, aber auf jeden Fall bei ICQ und AOL und bei den ersten E-Mails – da war ich live dabei.

Und wann hattest du dein erstes Handy?

Ich hatte das Alcatel mit den zwei Schablonen, da war ich, glaube ich, zwölf oder 13 Jahre alt. Das waren die ersten Geräte, noch mit Antenne zum Rausschieben und so.

Kannst du dich erinnern, wie du das bekommen hast?

Von Mama und Papa zu Weihnachten.

Und du hast gesagt: Jetzt will ich auch so ein Gerät haben?

Nein, das kam tatsächlich mehr von meinen Eltern; so waren wir Kinder immer erreichbar. Und dann natürlich – alle hatten jetzt ein Handy und schrieben SMS. Da wollte ich natürlich auch mitmachen.

Wo netzwerkst du aktuell?

Ich bin also zurzeit Mitglied und Mittelbauvertreterin im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. An der Ruhr-Universität Bochum bin ich Mitglied des Direktoriums der Gender Studies sowie der Sektion Soziologie an der Fakultät für Sozialwissenschaft. Und als Doktorandin bin ich unter anderem an der RUB Research School angegliedert. Ganz aktuell bin ich außerdem als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für wissenschaftlich Beschäftigte der Fakultät für Sozialwissenschaft bestätigt worden und ich denke, dass sich da auch wieder neue Netzwerke für mich eröffnen werden. Bundesweit bin ich innerhalb der Fachgesellschaft Gender Sprecherin der AG „Perspektiven“, die sich aber noch in der Entstehung befindet. Es ist ein Netzwerk vor allem für NachwuchswissenschaftlerInnen der Genderforschung. Darüber hinaus bin ich dann noch bei „Feminismus im Pott“ aktiv. Das ist eine Plattform zum Austausch über feministische Themen im Ruhrgebiet, die vor allem im Netz agiert, also, im Internet mit Facebook, also, in den neuen sozialen Netzwerken; wir haben einen Blog, also das ist so das große

Netzwerk, welches über den wissenschaftlichen Rand hinausgeht. Ich könnte noch weitere kleine Vernetzungen aufzählen; es ist schon spannend zu sehen, in was für Kontexten man so verortet ist.

Meinst du, dass dieses Netzwerken auch damit zu tun hat, dass man dies als Wissenschaftlerin heute absolut braucht? Vielleicht gehört Netzwerken einfach zum Lebensstil einer erfolgreichen Wissenschaftlerin, eines erfolgreichen Wissenschaftlers.

Ich denke schon. Also ich bin da, wenn man das jetzt so sagen kann, universitär mit sozialisiert worden. Von der ersten Stunde an wurde immer deutlich gemacht, dass es wichtig sei, Leute zu kennen, wichtig, dass man gut vernetzt ist, dass man auf sich aufmerksam macht. Wenn man in ein Netzwerk hineingeht, dann macht man auch auf sich aufmerksam und sagt: Hier bin ich und will mitmachen. Je weiter ich fortgeschritten bin im Laufe des Studiums, desto mehr rückte die Vernetzung in den Vordergrund. Das hat auch etwas mit dem Master in Gender Studies zu tun; das fühlte sich bereits ganz anders an als in meinen Ursprungsfächern Geschichte und Anglistik/Amerikanistik. Gender Studies haben vom wissenschaftlichen Feld her viel stärker einen Netzwerkcharakter. Sie sind interdisziplinär, es tat sich etwas Neues auf, ich habe Leute aus ganz anderen Kontexten kennengelernt. Ich bin sofort in in den Fachschaftsrat gegangen, um da auch den Austausch zu haben mit anderen Leuten und eben dort für mich auch einen Ort zu finden. Ich bin immer jemand, die Orte für sich sucht. Ich erinnere mich, dass ich mit meiner Kollegin Stephanie Sera schon als Studentin die Tagungen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung besucht habe, weil uns im Studium eben auch wirklich immer unterstützend nahegelegt wurde: Geht auf die Tagungen, zeigt euch, lernt Leute kennen, schaut euch an, wie das hier funktioniert in den Gender Studies und wer da eigentlich alles so dabei ist. Also, deshalb gehört das Netzwerken definitiv zu meinem Selbstverständnis dazu.

Als ich studiert habe, hieß es, dass du gut sein müsstest, dann würde schon jemand auf dich aufmerksam. Vernetzung spielte expressis verbis keine Rolle. So wie Du das beschreibst, ist es bei mir im Studium nicht thematisiert worden.

Wir können halt auf aufgebaute Strukturen zurückgreifen. Obwohl ich mittlerweile das Bedürfnis spüre, auch Neues zu schaffen; das geht bei mir gerade so einher.

Wenn du in so vielen Netzwerken unterwegs bist, wie geht das dann?

Gefühlt netzwerke ich den lieben langen Tag, das hängt eben auch wieder damit zusammen, dass ich als Studienfachkoordinatorin der Gender Studies hier in Bochum die Kommunikation zu und zwischen den Kollegen und Kolleginnen, den Studierenden, Lehrenden und auch der Verwaltung pflege und eben immer schaue, dass die miteinander im Austausch sind. Die Gender Studies sind ja ein „Fach“ mit vielen verschiedenen Blickwinkeln, da komme ich mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Fachbereichen zusammen. So ganz praktisch netzwerke ich auf dem Flur, am Telefon, per Mail, im Internet – vor allem im Internet über die sozialen Medien: Die Bochumer Gender Studies haben auch eine Seite auf Facebook. Also, seitdem die Gender Studies auf Facebook sind, ist das nochmal eine ganz andere Kommunikation auch mit den Kollegen und Kolleginnen von anderen Standorten. Also, wenn ich weiß, Claudia Mahs sitzt in Paderborn und teilt dann unseren Artikel, den ich gepostet habe, dann ist das noch mal ein ganz anderes Teilen von Informationen. Oder dass die „femina politica“ unseren „GenderWissen in der Praxis“-Tag als Event geteilt hat. Das fand ich großartig, denn dies erweitert die Reichweite der Aktivitäten.

Welche Rolle spielen denn dann noch reale Treffen? Dasein, Kaffee trinken, reden, austauschen – ist das noch wichtig?

Auf jeden Fall. Also, natürlich sind diese Face-to-Face-Veranstaltungen wichtig. Die Jahrestagungen oder Arbeitstagungen sind immer gewinnbringend, aber es ist halt nur einmal im Jahr. Tatsächlich benötigt man heutzutage aber auch noch Kontakt dazwischen und da sind eben die neuen technologischen Zugänge ideal.



Was ist für dich notwendig oder was zeichnet eine gute Netzwerkarbeit aus?

Da fällt mir nur ein: Ausdauer und Hingabe. Eine große Portion Geben und Nehmen. Es nimmt viel Zeit in Anspruch und ohne diese Zeit funktioniert es nicht. Eigentlich sagt man ja, gute Netzwerkarbeit benötigt klare Ziele, an denen man gemeinsam arbeitet, aber bei mir hat das auch was mit Dauer und Hingabe zu tun.

Es gibt ja jetzt nicht erst seit Kurzem Netzwerke zur Organisation gemeinsamer Interessen. Es gibt Verbände, es gab Bünde und Vereine. Womit hat es zu tun, dass wir uns heute in Netzwerken denken?

Ich empfinde Netzwerke als offener. Ich verstehe sie als Orte des Austausches und als Kooperation, die mich auf vielfältige Art und Weise mit anderen Personen verbindet, es gibt so unglaublich viele Möglichkeiten in Netzwerken. Es braucht keine formalen Strukturen. Mit der neuen Technologie ist Austausch über Ländergrenzen hinweg einfacher geworden. Das heißt nicht, dass es das früher nicht auch schon gab, aber es ging eben nicht so schnell. Was zeichnet Netzwerke aus? Seine Mitglieder. Mir ist wichtig zu sehen, mit wem arbeite ich da zusammen. Da ist dann auch das gemeinsame Interesse für eine Sache, aber die kann variieren.

Es wird oftmals behauptet, Frauen beherrschen das Netzwerken weniger gut als Männer. Was meinst du?

Das ist ein Thema, das bestätigt ja alle Geschlechterstereotype. Vielleicht müsste man anders fragen: Wer hat welche Zugänge zu welchen Parteien im Netzwerk? Als Genderforscherin würde ich sagen: Die ganzen beruflichen Erfolgsbereiche waren und sind eben männerbündisch organisiert; historisch gesehen hatten Frauen eben keine Zugänge zu den ernstesten Spielen des beruflichen Wettbewerbs. Wir müssen dazu Strukturen aufbrechen. Es geht nicht darum, wer kann das besser, sondern darum, wann und wie haben wir die Möglichkeit dazu. Ich habe nun auch schon einige Coachings gemacht, so im Sinne von „Stärken stärken“. Ich hatte Glück. In den Veranstaltungen, die ich besucht habe, ist diese defizitäre Argumentation nicht aufgetaucht.

War das gemischtgeschlechtlich?

Man kann das ja auch an anderen Aspekten durchbuchstabieren, an Migration und Sozialisation, das ist bei uns in Bochum eher der Aspekt. Wer hat da überhaupt Zugänge zu Netzwerken, was eine berufliche oder gar universitäre Karriere angeht. Was bedeutet es, die Erste aus einer Familie zu sein, die überhaupt einen Universitätsabschluss macht zum Beispiel. Zugänge müssen da sein und Strukturen, die ermutigen. Also, wer darf überhaupt mitmachen beim Netzwerken?

Wenn du die Erste bist und kommst aus einem Kulturzusammenhang, wo es um Ergebnisse geht, dann ist Netzwerken erst einmal nur Zeitverschwendung. Was macht man da?

Ja, es heißt dann: Ist doch keine Arbeit. Ich kenne das, wenn ich dann so erzählte von einer Tagung. Je nach sozialer Herkunft gibt es unterschiedliche Verständnisse von Arbeit. Dass das Netzwerken aber auch Arbeit ist ...

Was meinst du, sind Netzwerke eher ein Lebensstil oder eine Organisationsform?

Ich möchte es ja eigentlich gar nicht zugeben, aber: Wenn ich eingangs gesagt habe, ich netzwerke den ganzen Tag, dann gehört es auf jeden Fall zu meinem Leben dazu und es beeinflusst auf jeden Fall auch mein Leben. Es nimmt ja auch einen großen Teil der Zeit in Anspruch. Als wir zum Beispiel für die

AG „Perspektiven“ das Konzeptpapier verfasst haben, saßen wir – acht Leute – wirklich einen ganzen Tag zusammen, haben wild diskutiert und in Kleingruppen gearbeitet, so wie man es sich eben halt vorstellt. Wir sind aber nicht an dem Tag dazu gekommen, das Konzeptpapier zu verfassen. Natürlich muss das ja auch erst einmal sacken, es muss wirken, bedacht werden. Und dann ist es eben ganz wunderbar, weil wir zwar verstreut in ganz Deutschland gesessen haben, aber per E-Mail-Umlauf ging die Redaktion ganz fix. Wir haben dieses ganze Konzeptpapier wirklich nur per Mail erarbeitet. Natürlich haben wir den Anspruch, uns mindestens zweimal im Jahr zu treffen, doch die meiste Zeit schreibt man eben Mails. Mir ist aufgefallen, dass ich viel weniger telefoniere als früher. Mittlerweile kommuniziere ich hauptsächlich per Mails. Sogar dann, wenn die Person im Nebenraum sitzt, schreibt man eher Mails, als dass man zum Hörer greift. Ich telefoniere gern, so ist es nicht, aber ...

Das hat natürlich auch Vorteile. Man wird nicht ständig vom Telefon gestört und liest die Mails dann, wenn man Zeit hat.

Obwohl diese ganze Kommunikation auch eine Zeiträuberin ist. Man ist halt überall nonstop erreichbar. Wenn ich mir angucke, wann mir die Leute antworten, und ich weiß, wo die gerade stecken, dann denke ich mir immer: Mein Gott, die macht schon wieder 15 Millionen Dinge gleichzeitig. Es ist auf jeden Fall ein Lebensstil. Auch wenn es nichtsdestotrotz auch eine Organisationsform ist, so zum Beispiel beim Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung, wo es ein paar Rahmenstrukturen gibt, an denen man sich orientiert. Ein Netzwerk steht und fällt jedoch mit seinen Mitgliedern. So ein Netzwerk überhaupt zu starten und es dann am Leben zu halten, das braucht Arbeit und Engagement vonseiten der Beteiligten. Ich finde, wenn man dann auf ein 25jähriges Netzwerk zurückblicken kann, dann ist das schon etwas.

Wieso nennst du dich eigentlich noch Feministin? Oder warum nennt ihr euch „Feminismus im Pott“? Eigentlich ist das doch nicht sexy, sondern eher ein Unwort.

Nein, das finde ich nicht. Ich habe mich früher nie bewusst so bezeichnet, doch in den Gender Studies bekam ich das Wort zu hören für etwas, was ich immer schon gedacht und gemacht hatte: Das Wort „Feministin“ hat auch ein bisschen etwas mit Vorbildern zu tun. Ich hatte Vorbilder, die haben es mir ganz einfach gemacht zu sagen, dass ich Feministin bin. Deshalb gibt es auch „Feminismus im Pott“, denn wir wollen diesem „Unwort“ Charakter geben. Katja Sabisch fragt jedes Jahr in ihren Einstiegsveranstaltungen zu den Gender Studies, wer sich als Feminist oder Feministin bezeichnen würde. Dann melden sich immer so ein, zwei Leutchen. Es ist faszinierend, denn eigentlich geht das doch nicht zusammen mit den Gründen für ein Studium der Gender Studies. Das ist doch nicht trennbar voneinander. Sie stellt die Frage am Ende des Semesters noch einmal. Dann sieht das schon ganz anders aus. Viele bei uns kommen durchaus über den Antifeminismus zum Feminismus. Wir haben gerade aktuell eine Debatte, ob Männer sich als Feministen bezeichnen dürfen, weil bei „Feminismus im Pott“ sind ganz klar „all genders welcome“. Sich im Bereich Gender Studies zu bewegen, ist immer noch extrem anstrengend. Irgendwann hatten wir das Bedürfnis, mal wieder etwas mehr Politisches außerhalb der Uni zu machen, so ist es dann zum Blog „Feminismus im Pott“ gekommen. Das war Laura Chlebos Idee, die hatte das erst so als eigenes kleines Ding für sich gemacht und hatte die Facebook-Seite schon über längere Zeit, dann haben wir die aktiviert. Laura ist eben nicht nur am Lehrstuhl von Katja Sabisch Mitarbeiterin, sondern auch bei Beate von Miquel, der Gleichstellungsbeauftragten der Ruhr-Universität. Die unterstützt uns auch großartig. Der Blog ist letzten September online gegangen und er professionalisiert sich gerade. Es ist spannend zu sehen, wie das wächst. Mittlerweile haben wir auch viele Diskussionen unter den Links, die wir posten. Am Anfang war das ja noch gar nicht so. Und nun, wenn ich dann persönlich bei Veranstaltungen die Leute sehe, die sonst auch auf der Seite posten – in den neuen sozialen Netzwerken eben –, das finde ich dann ganz schön. Wenn man in das Thema Gender eintaucht, dann hat man eine Schwelle übertreten und man kann nicht mehr zurück. Manche Sachen kann ich nicht mehr machen, ich kann auch manche Sachen nicht mehr gucken im Fernsehen oder im Netz oder live – weil ich jetzt ein ganz anderes Wissen habe und ganz anders mit dem Wissen um Geschlecht umgehe.

„ICH FRAGE MICH ERNSTHAFT, OB MAN EINER GENERATION, DIE BEI FACEBOOK IST, DAS NOCH GROSS ERKLÄREN MUSS.“

Interview mit Dr. Patricia Aden, 1. Vorsitzende des Deutschen Akademikerinnenbundes e.V.

Patricia Aden, 1950 in Flensburg geboren, studierte Medizin in Kiel und Göttingen, promovierte 1975 und erhielt 1976 ihre Approbation. Als fünffache Mutter löste sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Tätigkeiten in der medizinischen Fachausbildung und der Verbandsarbeit, seit 2000 durch die Intensivierung ihres ehrenamtlichen Engagements. Patricia Aden ist 1. Vorsitzende des Deutschen Akademikerinnenbundes und Vorsitzende des Landesfrauenrates NRW, kooptiertes Mitglied im Landesvorstand der Frauenunion. Sie vertritt den Landesfrauenrat im WDR-Rundfunkrat.



Bezeichnungen wie „Bund“, „Kreis“, „Verband“, „Verein“ klingen ein wenig verstaubt. Was war die Grundidee für den Deutschen Akademikerinnenbund?

Ich stimme Ihnen zu, „Akademikerinnenbund“ klingt so, als wäre die Geschichte 1920 stehen geblieben, in der Zeit, in der der Akademikerinnenbund gegründet wurde. Aber man muss vielleicht auch bedenken, dass in der damaligen Zeit „Bund“ – auch heute noch – etwas mehr bedeutet(e) als gemeinsame Interessen. Es ist eben auch eine Art Lebensbund. So wurde es bei der Gründung verstanden. Es ging auch darum, dass die Frauen in ihrer ganzen Existenz gefördert werden sollten und gemeinsame Ziele hatten. So kann man auch heute noch zu diesem Begriff stehen.

Sie nutzen auf der Website des Akademikerinnenbundes den klassischen Verbandsbegriff, verweisen jedoch auch auf Netzwerke, um Kooperationen oder Kontakte zu anderen Organisationen anzuzeigen. Vielleicht benötigt man diese Ausdifferenzierung für unterschiedliche Beziehungsformen?

Der Deutsche Akademikerinnenbund (DAB) beinhaltet auch noch den Gedanken des persönlichen Zusammenhalts. Viele ältere Damen, die ich noch kennengelernt habe, waren unverheiratet und sahen im Akademikerinnenbund eine familiärere Art des Verbandslebens, anders als das heute zunehmend der Fall ist. Heute differenziert sich der Bund zunehmend zu einem Netzwerk aus. Ganz konkret koordiniert der DAB das HPV-Netzwerk, das wirklich als Netzwerk gegründet wurde und auch als Netzwerk funktioniert. Ich würde mir allerdings wünschen, dass dieser Gedanke der Freundschaft, der Zuwendung, der Verantwortung füreinander uns doch erhalten bleibt. Mir sind ein Stück die Studentenverbindungen ein Vorbild, in denen eine Loyalität gegenüber dem anderen gelebt wird. Ich fände das nicht schlecht, wenn dies auch in unsrem Verband so bliebe.

Sie sprechen alle Akademikerinnen an. Entsteht eine Konkurrenz zu berufsständischen Interessenvertretungen wie dem Journalistinnenbund oder dem Juristinnenbund?

Die auf das Fach hin konzentrierten Verbände besitzen für gewisse Zielsetzungen eine andere Schlagkraft, da sie von vornherein ein anderes Profil haben als wir. Doch auf der anderen Seite zeichnen wir uns durch Interdisziplinarität aus. Wir bieten zudem den Mitgliedern an, auch innerhalb des Verbandes eigene Arbeitsgruppen zu bilden.

Was sind die heutigen Ziele des Akademikerinnenbundes?

Das Ziel ist – wie zur Gründung – die Gleichstellung, die Gleichstellung in der Bildung und im Beruf. Natürlich liegt ein besonderer Fokus auf der Universität, denn sie ist die Institution, die Akademikerinnen hervorbringt. Doch beziehen wir die Gleichstellung auch auf andere Lebensbereiche. Hinzu kommt das Netzwerken mit internationalen Vereinigungen von Akademikerinnen, mit denen wir Themen rund um Gleichstellung diskutieren und gemeinsame Positionen erarbeiten.

Was waren die Gründungsmotive?

Also, die Gründungsmotive lagen in den Schwierigkeiten für Frauen, überhaupt zu studieren. In Preußen wurde dies erst 1908 erlaubt, in anderen Ländern etwas eher. Die neuen Studentinnen waren total fremd in dieser Kultur, zu der sie bislang keinen Zugang hatten. Sie mussten in allen Lebensbereichen enorme Schwierigkeiten überwinden, wie sie wohnten, wie sie sich organisierten, aber auch hinsichtlich einer späteren Berufstätigkeit. Hier liegt der Grund, warum sich der Verband gebildet hat: um Erfahrungen auszutauschen und um gemeinsam stark zu sein.

Schaut man sich die Gründerinnen und die Mitglieder des Akademikerinnenbundes an, so waren es Frauen aus bürgerlichen Kreisen. Das heißt, nur dort, wo bereits das Elternhaus für diese Bildung gesorgt hatte, war es überhaupt möglich, sich in dieser Weise zu positionieren. Der Vater von Agnes von Zahn-Harnack, der ersten Vorsitzenden, war ein berühmter Theologe. Die Frau von Thomas Mann, Katia Pringsheim, studierte Naturwissenschaften und Mathematik. Sie kam aus einer hochgebildeten Familie. Die erste Phase des Verbandes ist mit diesen bürgerlichen Frauen verbunden. Heute ist es eine Aufgabe des Akademikerinnenbundes, Frauen zu interessieren, die keinen akademischen Hintergrund haben, die vielleicht in der ersten Generation Akademikerinnen sind. Heute haben wir eine fortwährende Bildungsexpansion, die es Frauen auch aus anderen gesellschaftlichen Schichten ermöglicht, Akademikerinnen zu werden. Das war damals nicht so; es war in gewisser Weise eine Elite, die überhaupt so weit kommen konnte.

Die in der Familie bereits Unterstützung erfahren für ein Studium.

Da spielten Väter eine wichtige Rolle. Wenn der Vater gesagt hat, meine Tochter soll studieren, dann hat das funktioniert.

Vielleicht können wir uns das heute gar nicht mehr so richtig vorstellen, was es heißt, mit vier oder fünf Frauen an einer Universität zu studieren. Da wird es wichtig, einen „Bund“ zu haben, einen Zusammenschluss, in dem man sich austauschen kann.

Ich denke immer an Elisabeth Schwarzhaupt, ein ganz prominentes Mitglied des Deutschen Akademikerinnenbundes. Sie war Ministerin unter Konrad Adenauer. In ihrer Biografie erzählt sie, dass er regelmäßig seine Kabinettsitzungen begann mit: „So, meine Herren.“ Sie hat ihn dann darauf hingewiesen, dass da doch auch eine Dame sei. Und er soll darauf geantwortet haben: „Für mich sind Sie auch ein Herr.“ Ich finde, das zeigt ein Frauenbild, was auch noch nach dem Zweiten Weltkrieg herrschte. Es durfte zwar mal eine Frau dabei sein, aber sie ist eigentlich nur in die Uniform eines Mannes geschlüpft; sie ist nicht wirklich als Frau da, hier auf dem Feld der Politik.

Frau Aden, was hat Sie zum Akademikerinnenbund gebracht?

Der Akademikerinnenbund wurde relativ spät in Essen wieder neu gegründet. Wir hatten eine Vorsitzende, Frau Gosh-Schellhorn, die in einem Zeitungsartikel über den Deutschen Akademikerinnenbund berichtet hat. Ich dachte, das interessiert mich, und bin zu einer Sitzung gegangen. Und dann bin ich dabei geblieben.



Ich finde, dass es nach wie vor ein Problem des DAB ist, dass er es zu wenig schafft, sich an den Universitäten bekannter zu machen, überhaupt bekannt zu machen. Aber überhaupt wahrgenommen zu werden, das ist nicht so einfach, denn die junge Generation will kein traditionelles Vereinsleben. Da kommen wir zur Frage der Netzwerke.

Ändert sich das Selbstverständnis dadurch, dass man sagt: Ich bin Netzwerkerin?

Das ist ein fließender Übergang. Diesen Charakter des Bundes haben wir beibehalten, zumal wir ja auch viele ältere Mitglieder haben, die sich in dieser Form zugehörig fühlen. Das „Netzwerken“ kam durch ein anderes Selbstverständnis und durch neue Medien. Früher konnte man die Vorsitzende nicht per Mail anschreiben, und Faxe gingen höchstens mal an die Geschäftsstelle. Es haben sich ganz andere Kommunikationsstrukturen entwickelt. Wenn ich heute meinen Computer aufklappe, dann sind bestimmt zehn Mails vom DAB da. Jede und jeder kann mich anschreiben. Auch wenn es Arbeit macht, sie zu beantworten. Doch heute gehören zu einem aktiven Verband flache Hierarchien. Zusammen mit der zweiten Vorsitzenden, die Journalistin ist und sehr medienaffin, habe ich dieses Selbstverständnis vermittelt.

Etwas bewahren und gleichzeitig zu neuen Ufern aufbrechen – das stelle ich mir schwierig vor.

Wir haben ja immer auch noch unser schriftliches Medium, den „KONSENS“, den wir auch bewahren wollen. Aus finanziellen Gründen können wir die Zeitschrift nur noch einmal im Jahr herausgeben, dann wird sie jedoch besonders sorgfältig produziert. Man muss um Verständnis werben, aber man darf auch nicht zu schnell vorangehen, denn dann verliert man ältere, bewährte Mitglieder. Wir sprechen über „Human Resources“. Gerade ältere Mitglieder haben ja endlich mehr Zeit, sich mit Themen zu beschäftigen und zu engagieren. Man muss ein Gespür entwickeln, alle Generationen mitzunehmen.

Für diese älteren Mitglieder müsste sich doch die universitäre Gleichstellungspolitik als eine Erfolgsgeschichte darstellen.

Also, eine Frage, die wird ja regelmäßig gestellt: Ist denn nicht schon alles erreicht? Nicht dadurch, dass man etwas in die Verfassung schreibt, ist es gesellschaftliche Realität. Gleichberechtigung oder Gleichstellung ist ein stetiger Prozess. Wenn man sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft mal konkret ansieht, dann ist eben ganz, ganz Vieles nicht erreicht. Die ganze Gesellschaft muss sich bewegen und überall auf allen Ebenen praktisch das Leben umgestalten, um das zu erreichen. Bezogen auf unseren Verband sieht dies so aus: Früher konnte die alleinstehende Frau beruflich Karriere machen. Sie war nicht verheiratet und hatte zumindest keine Kinder. Das war der Preis, den sie zahlen musste. Jetzt ist unser Horizont: Mann und Frau teilen sich sowohl Berufsarbeit als auch Familienarbeit. Aber in der Verwirklichung sind wir noch weit, weit davon entfernt und dazu muss noch ganz viel passieren. Doch es ist vielleicht zu viel verlangt, dass alles mit einem Schlag zu schaffen. Ich bin pragmatisch, ein bisschen konservativ, denn ich denke: Es muss sich aus dem Geschehen heraus weiterentwickeln. Man kann keine schöne neue Welt verordnen, das klappt nicht.

Wo engagiert sich der Deutsche Akademikerinnenbund besonders?

Gegenwärtig engagieren wir uns bei der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, da es sich eben auch auf Frauen und die Familiengründung auswirkt. Wir haben eine Stellungnahme veröffentlicht und sind als Verband vom Ministerium in die schriftliche Anhörung aufgenommen worden. Wir haben unsere Stellungnahme abgegeben und einen Akzent gesetzt mit der Forderung, bei der Betreuung eines Kindes den Vertrag um zwei Jahre zu verlängern und dies als Rechtsanspruch zu formulieren.

Man findet in Ratgeberliteratur die Grundaussage, Frauen könnten nicht netzwerken und deswegen müssten sie das lernen.

Also, über diese Aussage habe ich mich immer wieder gewundert. Frauen können sehr gut netzwerken, wenn ich zum Beispiel an familiäre Netzwerke denke. Das Problem ist: Um was für ein Netzwerk geht es und wer ist in dem Netzwerk? Wenn ich keine wichtigen Leute habe, die in Führungspositionen sind oder Zugang zu bestimmten Informationen haben, dann nützt mir das beste Netzwerk nichts. Das ist der Grund, warum Männernetzwerke besser funktionieren oder funktioniert haben. Ich vertrete den Landesfrauenrat im Rundfunkrat des Westdeutschen-Rundfunks. Dort ging es um Programmbeschwerden wegen der Sendung „Hart aber Fair“¹ unter dem Titel „Deutschland im Gleichstellungswahn“. Wir waren alle ganz entsetzt. Als Vorsitzende des Landesfrauenrats hatte ich, nachdem auch wir eine Beschwerde verfasst hatten, ein Gespräch mit den Programmverantwortlichen. Zu dem Zeitpunkt waren sechs offizielle Programmbeschwerden von Verbänden und Institutionen und ich weiß nicht, wie viele Beschwerden von Privatpersonen eingegangen. Da soll man doch nicht sagen, Frauen könnten nicht netzwerken.

Mit welchen Argumenten würden Sie junge Akademikerinnen für den Akademikerinnenbund begeistern wollen?

Viele finden es interessant, in einem traditionsreichen Verein zu sein, der mit der Geschichte der Frauenbewegung, der Emanzipation so eng verknüpft ist. Ein Verband, der sich über einen so langen Zeitraum hält, der nächstes Jahr sein 90-jähriges Gründungsjubiläum feiert und sich doch immer weiter fortentwickelt hat, der wird auch in Zukunft weiter mit die gesellschaftliche Entwicklung gestalten. Es interessiert zudem, dass man in dem Verband interessante Frauen aus unterschiedlichen Berufsfeldern kennenlernen kann. Das entspricht dem Netzwerkgedanken. Ein Beispiel: In Energiefragen taucht in den Medien aktuell Claudia Kemfert als Expertin auf – auch sie ist Mitglied des DAB. Die Schwelle ist etwas tiefer, mit ihr Kontakt aufzunehmen, ihr eine Mail zu schreiben, wenn man demselben Verband angehört. Auch dieser Aspekt macht unsere Attraktivität aus. Gerade berufstätige Frauen mit Familie kann ich nur schwer zusätzlich für eine Verbandsarbeit gewinnen. Hier verstehen wir uns ein bisschen auch als Service. In unserem Vorstand sind auch jüngere Frauen, doch überwiegend ältere: Diejenigen, die im Ruhestand sind und Zeit haben, engagieren sich bewusst mit für diejenigen, die Familie und Beruf managen. Das ist etwas Besonderes und kann ein Beispiel für unsere gesamte Gesellschaft sein, dass Generationen sich gegenseitig helfen. Wir übernehmen als etwas Ältere Verantwortung, der jüngeren Generation zur Seite zu stehen.

Was braucht man, um gut zu netzwerken?

Man muss kommunikativ sein, eine Grundeinstellung mitbringen, dass ich nicht als Einzelne etwas bewegen kann. Wissen und Erfahrungen von vielen müssen zusammenfließen. Das ist die Grundregel. Außerdem benötigt man Inhalte. Als Ärztin stelle ich mir das wie einen Blutkreislauf vor, der alle Organe durchfließt. Doch im Blut muss auch etwas drin sein. Man muss dem Anderen etwas mitteilen wollen und können. Man muss Werte schaffen, geistige Werte, die man anderen weitergibt. Man muss sich darüber im Klaren sein, welche Botschaft habe ich denn zu geben.

Wann haben Sie sich zum ersten Mal als Netzwerkerin verstanden?

Zum ersten Mal bewusst habe ich 2009 das HPV-Netzwerk gegründet. Es besteht aus Ärztinnen und im Gesundheitsbereich tätigen Menschen, also, Gesundheitswissenschaftlerinnen, öffentlicher Gesundheitsdienst, zwei niedergelassene Gynäkologinnen, eine Kinderärztin. Da es bei der Einführung der HPV-Impfung von Mädchen gegen Gebärmutterhalskrebs einen ganz großen Widerstand gab, der eigentlich bis heute nicht wirklich verstanden werden kann, haben wir uns zu diesem Netzwerk zusammengefunden. Der DAB koordiniert das Netzwerk; es ist nicht direkt Teil des DAB, es ist ja eher fachlich ausgerichtet und

¹ Auf die Sendung „Deutschland im Gleichstellungswahn“ vom 2. März 2015 im dritten Programm des Westdeutschen Rundfunks reagierte auch der Vorstand des Frauenrates NRW mit einer ausdrücklichen Beschwerde an den Intendanten. Patricia Aden und Josefine Paul (MdL) konnten zusätzlich in einem Gespräch mit den Programmverantwortlichen die Position des Frauenrates NRW deutlich machen. Patricia Aden brachte die Kritik auch in die Sitzung des Programmausschusses ein und stieß dort auf große Zustimmung.



insofern ein typisches Netzwerk der heutigen Zeit mit klaren Zielen und Aufgaben. Doch sie brauchen eine Art Moderation, die breiter frauenpolitisch ausgerichtet ist, die auch Kontakte zur Politik herstellen kann. Das war nun durch meine Person gegeben – als Ärztin und als DAB-Vorsitzende. Dieses Netzwerk ist für mich ein Netzwerk in Reinkultur; man definiert Ziele, tauscht sich über diese Ziele aus und so funktioniert das.

Haben Sie Kontakt zu internationalen Frauenverbänden?

In der ganzen Geschichte des DAB spielte die „International Federation of University Women“ (IFUW) eine große Rolle. Die Älteren erinnern bewusst diese Verbindung, weil sie für viele erste internationale Erfahrungen brachte. Ich erhalte Post, in denen heute Neunzigjährige von ihrem Aufenthalt in London schreiben, wo sie ein Jahr arbeiteten und der durch die IFUW vermittelt worden war. Wir sind stark mit den Schweizerinnen, den Österreicherinnen, den Niederländerinnen vernetzt. Wir haben ein EU-Projekt mit dem Titel „Domestic Violence Met by Educated Women“ – also, häusliche Gewalt speziell auf Akademikerinnen bezogen. Teilnehmerländer waren Schweden, Rumänien, Slowenien, Finnland und Deutschland. Wir haben dabei Akademikerinnen und ihre Lebensbedingungen noch einmal anders wahrnehmen können, die Lebensbedingungen sind in Rumänien ein Stück weit anders als in Deutschland. Diese Kontakte pflegen wir auch weiter.

Warum ist es wichtig, sich als Akademikerin im Kontext der Hochschulentwicklung zu positionieren?

Die Hochschule ist mittlerweile ein Unternehmen wie andere auch. Innerhalb eines Unternehmens gibt es Führungsstrukturen, Programme, Leitlinien – nur wenn man sich da einbringt, kann man etwas bewirken. Es kann ja nicht jede in jedem Gremium sein, doch wenn man einen vertrauensvollen Raum für Informationsaustausch hat, kann man sich abstimmen. Man darf auch nicht vergessen: Personalien spielen immer eine Rolle, und da sind schon Informationen hilfreich.

Alles, was Sie als Vereins- oder Verbandsarbeit beschreiben, versteht sich modern als Netzwerken. Doch ist dies verbunden mit einem Imperativ: Du musst das machen, um erfolgreich zu sein.

Man müsste sich wirklich mal überlegen, ob durch Ratgeberliteratur Menschen vielleicht auch entmündigt werden können. Denn Dinge, die man eigentlich von selber weiß und von selber könnte, werden dort so vorgetragen, dass man irgendwie Hemmungen bekommt, ob man das überhaupt noch jemals richtig hinbekommen kann. Ich glaube, dass sich das ergibt: Man spricht Gleichgesinnte an, fragt nach: „Hast Du das schon gehört?“ Oder: „Wie findest Du das?“ Man tut sich zusammen. Also, ich frage mich ernsthaft, ob man einer Generation, die bei Facebook ist, das jetzt noch groß erklären muss.

„ERFOLGE SIND NICHT VERERBBAR, MAN MUSS SIE IMMER WIEDER NEU ERRINGEN.“

Interview mit Dr. Brigitte Mühlenbruch, Präsidentin der European Platform of Women Scientists EPWS



Brigitte Mühlenbruch, 1936 in Bremen geboren, wurde im Fach Pharmazeutische Chemie promoviert und arbeitete in Wissenschaft und Forschung am Pharmazeutischen Institut der Universität Bonn. 1988 wurde sie zur ersten Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bonn gewählt, blieb es bis 2000 und war viele Jahre Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland BuKoF. Brigitte Mühlenbruch gründete im Jahr 2000 an der Universität Bonn das „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (Center of Excellence Women and Science CEWS), das heute zur Leibniz-Gemeinschaft gehört. Sie ist Präsidentin der von ihr gegründeten „European Platform of Women Scientists EPWS“ in Brüssel, ein Dachverband von Wissenschaftlerinnennetzwerken und solchen Organisationen, die sich für Chancengleichheit in der Wissenschaft in Europa einsetzen. Zudem ist Brigitte Mühlenbruch Vorstandsmitglied der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung zur Förderung hochqualifizierter junger Mütter in der Forschung.

Wie funktionieren politische Veränderungsprozesse? Konkret: Wie kam es, dass sich der Wissenschaftsrat – dieses höchste Gremium der deutschen Wissenschaftspolitik – mit Fragen nach Frauen an der Hochschule beschäftigte?

Es geht nichts von selbst. Abhängig ist eigentlich alles von günstigen Momenten und einzelnen Personen. So kam die Frage nach den Frauen in der Wissenschaft auch in den Wissenschaftsrat. Der Wissenschaftsrat hatte sich vorher für diese Frage nicht besonders intensiv interessiert. Jedenfalls ist mir das nicht bekannt. Der Wissenschaftsrat wird von einem gewählten Vorsitzenden bzw. einer Vorsitzende geleitet – und das war von 1996 bis 1998 die Professorin Dagmar Schipanski. Die Ingenieurwissenschaftlerin Dagmar Schipanski kam von der Universität Ilmenau in Thüringen, dort war sie Rektorin der Universität. 1996 wurde sie zur Vorsitzenden des Wissenschaftsrates gewählt. Zu der Zeit war ich eine der fünf gewählten Sprecherinnen der BuKoF – der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Dort war ich u. a. für die politischen Kontakte und das Verfassen von politischen Statements zuständig. Ich war zu der Zeit Frauenbeauftragte der Universität Bonn. Natürlich haben wir in der BuKoF dieses große Ereignis besprochen, dass erstmalig eine Frau Vorsitzende des Wissenschaftsrates geworden war. Nach einem Telefonat mit der Frauenbeauftragten der Universität Ilmenau, Gabriele Schade, haben wir beschlossen, dass ich im Auftrag der BuKoF Frau Schipanski offiziell zu ihrer Wahl gratuliere und besonders hervorhebe, dass wir Frauenbeauftragten uns besonders freuen, dass nun eine Frau Vorsitzende des Wissenschaftsrates geworden ist, zu einer Zeit, als es noch kaum Rektorinnen an Hochschulen gab. Frau Schipanski hat umgehend geantwortet und mitgeteilt, dass ihr das Problem der mangelnden Chancengerechtigkeit im Hochschulsystem durchaus bewusst ist und sie ihre zweijährige Amtszeit nutzen möchte, auch dieses Thema zu bearbeiten. Sie gründete dafür eine entsprechende Arbeitsgruppe im Wissenschaftsrat. Als Vertreterin der BuKoF wurde ich in diese Arbeitsgruppe berufen. Dort haben wir die „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ erarbeitet, die der Wissenschaftsrat 1998 dann einstimmig verabschiedet hat. Diese Empfehlungen wurden allen Hochschulen zugeleitet. Nach meiner Erfahrung haben diese jedoch nicht besondere Notiz von dem Inhalt genommen, aber es lagen immerhin Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu dem Thema auf dem Tisch, und das allein machte bereits Furore, da der Wissenschaftsrat eben das höchste wissenschaftliche Gremium in der Bundesrepublik ist. In diesen Empfehlungen wurde gefordert, dass ihre tatsächliche Umsetzung in den Hochschulen beobachtet werden sollte. Im Jahre 2006, also acht Jahre später, hat der



Wissenschaftsrat dann eine Tagung in Köln durchgeführt zum Thema „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“. Im Rahmen dieser Tagung wurde die sogenannte „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ beschlossen und von den Präsidenten der sogenannten Allianz unterzeichnet. In der Allianz waren und sind der Wissenschaftsrat, die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die Hochschulrektoren-Konferenz und die außeruniversitären Forschungsverbände vertreten.

Also benötigt man einen langen Atem ...

Im Jahr 2007 ist die „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vom Wissenschaftsrat verabschiedet worden. Inzwischen hat sich die Situation verändert; mittlerweile spielt das Thema Wissenschaftlerinnen auch im Wissenschaftsrat eine nicht unbedeutende Rolle. Angestoßen wurde der Prozess jedoch erst von Dagmar Schipanski.

Muss man in längeren Zeiträumen denken?

Das weiß ich nicht so genau. Heute wird ja in jeder Hochschule über Chancengerechtigkeit diskutiert, das Thema ist hoffähig geworden. Das war es damals noch nicht. Und das war es auch im Wissenschaftsrat zunächst nicht. Dagmar Schipanski hat das damals durchgesetzt. Es hängt also viel von einzelnen Personen ab. Dagmar Schipanski wurde Vorsitzende und ich hatte den Mut und die Unterstützung der BuKoF, sie auf das Themenfeld Frauen und Universitäten hinzuweisen. Frau Schipanski hat das Thema angepackt. Bereits 1998 erfolgte auch beim Wissenschaftsrat ein Paradigmenwechsel, Man sprach nicht mehr von „Frauenförderung“, sondern von „Chancengleichheit“, man forderte auch nicht mehr „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sondern einen Strukturwandel in den Hochschulen. Das war ein wichtiges Umdenken – von den „defizitären Frauen“ zum Strukturwandel in den Institutionen.

Hinter Begriffen stecken soziale Kommunikationsprozesse, Konflikte, Austauschbeziehungen. Damit wären wir nun explizit bei der Frage: Wann haben Sie sich als Netzwerkerin definiert?

Ich würde mich nicht unbedingt als Netzwerkerin bezeichnen. Ich möchte gestalten, und wenn ich das alleine nicht kann, dann möchte ich wenigstens mitgestalten. Als ich als Pharmazeutin im Bereich Pharmazeutische Chemie gearbeitet habe, konnte ich durchaus gestalten: Sie mischen verschiedene Komponenten und warten ab, was wohl daraus entsteht. Manchmal explodiert die Sache auch, aber sie haben immerhin die Chance, Moleküle zu gestalten. Das entwerfen sie zunächst auf dem Papier und dann im Labor-Versuch. Als ich Frauenbeauftragte wurde und sich diese Tätigkeit langsam zu einem Fulltime-Job entwickelte, war es mein Ziel, mitzuhelfen, d.h. in der Weise zu gestalten, dass keine bzw. wenigstens weniger Ungerechtigkeiten in meinem Arbeitsbereich produziert wurden. Der Begriff „Netzwerk“ kommt mir bis heute nicht so wirklich über die Lippen. Ich würde eher von „Gemeinschaft“ sprechen, einer Gemeinschaft von Menschen, die das gleiche Ziel verfolgen: Es gab derzeit diverse Gemeinschaften von Frauen an der Bonner Universität. Dazu gehörte z.B. auch der Deutsche Akademikerinnenbund, in dem ich lange Jahre Mitglied und Vorsitzende des Hochschulausschusses war, die BuKoF, dann auch die Landekonferenz LaKoF. Manès Sperber, ein polnischer Philosoph, hat einmal gesagt: „Menschen finden sich immer dann zusammen, wenn sie Unrecht verspüren.“ Wenn das Bewusstsein wächst, dass Unrecht geschieht, schließt man sich zusammen. So war das in meiner langjährigen Karriere als Frauenbeauftragte auch. Aus einem solchen Unrechtsbewusstsein entsteht ein besonderes Gefühl für Recht, ja, ein Rechtsbewusstsein entsteht eben auch aus Unrechtsbewusstsein. Und so war das in allen so genannten Netzwerken, in denen ich aktiv war oder bin. Menschen verspüren Unrecht. Wenn diese Menschen dann Gleichgesinnte finden, die eben auch dieses Unrechtsbewusstsein oder Rechtsbewusstsein haben, dann schließt man sich oftmals zu einer Gemeinschaft zusammen. Sie nennen das heute Netzwerk, ich habe das nie so genannt, es wird aber international heute durchaus als Netzwerk bezeichnet, wobei natürlich viele andere Faktoren zu solchen Gemeinschaften führen, in meinem Fall spielte das Gesagte allerdings eine Rolle.

Sie haben einen politischen Begriff ausformuliert, in dem es nicht – wie in einem strategischen Netzwerkverständnis – um Fragen von Steuerung, Kontrolle oder Ressourcenoptimierung geht. Es geht um Gestaltungsprozesse.

Man kann diese unterschiedlichen Gründungen und Zusammenschlüsse – die LaKoF, die BuKoF, die European Platform of Women Scientists EPWS in Brüssel – so in den Blick nehmen. Wenn man Gleichgesinnte gefunden hat, die auch betroffen sind, fühlt man sich nicht mehr alleine und nicht mehr überfordert mit derartigen Problemen. Man kann sich austauschen, abstimmen und gemeinsam etwas erreichen.

War ihr Weg in die Gleichstellungspolitik schwer? Als Pharmazeutin, die ergebnisorientiert arbeitete, hatten Sie es auf der politischen Seite mit ganz anderen Reaktionen und Zeiteinheiten pro Prozess zu tun.

Es war tatsächlich eine Umstellung und anfänglich wohl auch mit mehr Enttäuschungen verbunden, als wenn vielleicht Soziologinnen sich der Sache annehmen. Die meisten Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten meiner Generation kamen aus dem soziologischen oder pädagogischen Bereich. Ich hatte den Eindruck, sie sind es eher gewohnt, mit sog. „Unschärfen“ zu arbeiten, in Strukturen, die nicht klar und eindeutig definiert sind. Mittlerweile weiß ich, dass Politik nur so funktioniert und das Ergebnis immer nur ein Kompromiss sein kann. In den Naturwissenschaften gibt es keine Kompromisse.

War die Gründung der „European Platform of Women Scientists EPWS“ 2005 eine europäische, eine internationale Erweiterung dieser zunächst auf der Ebene der Universität stattfindenden Organisation für mehr Chancengerechtigkeit an den Hochschulen?

Das war in meiner wissenschaftspolitischen Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte eigentlich eine logische Konsequenz. Da war zuerst die Landeskonzferenz, dann die Bundeskonferenz. Es kamen nach 1990 die fünf neuen Bundesländer hinzu, die sich der BuKoF ebenfalls anschlossen. Ich erhielt den Gründungsauftrag für das CEWS, das „Center of Excellence Women and Science“, um die betreffenden Aktivitäten zu bündeln und in die Politik zurückzuspielen. Dann bekam ich Gelegenheit, unsere deutsche Institutionalisierung BuKoF bei der Kommission in Brüssel vorzustellen. Auch hier hatte die politische Ebene Interesse daran, mehr über die Aktivitäten in den Mitgliedsstaaten zu erfahren. Wussten wir zu der Zeit in Deutschland, mit welchen Methoden welche Ziele z. B. in Finnland in der hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit verfolgt wurden? Wir wussten nicht, was in diesem Bereich in Frankreich oder vielleicht in Portugal erarbeitet wurde.

Was gab es für Organisationsformen in anderen EU-Mitgliedsstaaten?

Es gab Zusammenschlüsse oder Netzwerke, wie Sie sagen würden, zum Beispiel in den nordischen Ländern, aber es gab sie zum Beispiel zu der Zeit noch nicht in Frankreich. Das hat mich sehr erstaunt. Auch in Italien nicht. Natürlich gab es schon Zusammenschlüsse von Frauen in der Wissenschaft, aber die einen saßen – zum Beispiel – in Rom und die anderen in Florenz. Es gab so gut wie keinen Austausch untereinander. Einen Zusammenschluss wie in Deutschland z. B. die BuKoF gab es in keinem anderen europäischen Land. Ähnliches hat sich erst im Laufe der Jahre entwickelt. 1998 hielt ich in Brüssel einen Vortrag über die BuKoF bei einer Veranstaltung „Women and Science“. Dieser sollte Anregungen für andere Mitgliedsländer der EU bringen. Die Kommission hat dann 1999 einen Kongress durchgeführt zum Thema „Networking the Networks“. Zu diesem Zeitpunkt war die Kommission dieser Thematik gegenüber besonders aufgeschlossen; die Generaldirektion Wissenschaft und Forschung wurde von einer Frau geführt, von Edith Cresson. Frau Cresson hat sich von 1995 bis 1999 sehr für das Themenfeld „Women and Science“ eingesetzt. Das war vorher nicht der Fall. Insgesamt wurde in Deutschland und in Europa in dem Bereich Chancengerechtigkeit sehr viel getan und sehr viel erreicht, aber verglichen mit dem hohen Input könnte vieles auch noch schneller und effektiver verlaufen.

Ich bin erstaunt, dass Sie das so kritisch sehen. Wenn jemand überhaupt etwas initiiert hat, dann ist es doch Ihre Generation.

Natürlich sind die Dinge besser geworden, das erkenne ich selbstverständlich an. Mich bedrückt allerdings, dass diejenigen, denen man helfen konnte, sich anschließend, wenn die Wunschpositionen erreicht sind, oft nicht in gleicher Weise für diese Sache einsetzen. Man kann sich auf Erfolge nicht ausruhen. Wenn nicht die nächste Generation eingreift, dort, wo sie wirklich etwas bewegen kann, dann gehen gleichstellungspolitische Erfolge wieder verloren. Das ist eine meiner Sorgen. Die Gleichstellungsbeauftragten leisten z. B. nach wie vor hervorragende Arbeit. Die Erfolge könnten wesentlich eindrucksvoller sein, wenn die Gewissheit bestünde, dass diejenigen, die als Professorinnen oder als Rektorinnen dann die Gestaltungsmacht besitzen, sich in gleicher Weise weiter engagieren würden. Erfolge sind nicht „vererbbar“, man muss ständig daran arbeiten und sie immer wieder neu erringen.

Wie funktionieren wissenschaftspolitische Netzwerke wie die „European Platform of Women Scientists“?

1999, auf dem Kongress „Networking the Networks“, wurden eine Reihe von Beschlüssen gefasst. Ich habe dabei vehement für die Einrichtung eines Knotenpunktes in Brüssel geworben, in dem die Netzwerkaktivitäten der europäischen Partnerländer zusammenfließen, so wie wir das in Deutschland für unsere Netzwerke z. B. mit dem CEWS geplant hatten. Man hat mir dabei vorgehalten, ich würde nach den Sternen greifen. Es sei überzogen, solch eine Forderung nach einem Knotenpunkt für Frauennetzwerke in Brüssel zu stellen. Ich konnte mich aber durchsetzen, und die Forderung wurde in der Abschluss-Deklaration verankert. Es folgten langwierige Diskussionen und letztlich – Frau Cresson war schon nicht mehr Kommissarin – wurde ein EU-Projekt ausgeschrieben zur Gründung einer europäischen Plattform für Wissenschaftlerinnen in Brüssel nämlich der „European Platform of Women Scientist EPWS“. Dieses Projekt wurde im Rahmen des sechsten Forschungsrahmenprogramms ausgeschrieben und vom CEWS in Bonn eingeworben. Der Plattform gehören zurzeit etwa 120 internationale Wissenschaftlerinnen-Netzwerke an, die alle mehr Chancengerechtigkeit für Wissenschaftlerinnen zum Ziel haben. Im November 2015 beging die Plattform ihr zehnjähriges Bestehen mit einer Konferenz in Berlin zum Thema „Ready for Dialog – Fachveranstaltung zur Geschlechterdimension in Wissenschaft und Forschung“.

Wie sind Sie organisiert?

Wir sind ein eingetragener Verein nach belgischem Recht, weil unser Sitz ja in Brüssel ist. Wir sind also juristisch klar organisiert, etwas anders als zum Beispiel das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, das seinen autonomen Charakter bewahrt hat. Dieses Netzwerk ist z. B. auch Mitglied bei uns.

Warum legt man in der europäischen Kooperationsarbeit Wert auf juristische Körperschaften?

Wenn wir nicht juristisch klar organisiert wären, also nur autonomen Charakter hätten, hätten wir z. B. kein Rederecht bei bestimmten Organisationen, wir könnten im Europäischen Parlament keine Veranstaltungen organisieren und hätten auch noch andere Nachteile. Eine juristisch anerkannte Struktur ist in vielen Punkten hilfreich.

Gibt es Länderkulturen des Netzwerkers, des Zusammenschließens?

Das kann man kaum in wenigen Worten beantworten, da man dann leicht in Klischees verfallen würde. In den osteuropäischen, ehemals kommunistischen Ländern z. B. ist zunächst alles, was neu ist und was Zusammenschlüsse von Menschen betrifft, schwer zu organisieren, da eine gewisse Unsicherheit immer noch weit verbreitet ist. Ich erinnere mich dabei an die Zeit bei uns nach der Wiedervereinigung, als ich in zahlreichen Hochschulen in den neuen Bundesländern die nordrhein-westfälischen und deutschen

Erfahrungen im Bereich Frauenförderung an den Hochschulen vorzustellen hatte. Das ist lange her, doch ich erinnere auch dort deutlich die Zurückhaltung. Heute ist das alles natürlich längst überwunden.

In interkulturellen Kontexten ist eine juristisch eindeutige Struktur von größter politischer Bedeutung, weil sie Vertrauen ermöglichen kann?

Ja, und nur deshalb konnte die EU die Plattform auch finanzieren – sie heißt auch Plattform, nicht Netzwerk. Die EPWS sollte zunächst einmal sondieren: Wo gibt es Netzwerke? Wie funktionieren diese Netzwerke? Es ging darum, einen Austauschprozess zu initiieren und VertreterInnen dieser Netzwerke oder Zusammenschlüsse nach Brüssel einzuladen. Wir haben aktiv nach Kontakten zu Organisationen gesucht, um sie einzuladen und an unserer Arbeit zu beteiligen. Oftmals sind auch Interessierte an uns herangetreten. Sie hatten gehört, da gibt es diese europäische Plattform, besuchten einen Kongress und nahmen die Erfahrungen zurück mit in ihr Land, um dort ihrerseits Netzwerke, Organisationen etc. zu gründen. So ist es zum Beispiel in Litauen und Portugal geschehen. Wir hatten die Aufgabe, und wir haben sie auch noch, solche Netzwerke in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten zu initiieren. Das ist bisweilen schwierig, da diese neuen Netzwerke in ihren Ländern kaum finanziell unterstützt werden. Eine juristisch klar legitimierte Struktur ist in jedem Falle hilfreich.

Sie stehen auch für das CEWS, das Center of Excellence Women and Science, das sich auf seiner Website in Anlehnung an Netzwerkterminologien als nationaler „Knotenpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung in Deutschland“ beschreibt. Was war der Gründungsimpuls?

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen waren und sind in der BuKoF zusammengeschlossen, deren Mitbegründerin ich gewesen bin. Wir hatten damals das Bedürfnis, unsere Arbeit weiter zu professionalisieren und auch zu institutionalisieren. Ich war zu der Zeit eine der Sprecherinnen der BuKoF und habe vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Projektmittel bekommen, um die Arbeit der BuKoF besser zu koordinieren. Mit zunehmender Professionalisierung sollte diese Koordinationsarbeit verstetigt werden. Ich habe derzeit ein Konzept mit Finanzierungsplan für eine solche Koordinierungsstelle erarbeitet. Unser Projekt wurde genehmigt, und mit fünf Millionen Deutsche Mark konnten wir das CEWS gründen als ein Projekt an der Universität Bonn mit all den Aufgaben, die es zum großen Teil auch heute noch wahrnimmt. Fünf Jahre wurde das CEWS vom BMBF gefördert. Nach Auslaufen dieser Förderung konnte das BMBF wegen des Paragraphen 91b im Grundgesetz keine weitere institutionelle Förderung an einer Universität leisten. In schwierigen Verhandlungen ist es dann gelungen, das CEWS an eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung, nämlich an die Leibniz-Gemeinschaft anzugliedern. Die Universität Bonn musste das CEWS freigeben. Das ist uns allen zunächst schwer gefallen, aber wir haben es mit großer Unterstützung von vielen Seiten immerhin geschafft, das CEWS mit seinen derzeit etwa zehn Mitarbeiterinnen zu erhalten.

Das CEWS ist wegen dieser Geschichte also zu Recht ein „Knotenpunkt“ in der bundesweiten Vernetzung der Gleichstellungspolitik. Man kann das auch in ein Netzwerkbild fassen.

Hier ging es um die Einrichtung und Förderung eines bundesweiten Zusammenschlusses, an dem auch die Bundespolitik sehr interessiert war und ist. Die Aufgaben des CEWS sind vielfältiger geworden im Laufe der Jahre, aber im Prinzip sind sie unverändert geblieben; das CEWS ist ein Knotenpunkt für die Gleichstellungspolitik im wissenschaftlichen Bereich und eine Schaltstelle zwischen Politik und Praxis.

„HEUTZUTAGE KANN SICH IM AKADEMISCHEN FELDE NIEMAND ERLAUBEN, DIE BEDEUTUNG VON NETZWERKEN ZU IGNORIEREN.“

Interview mit Dr. Liisa Husu, Professorin für Gender Studies an der Universität Örebro

Die finnische Soziologin **Liisa Husu** ist Professorin und Co-Direktorin von GEXcel International Collegium for Advanced Transdisciplinary Gender Studies, einem Gender-Studies-Verbund der schwedischen Universitäten Karlstad-Linköping-Örebro (www.gexcel.org) und Leiterin des Zentrums für Feminist Social Studies (CFS) an der Universität Örebro. Seit den frühen 1980er Jahren arbeitet sie an Gleichstellungsstrategien und geschlechtersensibler Organisationsentwicklung im Hochschulbereich. Sie hat früh Themen zu Organisation und Geschlecht in der internationalen Wissenschaftspolitik positioniert und gehörte zu den Begründerinnen der „European Platform of Women Scientists“. Aktuell forscht sie zu Geschlechtdynamiken und Gleichstellung.



Schaut man Ihre Publikationen an, so forschen Sie über Geschlecht, Wissenschaft und Hochschule. Doch sie arbeiten ebenfalls auf dem politischen Feld. Warum interessieren Sie sich für beide Felder und wie werden diese in Ihrer Arbeit konkret miteinander verknüpft?

Es gibt verschiedene Gründe für dieses Wandern zwischen Wissenschaft und Politik – sie liegen in meiner Person begründet, in meinem Verständnis vom Verhältnis zwischen Wissenschaft und Gesellschaft und vor allem in meinem grundsätzlichen Verständnis von der gesellschaftlichen Bedeutung von Wissenschaft und Forschung. Seit den frühen 1980er Jahren, also seit meinen professionellen Anfängen in Forschung und Forschungspolitik, kann man eine ständig wachsende Nachfrage nach Forschungen zu Gender in Hochschulen und Wissenschaft verzeichnen – in der Wissenschaftspolitik der nordischen Länder, dann später aber auch in der EU und in den verschiedenen Mitgliedsstaaten und auf weiteren internationalen Ebenen. Die Frage nach Geschlecht wurde zu einem Thema nationaler und internationaler Forschungspolitik, wie man es sich eigentlich zu Beginn der 1980er Jahre nur schwer vorstellen konnte.

Vor meiner akademischen Karriere arbeitete ich von den frühen 1980er bis Mitte der 1990er Jahre als „femocrat“, also in der staatlichen finnischen Gleichstellungspolitik, im Rat zur Geschlechtergleichheit zwischen Mann und Frau, einem parlamentarischen Ausschuss zur Gleichstellungspolitik, sowie im Büro der nationalen Gleichstellungsbeauftragten. In Finnland sowieso in Schweden und Norwegen gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte auf nationaler Ebene, auf English „Equality Ombudsman“, die ein wichtiger Teil des nationalen Gleichstellungsapparates ist. Das nationale Gleichstellungsreferat war zunächst dem Planungsdezernat des Staatsministeriums (Prime Minister’s Office) angegliedert, später wechselte es zum Ministerium für Gesundheit und Soziales. Meine Aufgabe als leitende Beraterin und nationale Koordinatorin von Frauenforschung im staatlichen Gleichstellungsgeschehen bestand auf der einen Seite darin, Frauen- und Geschlechterforschung zu fördern sowie Austausch zwischen Forschung und öffentlicher Verwaltung in diesem Bereich zu fördern und ermöglichen. Auf der anderen Seite ging es in einem weiteren Sinne um die Förderung von Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung. Konkret bedeutete dies die strategische Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitik, indem ich VertreterInnen von Politik, Ministerien, Verwaltung, Förderinstitutionen, Forschungsfinanziers und Hochschulen zusammen brachte.

Als ich in den 1980er Jahren in Finnland mit dieser Aufgabe startete, steckten Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik noch in den Anfängen: Es gab einige Hochschulen bei uns, die Frauenforschung und Geschlechter Studien quer durch die Disziplinen anboten, doch es gab keine Frauenforschungszentren an den Universitäten, keine Studienprogramme, keine Fachgesellschaften und nur einige, recht lose Netzwerke. Die Universitäten engagierten sich nicht gleichstellungspolitisch, hatten

keine Gleichstellungspläne oder Gleichstellungsbeauftragten. Doch im Rahmen der staatlichen Gleichstellungspolitik stieg auch das Bedürfnis nach handlungsleitendem Wissen. Schon sehr früh gab es beim obersten Wissenschaftsgremium, dem nationalen Forschungsrat, Interesse an gleichstellungspolitisch relevantem Wissen.

Während meiner politischen Arbeit war ich konzentriert auf die Geschlechterungleichheit in den Hochschulen. Wir erforschten Hindernisse und Unterstützungsstrukturen in den akademischen Karrieren von Frauen. Ich merkte nach und nach, dass es eine Wissenslücke gab, was die Kenntnisse über Effekte einer verborgenen Diskriminierung in einer vordergründig gleichberechtigten finnischen Gesellschaft und Hochschulkultur betraf. Das hat mich zu einer Doktorarbeit in Soziologie veranlasst, in der ich diesen verborgenen Mechanismen auf die Spur kommen wollte. Und diese Arbeit hat dann dazu geführt, meine gleichstellungspolitische Arbeit im öffentlichen Dienst zu quittieren und – relativ spät in meinem Leben – eine hauptberufliche Wissenschaftlerin zu werden.

Zweifellos hat mein Erfahrungshintergrund in der Politik dazu beigetragen, dass ich es als eine meiner wichtigsten Aufgabe als Wissenschaftlerin verstanden habe, Forschungsergebnisse – meine eigenen oder die von Kolleginnen und Kollegen – an Entscheidungsträger und Verantwortliche in Hochschulbildung und Forschungspolitik zu kommunizieren. Und umgekehrt helfen uns Kontakte in der Wissenschafts- und Forschungspolitik, neue Forschungsfragen zu stellen. Man darf sich das nicht als Einbahnstraße vorstellen.

Im Sommer 1998 organisierten Sie die erste europäische Konferenz zur Geschlechtergleichheit im Hochschulwesen. Ein Ergebnis war die Gründung eines europäischen Netzwerks, das bis heute existiert. Können Sie uns etwas zur Geschichte dieser Konferenz erzählen? Warum wurde Geschlechtergleichheit gerade zu diesem Zeitpunkt Thema der Hochschulbildung?

Die Universität Helsinki startete im August 1998 mit der ersten Europäischen Konferenz zu Gleichstellung in der Hochschulbildung. Zu diesem Zeitpunkt gab es noch kaum geschlechterpolitische Vernetzungen zwischen Universitäten in Europa; Es war einigermaßen schwierig, überhaupt heraus zu finden, was in anderen europäischen Staaten diesbezüglich ablief. Zwischen skandinavischen Universitäten hatte es schon seit den 1980er, Anfang 1990er Jahren einige Verbindungen hinsichtlich der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit gegeben.

Ich war damals Promotionsstudentin an der Universität Helsinki und nur ein Mitglied des Vorbereitungscommittees dieser ersten Europäischen Tagung, zusammen mit VertreterInnen der Universität, des Bildungsministeriums, des Ministeriums für Gesundheit und Soziales und dem Nationalen Forschungsrat. Die Initiative zu dieser Konferenz kam von Professor Paul Fogelberg, stellvertretender Rektor und Vorsitzender der Gleichstellungskommission der Universität Helsinki. Er war als Professor der Geografie sehr aufgeschlossen für und erfahren in internationalen Kooperationen. Er war der eigentliche Motor dieser Konferenz und übernahm auch den Vorsitz des Organisationscommittees. Als Vorsitzender der Gleichstellungskommission, die er viele Jahre leitete, war er sehr aktiv und rege.

1995 waren Finnland und Schweden Mitglied der Europäischen Union geworden. Als neue Mitgliedsstaaten waren wir begeistert, nun auch auf der europäischen Ebene einzusteigen, was als Mitgliedsstaaten einfacher wurde. Wie bereits gesagt, gab es einige Verbindungen zu gleichstellungspolitischen AkteurInnen in den anderen nordischen Ländern, doch wir in Finnland wollten nun auch kennen lernen, wie es in all den anderen politischen Landschaften und Universitätskulturen in Europa aussah. Die EU Politik zu Frauen und Wissenschaft steckte damals noch eher in den Anfängen – die erste große EU Konferenz zu Frauen und Wissenschaft hatte im Frühjahr 1998 in Brüssel stattgefunden. Wir luden nun hohe politische Entscheidungsträger wie den finnischen Bildungsminister, Vertreter des Niederländischen Bildungsministeriums und ein Mitglied des schwedischen Parlaments als Referenten nach Helsinki ein, zudem ProfessorInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen und Beamte, die administrativ mit Gleichstellung an den Universitäten befasst waren. StudentInnen waren auch repräsentiert. Der damalige finnische Bildungsminister Olli-Pekka Heinonen sprach auf unserer Tagung eine der Keynotes.



Wann und wo haben Sie die Notwendigkeit des Netzwerkers für die Gleichstellung im Hochschulbereich erkannt?

Während meiner „femocrat“-Jahre in der Gleichstellungsarbeit wurde mir früh klar, wie wichtig Netzwerken ist. Der Rat für Gleichstellung, der aus PolitikerInnen, VertreterInnen verschiedenster Parteien bestand, die die Machtverhältnisse des Parlaments widerspiegeln, unterhielt aktive Beziehungen zu politischen Frauenorganisationen, GleichstellungsakteurInnen in Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen. Dieses Netzwerk war entscheidend für die politische Gleichstellungsarbeit.

Für mich wurde sehr schnell klar, dass die nationalen GleichstellungsakteurInnen auch AkademikerInnen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen mit gleichstellungspolitischen Interessen zusammen bringen mussten – aus Frauenstudien und Geschlechterforschung – um sich mit ihnen zu beraten und zu diskutieren, wie man am besten Forschungen über Frauen, Männer und Gender in Finnland fördern und die Gleichstellung im Hochschulbereich voranbringen könnte.

Zuzüglich zur Position einer nationalen Koordination für Frauenstudien, die seit 1981 von der finnischen Forschungsgemeinschaft finanziert wurde, schuf der Rat für Gleichstellung 1981 auch einen Ausschuss für Forschung. Er lud dazu aus dem ganzen Land ProfessorInnen mit Interessen in Frauenforschung aus unterschiedlichen Disziplinen ein, um als ExpertInnengremium regelmäßig gemeinsam mit Politik und Administration Zukunftsperspektiven für eine Gleichstellungspolitik in den Hochschulen zu entwickeln. Die Resonanz aus den Hochschulen war sehr positiv. Dieser Ausschuss war sehr aktiv während der 1980er und 1990er Jahre. Ich konnte sehen, wie Politik und Wissenschaft die Gelegenheit zu fruchtbarem Dialog und Austausch schätzen lernten. Die Politik nutzte Diskussionen mit der Wissenschaft und das Feedback aus dem Hochschulbereich. Und die Repräsentanten von Universitäten hatten einen direkten Draht zur Politik, um sich zu informieren und zu diskutieren. Es kam zu wichtigen politischen Initiativen, bis hin zu Anträgen im Parlament, die Frauenforschung und Geschlechterforschung konkret förderten, die die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten stärkten, um die Gleichstellungsarbeit an den Universitäten voranzubringen und die dazu beitragen, das Geschlechterverhältnis in nationalen wissenschaftlichen Gremien ausgewogener zu gestalten.

In welchen Netzwerken arbeiten Sie zurzeit?

Seit 1998 – bin ich im „European Network on Gender Equality in Higher Education“ aktiv, worüber wir hier gerade gesprochen haben. Dort bin ich die Moderatorin der Mailingliste „listserv eq-uni“ und die Vermittlerin, die Anlaufstelle für die „European Conferences on Gender Equality in Higher Education“. Das Interesse, europäisch zu zusammenkommen, um Erfahrungen und Forschungsergebnisse auszutauschen und von einander zu lernen, ist deutlich gewesen. Seit der ersten Konferenz in Helsinki fanden Konferenzen in Zürich, Genua, Oxford, Berlin, Stockholm, Bergen und Wien statt. Die nächsten Tagungen sind für 2016 in Paris und für 2018 in Basel geplant. Jede Konferenz wird von einem nationalen Organisationskomitee vorbereitet, das normalerweise aus lokalen Universitäten, Förderinstitutionen, Ministerien und dem „European Network“ besteht.

Ein weiteres wichtiges internationales Netzwerk ist EPWS, die „European Platform of Women Scientists“, die ich mitgegründet habe. Ich gehöre zudem zur „Helsinki women researchers' association“, die ich ebenfalls mitgegründet habe, und die wiederum ein finnisches Mitglied der EPWS ist. Die EPWS ist eine Plattform von WissenschaftlerInnen-Netzwerken, die die Stimme von WissenschaftlerInnen in die Europäische Wissenschaftspolitik hineinbringt. In Schweden, wo ich gegenwärtig arbeite, haben wir kürzlich das Netzwerk SENJA etabliert, das Forschende zusammenbringt, die sich in Europäischen Projekten zur Gleichstellung im Hochschulbereich engagieren. Und gerade wächst und gedeiht ein neues Netzwerk: GEXcel – „International Collegium for Advanced Transdisciplinary Gender Studies“ – eine Forschungsplattform in Schweden, die drei Universitäten zusammen unterhalten. Dort bin ich eine der Co-Direktorinnen an der Örebro Universität. Von GEXcel ging 2014 die Gründungsinitiative zu RINGS aus – „International Research Association of Institutions of Advanced

Gender Studies“. Dort vernetzen sich mittlerweile zunehmend Institute und Zentren der Gender Studies aus dem Norden wie aus dem Süden zu einem globalen Netzwerk der universitären Gender Forschung.

Wie können internationale Netzwerke dazu beitragen, die Geschlechtergleichheit in Wissenschaft und Forschung voran zu bringen?

Netzwerken auf internationaler Ebene – der international Austausch- von Wissenschaftsorganisationen – ermöglicht einen effektiven Wissenstransfer und gegenseitiges Lernen. Es kann zu neuen und wirkungsvollen Aktionen anregen. Die Probleme mit der Gleichstellungsförderung und besonders mit den Instrumenten ihrer Umsetzung ähneln sich. Geteilte Erfahrungen mit Widerständigkeiten gegen Geschlechtergleichheit können helfen, unterstützen und entlasten. Der Austausch darüber, wie man mit den verschiedenen Widerständigkeiten produktiv umgehen kann, ist hochgradig nützlich.

Wir konnten das sehr deutlich in den nordischen Ländern sehen. Dort gibt es seit den späten 1970er, frühen 1980er Jahren eine lange Tradition mit Netzwerken rund um praktische Aktionen zu Gleichstellung in Forschung und Wissenschaft sowie zu Frauen- und Geschlechterforschung. Das Netzwerken wird dadurch vereinfacht, dass es in den nordischen Ländern eine fest institutionalisierte Zusammenarbeit eben auf Ministerrateebene gibt. Dort wurde 1995 NIKK, das „Nordic Institute for Gender Research“ institutionalisiert. Später als „Nordic Information on Gender“ neu gegründet, ist es nun an der Gothenburg Universität Teil des Schwedischen Nationalen Sekretariats für Gender Forschung – the Swedish National Secretariat of Gender Research –, es wird aber gemeinsam mit nordischen Mitteln finanziert. Nordforsk, die Institution zur Förderung und Finanzierung nordischer Forschungsverbände, hat unlängst ExpertInnen aus Forschung, Wissenschaftsorganisationen und Politik zusammengebracht, um den Stand der Gleichstellung in nordischer Forschung zu evaluieren. Daraus resultierte, dass zurzeit Verhandlungen zwischen den nordischen Ländern über ein zukünftiges Forschungsprogramm zu „Gender in Academia“ stattfinden.

Was benötigt man für erfolgreiches lokales, europäisches oder internationales Netzwerken?

Erfolg hängt sowohl von den Menschen als auch von den Ideen ab: Man benötigt EnthusiastInnen und Motoren, die das Netzwerk vorantreiben. Und man benötigt eine klare Zielvorstellung – ein Netzwerk muss eine ziemlich eindeutige Funktion, einen fest umrissenen Auftrag haben und einen Mehrwert bringen. Diese Zielvorstellung muss von allen Mitgliedern oder potentiellen Mitgliedern quer durch alle Regionen geteilt werden. Im Übrigen schaden auch finanzielle Ressourcen nicht.

Wie entwickelt sich Vertrauen und Wertschätzung – gerade wenn man sich in internationalen Kontexten vernetzt, in die Traditionen aus unterschiedlichen Kulturen, Wissenschaftssystem und Hochschulorganisationen einfließen?

Es gibt in der Tat eine riesige kulturelle Variationsbreite, der man sich in internationalen aber auch nationalen Netzwerken gegenüber sieht. Feingefühl, echte Neugier und Respekt gegenüber anderen Kulturen, Organisationen und Traditionen im akademischen wie im allgemein-menschlichen Bereich bilden eine gute Ausgangsbasis. Und ein Bewusstsein für die Dynamiken zwischen Zentrum und Peripherie ist wichtig.

In Deutschland wird immer wieder diskutiert, Frauen hätten Defizite im Netzwerken?

Ich kann diese Einschätzung nicht teilen. Frauen – international oder europäisch – sind im akademischen Feld nicht in gleichem Maße in gestaltenden Entscheidungspositionen wie ihre männlichen Gegenspieler. Man kann sogar in Ländern wie in den nordischen Ländern, in denen das Geschlechter-



verhältnis an Universitäten bereits relativ ausgewogen gestaltet ist, sehen, wie Männer ihre homosozialen Netzwerke ziemlich leicht mobilisieren. Auch die zwanglose Arbeitsteilung in Netzwerken nimmt vergeschlechtlichte Züge an. So erledigen Frauen manchmal in gemischtgeschlechtlichen Netzwerken die zeitaufwändigen Verwaltungsaufgaben, während Männern gewährt wird, sich auf die „großen Auftritte“ zu konzentrieren.

Natürlich hat sich da sicherlich im Laufe der Jahre bereits einiges geändert. Ich konnte beobachten, dass der gegenwärtige unglaubliche Leistungs- und Zeitdruck im akademischen Leben das Netzwerkverhalten sowohl von Frauen als auch von Männern verändert – vor allem jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern scheinen wesentlich instrumenteller und zielorientierter in Netzwerken zu agieren und sehr genau zu schauen, was sie für den Einsatz an Zeit und Engagement als Gegenleistung herausbekommen.

Netzwerke, Netzwerken, ist dies eine Organisations- oder eine Lebensform?

Heutzutage kann sich im akademischen Feld niemand erlauben, die Bedeutung von Netzwerken zu ignorieren – sowohl was formelle als auch was informelle Netzwerke angeht. Die zunehmende Internationalisierung betont diese Bedeutung zusätzlich. Die Tendenz von Männern, sich in homosozialen Netzwerken zu bewegen, wurde ebenso als Effekt dokumentiert, der eine Gleichstellung der Geschlechter in Wissenschaftskarrieren beeinflusst, wie der erschwerte Zugang von Frauen zu wichtigen informellen (und manchmal auch formalen) Netzwerken. In diesem Sinne ist Netzwerken eine absolut wichtige Frage der Organisation. Auf der anderen Seite gibt es Menschen, die scheinen geborene NetzwerkerInnen zu sein, und andere müssen sich richtig anstrengen, um zu netzwerken. Netzwerken geht um Geben und Nehmen. Man weiß nicht, was man erhält für das, was man in die Vernetzung eingibt. Man braucht die Grundeinstellung – es wird wahrscheinlich etwas Positives sein.

Können Sie uns eine besondere Episode aus ihrer Netzwerkarbeit berichten?

Es ist schwer, nach so vielen Jahren des Netzwerkens etwas herauszuheben aus all den fruchtbaren Begegnungen, beflügelnden Momenten, neuen Ideen und Einsichten, die ich gewinnen konnte. Was ich wirklich ganz hoch schätze, ist die Kontinuität in der gleichstellungspolitischen Netzwerkarbeit, die sich durch das European Network on Gender Equality in Higher Education entfaltet hat, und die Konferenzen, die seit 15 Jahren durch ganz Europa touren. Ich habe durch mein Netzwerken unzählige interessante Kolleginnen und Kollegen sowie engagierte VertreterInnen aus Forschungspolitik und -verwaltung kennengelernt, mit denen ich das Interesse an Politik und Forschung teile. Außerdem konnte ich eine Vielzahl von Forschungsverbänden zusammenknüpfen. Meine Netzwerkarbeit hat mir auch viele Einladungen beschert, meine eigenen Forschungen in verschiedensten hochhoffiziellen politischen Kontexten zu präsentieren, vom Chilenischen Forschungsrat CONECYT über die Europäische Konferenz der Hochschulrektorinnen bis hin zum Wissenschaft- und Technologie Forum in Afrika.

Warum bevorzugen Sie die Bezeichnung „gender balance“ gegenüber „gender equality“?

Die Formulierung „Gleichgewicht der Geschlechter“ – Gender Balance – wird normalerweise genutzt, um auf die zahlenmäßig gleiche Repräsentation von Frauen und Männern in Organisationen und in anderen Arenen zu verweisen. Sie ist ein Aspekt von Geschlechtergleichheit, doch bei weitem nicht der einzige. In den nordischen Ländern hat das Ziel der Geschlechtergleichheit in Entscheidungspositionen eine lange Tradition. Zum Beispiel enthielt das Gleichstellungsgesetz in Finnland bereits vor 20 Jahren eine Regulation von mindestens 40 Prozent von Männern und Frauen in Verwaltungsräten der öffentlichen Institutionen, in Schweden ist die gleichberechtigte Vertretung von Männern und Frauen vorrangiges politisches Ziel, das bereits erfolgreich umgesetzt wurde, und Norwegen war ein Pionier in der Quote für Vorstandsvorsitzende [company boards]. Die EU Statistik zeigt, dass wir – die nordischen Länder – den höchsten Frauenanteil sowohl bei den Rektorspositionen an Universitäten als auch bei

den Wissenschaftsorganisationen aufweisen. Das ist eindeutig ein besseres Geschlechterverhältnis als in anderen europäischen Staaten. Denn diese wichtigen Positionen formen als Gate-Keeper die Hochschulbildung und die Forschungslandschaft mit.

Doch hinter und neben dieser zahlenmäßigen Geschlechtergleichheit bleiben riesige Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik, die etwas mit der strukturell vergeschlechtlichten Kultur von Wissenschaft und Hochschule zu tun haben – in der Forschung, in der Lehre, in der Hochschulleitung und im Management. Ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis alleine wird nicht die Probleme lösen. Aber es kann helfen, ein größeres Bewusstsein für die Geschlechterfrage in der Organisationsentwicklung von Hochschulen zu schaffen, um effektive Instrumente so zu verankern, dass sie die Geschlechtergleichheit voranbringen.

„WORÜBER REDEN WIR, WENN WIR VON ‚NETZWERKEN‘ REDEN?“

Interview mit Dr. Maren Jochimsen, Geschäftsführerin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung, Universität Duisburg-Essen

Maren A. Jochimsen, promovierte ökologische Ökonomin, war zuvor Generalsekretärin der European Platform of Women Scientists EPWS in Brüssel, einem Dachverband von Wissenschaftlerinnennetzwerken und Organisationen, die sich für Chancengleichheit in der Wissenschaft einsetzen. Nach ihrer Promotion über „Die Poetisierung der Ökonomie“ an der Universität St. Gallen (CH) arbeitete sie als wissenschaftliche Assistentin an der Universität St. Gallen und forschte zur Integration von „caring activities“ in die Ökonomie u. a. am Judge Institute for Management Studies der University of Cambridge (GB), der Harvard University (USA) und der Universiteit van Amsterdam (NL). Seit September 2010 ist sie Geschäftsführerin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung.



Was benötigt man für ein Know-how, um erfolgreich netzwerken zu können?

Man braucht ein grundsätzliches Interesse an anderen Menschen, indem man unterstellt, dass man sich über gemeinsame mögliche Aktivitäten austauschen kann. Um erfolgreich ein Netzwerk zu initiieren und es erfolgreich leben zu lassen, wird dann eine gemeinsame Zielsetzung wichtig.

Die Schwierigkeit liegt darin, dass die Begriffe „netzwerken“, „sich vernetzen“, „vernetzt sein“ heute – wie man in der Ökonomie sagen würde – ‚inflationär‘ gebraucht werden. Worüber reden wir, wenn wir von einem „Netzwerk“ reden? So hätte ich das Bedürfnis, eine begriffliche Unterscheidung zu machen zwischen Netzwerk und Verein. Vereine dienen der Vernetzung, aber ein Verein ist kein Netzwerk. Er ist eine juristische Person. Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist zum Beispiel kein Verein, es ist – trotz formalisierter Prozesse – ein Netzwerk. Die European Platform of Women Scientists EPWS hingegen ist ein internationaler eingetragener Verein. Das Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Duisburg-Essen. Ich finde diese Unterscheidung wichtig. Letztere können sich Vernetzungsaufgaben zum Ziel setzen und wahrnehmen, sind aber im engeren Sinn keine Netzwerke. Man kann sich offenhalten, das Wort „vernetzen“ als Tätigkeitswort zu verwenden.

Sie arbeiteten in Brüssel als Generalsekretärin der European Platform of Women Scientists EPWS. Die Vereinigung nannte sich „Plattform“, nicht „Netzwerk“. Warum?

Eine Plattform ist eine plane Fläche, auf der alle ihrer Stimme Gehör verschaffen können – auch im Sinne eines Forums, in dem sich europäische Wissenschaftlerinnen äußern können zu europäischer Forschungspolitik. Deswegen das Bild einer Plattform. Das Motto der EPWS lautet: „The Voice of Women Scientists in European Research Policy“. Die Plattform spricht für unterschiedliche europäische Wissenschaftlerinnen und Verbände, die sich für Frauen in Wissenschaft und Forschung einsetzen, und versteht sich als deren Stimme. Es gab im Kontext der Europäischen Union (EU) verschiedene Formate, doch kein Format hat vor Gründung der Plattform die Wissenschaftlerinnen selbst vertreten. In die „Helsinki Group on Women in Science“, wie sie damals noch hieß (heute „Helsinki Group on Gender in Research and Innovation“), schickten zum Beispiel einige Staaten RegierungsvertreterInnen, andere schickten in der Thematik versierte WissenschaftlerInnen. Doch die „Helsinki-Gruppe“ als solche war nicht die repräsentative Stimme der Wissenschaftlerinnen. Und genau ihnen sollte nun eine Kommunikationsmöglichkeit gegeben werden.

Wenn man auf einer europäischen Ebene agiert, benötigt man besondere Kenntnisse im Projektmanagement. Wo haben Sie das gelernt?

Zu Beginn war es Learning by Doing. Anfang der 1990er Jahre habe ich mit anderen zusammen das Netzwerk „Vorsorgendes Wirtschaften“ ins Leben gerufen. Wir haben uns mit dem gemeinsamen Ziel zusammengefunden, eine sozial und ökologisch zukunftsfähige Wirtschaftsweise zu gestalten. Wir haben uns informiert, wie andere es machen und was man besser machen kann. Jede von uns war damals in unterschiedlichen Netzwerkzusammenhängen aktiv. Auf einige Dinge kommt man einfach: Protokolle helfen, sich zu erinnern, regelmäßige Treffen sind wichtig, um Kontakt zu halten, auch physische – da war die Welt noch nicht so digital vernetzt. Wenn man dann in einer internationalen Vereinigung mit eigenen Statuten arbeitet, hat man weitere Instrumente per Statut zur Hand. Hier beginnen sich dann aus Diskussionen heraus Konturen abzuzeichnen: Was ist zielführend für den eigenen Zusammenhang, was ist weniger geeignet? Was ist zu formal, wo muss es gerade formal werden? Darum ist mir wahrscheinlich die Unterscheidung der Organisationsformen auch so wichtig. Ein bedeutsamer Schritt ist die Vereinsgründung. Dieser Schritt bringt ganz bestimmte Vorteile, aber auch ganz bestimmte Zusatzaufgaben. Das Netzwerk „Vorsorgendes Wirtschaften“ beispielsweise hat lange überlegt, ob es diesen Schritt tun soll. Doch solange man ein informelles Netzwerk ist, kann man nicht als juristische Person auftreten, um zum Beispiel eine Finanzierung zu beantragen.

Was hieß das für die EPWS?

Die Plattform versteht sich als die repräsentative Stimme der Wissenschaftlerinnen in Europa und auf europäischer Ebene. Der Repräsentationsgedanke bedeutet, dass nur Institutionen Vollmitglieder werden können, deren Vertreterinnen und Vertreter nach demokratischen, über entsprechend in der Vereinssatzung dokumentierte Regeln gewählt werden. Vor diesem Hintergrund können beispielsweise Zusammenschlüsse wie das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW der European Platform of Women Scientists zwar als assoziiertes, nicht aber als stimmberechtigtes Mitglied angehören. Ein anderes Beispiel: Es gibt das „European Network Gender Equality in Higher Education“, das eigentlich aus einer moderierten E-Mail-Liste besteht. Dieses Netzwerk kann selbst keine Fördergelder zum Beispiel für die Organisation seiner Konferenzen beantragen. Dies ist nur der jeweils gastgebenden Institution möglich. Es gibt Kontexte, da ist es also nicht unwesentlich, welche Organisationsform ein Netzwerk hat. In einem ganz bestimmten Kontext – und hier kommt es auf das Ziel an – wählt man bewusst den Schritt ins Formale.

Somit stellt sich nicht mehr die Frage, wer kann was besser – das Netzwerk, der Verband, der Verein? Es stellt sich die Frage: Wann müssen wir welche Form annehmen, um welche Ziele wie zu realisieren?

Dies wird bestimmt durch die Schnittstellen, an denen man sich bewegt. Wo will ich mich einbringen, welche gesellschaftlichen Ziele möchte ich erreichen, welches sind meine möglichen Finanzierungsquellen, mit welcher Struktur finde ich am meisten Gehör – aber auch: Wie will ich arbeiten, welche Verbindlichkeit bin ich bereit anzubieten und zu verlangen. Die EPWS ist eine Assoziation, eine Non-Profit-Organisation nach belgischem Recht. Der Vereinssitz musste in Belgien liegen. Das war damals so gewünscht für eine europäische Vereinigung. Jetzt, da wir kein Generalsekretariat mehr in Brüssel haben, ist es allerdings manchmal schwierig im Alltag, weil alles über die belgischen Behörden laufen muss. Dort ist Französisch unsere Amtssprache. Wenn irgendwann Mitglieder die Plattform leiten, die nicht Französisch sprechen, gibt es ein Problem. Wenn man die Plattform in Deutschland gegründet hätte, hätte sie das deutsche Vereinsrecht einhalten müssen und hier wäre Deutsch die Amtssprache gewesen – mit denselben Konsequenzen. Wir haben uns damals eine europäische Vereinsform gewünscht, die gleichermaßen in allen Ländern anerkannt ist.

Die Form der Formalisierung hat auch etwas mit dem Gedanken einer repräsentativen Demokratie zu tun. Dieser Aspekt ist vor allem für Dachverbände wichtig. Bei der EPWS sind Vereine Vollmitglieder, die



durch demokratische Prinzipien strukturiert und deren Repräsentantinnen danach gewählt werden. Sie sind nicht Abgeordnete einer Regierung, die nach von den Wissenschaftlerinnen nicht beeinflussbaren Kriterien ausgetauscht werden können. Hier liegt ein weiterer Grund, warum ich für klare Begriffe in der Debatte um Netzwerke und Organisationsformen plädiere.

Zu Ihren Erfahrungen auf internationalem Parkett: Haben Sie die Erfahrung gemacht, dass es unterschiedliche Kulturen des Netzwerkers gibt?

Ich habe die EPWS nach den beiden Osterweiterungen der Europäischen Union kennengelernt. Es ist sehr interessant für mich gewesen, mit osteuropäischen Kolleginnen zusammenzuarbeiten, die aus formalisierten, nicht immer frei gewählten Zusammenhängen kamen. In diesen Ländern gab es Organisationen, die staatlicherseits vorgegeben waren, und wenn man nicht Mitglied war, hatte das bestimmte Konsequenzen. Die Kolleginnen mussten sich erst mit großer Offenheit der Idee und der Erfahrung nähern, was „freiwilliger Zusammenschluss“ heißt. Da hat sich bereits einiges geändert. Es gab in den osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten kaum Wissenschaftlerinnenverbände, die demokratisch legitimiert waren. Doch das war nicht der Punkt, denn die, die sich für uns interessiert haben, kamen gar nicht aus den bestehenden institutionalisierten Zusammenhängen. Gerade diese Wissenschaftlerinnen mussten in der praktischen Zusammenarbeit erfahren, wie man sich zusammen tun kann, ohne Zwang und Hierarchie. Das, was wir unter zivilgesellschaftlichem Zusammenschluss verstehen, musste erst erfahren werden. Dass man sich im Hinblick auf ein Ziel zusammen tut, aber dass der Zusammenschluss freiwillig ist, die Freude an der Zusammenarbeit auf gleicher Ebene verspürt wird, das ist eine Erfahrung, die muss man tatsächlich erst durchleben. Es gab damals Unterschiede zwischen Ost und West, die mit den unterschiedlichen Gesellschaftssystemen zusammenhingen.

In kleineren Ländern sind die Wege wesentlich kürzer und das Ganze ist übersichtlicher. In den Nordischen Ländern gibt es verschiedene Zusammenschlüsse, die Aktiven dort haben die Situation des eigenen Landes relativ gut im Blick, dort gibt es eine überschaubare Anzahl von Akteurinnen und Akteuren. In Deutschland sind wir vergleichsweise privilegiert, was die Bearbeitung des Themas „Geschlechterdimension in Wissenschaft und Forschung“ betrifft: Wir haben sowohl im Bundesministerium für Bildung und Forschung eine Anlaufstelle, wir haben „Frauen in die EU-Forschung“ (FiF), wir haben das CEWS, wir haben auf vielen Länderebenen AnsprechpartnerInnen für unsere Anliegen. Das gibt es beispielsweise in vielen osteuropäischen Ländern in dieser Form nicht, dort muss die einzelne Forscherin sich erst jemanden suchen in ihrem Forschungsministerium oder an anderer Stelle, der oder die für diese Fragestellung offen sein könnte. Die einzelnen Wissenschaftlerinnen müssen die Institutionalisierung erst einmal vorantreiben. Diese unterschiedlichen Kulturen beinhalten Herausforderungen und Möglichkeiten.

Das bedeutet, dass die Akteurinnen sich sowohl in eine andere Disposition, einen anderen Habitus hinein erfahren müssen als auch die Institutionen weiterentwickeln ...

In Deutschland fielen die genannten Strukturen ja auch nicht vom Himmel. Hier waren auch Forderungen, Diskussionen, Auseinandersetzungen, Analysen, Entscheidungen über Jahre hinweg nötig, mussten durch bewusste institutionalisierte Zusammenschlüsse Pflöcke eingeschlagen werden, die eine Institutionalisierung beförderten. Deswegen ist die Plattform für osteuropäische Länder so wichtig. Wir haben viele Einzelmitglieder aus diesen Ländern, weil es noch keine – oder noch nicht so dichte – Netzwerke gibt. Und als Mitglied der EPWS kann man sich von den Erfahrungen in anderen Ländern anregen lassen. Das ist natürlich ein langer Weg, die Strukturen sind unterschiedlich und die Hindernisse, die man überwinden muss, auch. Die Finanzierung – insbesondere eine nachhaltige – ist ein grundsätzliches Problem von allen Zusammenschlüssen auf diesem Gebiet. Sie wirkt sich unmittelbar auf das aus, was man erreichen kann.

Welche größeren Zusammenhänge verbergen sich hinter den Forderungen nach Vernetzung im Kontext von Frauen und Hochschule?

Man hat festgestellt, dass das berufliche Fortkommen im Wissenschaftssystem unter anderem stark davon abhängt, wen man kennt. Das hat mit einer gewissen Intransparenz des Systems zu tun. Informationen fließen oft informell. Zudem wurde deutlich, dass Wissenschaftlerinnen häufig schwereren Zugang zu diesen informellen Informationskanälen haben. Forscherinnen, die eher sachorientiert arbeiten und davon ausgehen, dass sich wissenschaftliche Qualität durchsetzt, muss man auf diese Orte des informellen Informationsflusses aufmerksam machen, weil sie weniger hineinsozialisiert worden sind – ich rede hier sehr holzschnittartig, Ausnahmen bestätigen die Regel, auch bei Wissenschaftlern, denen ja in vielen Fällen auch niemand explizit sagt, du musst dich vernetzen, sondern sie werden wie selbstverständlich mitgenommen. Man weiß ja nicht, was man verpasst, also bemerkt man es erst, wenn irgendetwas völlig schräg läuft und man denkt: Wieso wusste jetzt der andere davon? Manchmal möchte man es selbst im Nachhinein gar nicht glauben, wie bestimmte Dinge laufen. Und weil Frauen immer noch seltener an den entscheidenden Stellen sitzen, muss man das Bewusstsein dafür schärfen, dass es sich lohnt, sich in disziplinäre und hochschulpolitische Zusammenhänge einzubetten. So erfahre ich vielleicht schneller von einer Ausschreibung, aber ich erhalte auch Informationen, die nirgends am schwarzen Brett hängen. Das wäre der positive Aspekt. Hier ist Netzwerken ein Instrument, der Intransparenz zu begegnen.

Ein ambivalenter Aspekt ist: Gerade Wissenschaftlerinnen haben häufig Scheu, sich vorhandener Netzwerke auch zu bedienen. Wir kritisieren ja „Seilschaften“ und deren oft nicht an der qualitativen Eignung der Mitglieder ausgerichtete gegenseitige Förderung, und nun sollen wir uns eines Instrumentes zur Unterstützung bedienen, das wir im Grunde als problematisch ablehnen? Auch hier, meine ich, ist es wichtig, inhaltlich und begrifflich zu differenzieren.

Angesichts der Funktionsweise großer Organisationen und gesellschaftlicher Bereiche sind berufliche Netzwerke, die im Kern auf eine gegenseitige Unterstützung in Abhängigkeit von der persönlichen Eignung für eine Aufgabe abzielen, wichtig. Ich sagte ja, man muss Menschen mögen, muss Freude daran haben, in persönliche Kontakte zu treten zu Menschen, die auf dem Fachgebiet arbeiten, auf dem man sich selber bewegt. Es ist nur begrenzt sinnvoll, sich abzuschotten und zu denken, ich mache nur meine qualitätsvolle Arbeit. Ich muss auch wissen, was andere beschäftigt, was sie im Fach und hochschulpolitisch bewegt. Dann habe ich immer noch die Möglichkeit, mich zu entscheiden, das gut oder weniger gut zu finden. Die Ermutigung, sich zu vernetzen, ist in diesem Sinne auch ein Appell für den Abbau von Kommunikationshemmnissen. Man kann sehr viel von einander lernen in der Beobachtung und im Gespräch. Das setzt voraus, dass ich mich in Zusammenhänge begeben, in denen Menschen agieren, die bereits entsprechende Erfahrung haben.

Es ist nicht nur die wissenschaftliche Qualität alleine, die einem im Hochschul- oder Wissenschaftssystem weitere Möglichkeiten eröffnet, das gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Wenn mir jemand bei einer Stellenbesetzung vorgezogen wird, ist das nicht immer notwendigerweise ein Qualitätsurteil, sondern es kann auch daran liegen, wie diese Person, Mann oder Frau, vernetzt und damit auch den entsprechenden EntscheidungsträgerInnen bekannt ist. Dann muss ich dort die Zusammenhänge suchen und nicht denken, es liegt an meiner eigenen unzureichenden wissenschaftlichen Qualität. Wir gehen ja alle hinein ins Wissenschaftssystem mit der Vorstellung, dass dort die wissenschaftliche Qualität das wichtigste Kriterium für beruflichen Erfolg und berufliches Fortkommen ist. Nun lernt man, es ist sie nicht ausschließlich. Dieses Wissen kann die eigene Erfahrung in ein anderes Licht rücken. Man lernt verstehen: Hier wurde nicht allein eine Aussage über wissenschaftliche Qualität formuliert, sondern hier haben Netzwerke gegriffen, hier waren noch weitere Kriterien am Werk. Sieht man diese Zusammenhänge weniger dramatisch, dann heißt es eben, es gehört auch dazu, bekannt zu sein, zur rechten Zeit am rechten Ort, andere müssen mit dem eigenen Namen etwas verbinden. Wenn man diese Kontexte einmal aus dem Netzwerkbild heraus wahrnimmt, dann ist ein Netzwerk eine Art Navigationshilfe. Niemand kann sich alle Namen merken, so hält man sich etwa in einer Auswahl-situation für einen Konferenzvortrag an die Person, die kürzlich beim letzten Netzwerktreffen oder im letzten Workshop auf mich zugekommen ist – so einfach muss man sich das oft vorstellen. Es steckt in vielen Fällen etwas ganz Alltagspraktisches dahinter – in vielen Fällen allerdings auch bewusste Strategie. Natürlich ist diese Botschaft unbefriedigend,



wenn man ausschließlich von wissenschaftlicher Qualität her denkt. Doch: Was wir als wissenschaftliche Qualität definieren, ist auch eine Übereinkunft.

Im Netzwerkdiskurs wird die Bedeutung des „symbolischen Kapitals“ herausgestellt, das man im Netzwerk akkumulieren kann. Es gerinnt zur Chiffre und verweist auf die grundlegende Ökonomisierung der Netzwerk-Episteme. Wie würde man das als Ökonomin erklären?

Ein Netzwerk lebt von Gegenseitigkeit. Das Denken, ich gebe nur etwas hinein, wenn ich etwas bekomme, entspringt einem traditionellen ökonomischen Denken: Ich werde nur aktiv, wenn ich etwas Gleichwertiges zurückbekomme. Die terminologische Ökonomisierung aber hat nur begrenzten Erkenntniswert. Man könnte auch eine andere sprachliche Akzentuierung vornehmen. Man betont zum Beispiel nicht das Anhäufen von Kapital; entscheidend ist vielmehr, was die Einzelnen erwarten von einem Netzwerk und wie sie sich einbringen, was sie übernehmen an Arbeit, was sie für sich darin sehen. Auch wenn ich mich in einem Netzwerk für Ziele einsetze, die mich nicht direkt und unmittelbar betreffen, setze ich mich nur ein, wenn ich mich mit meinem Anliegen grundsätzlich wiederfinde, auch wenn es ein außerhalb meines eigenen beruflichen Fortkommens gelagertes Anliegen ist. Um erfolgreich ein Netzwerk leben zu lassen, muss man wechselseitige Verbindlichkeit erzeugen.

Verbindlichkeit ist ein schönes Wort, das hat was mit verbinden zu tun und mit Verbundenheit.

Aber auch mit Verpflichtung. In einem Netzwerk beispielsweise, das auf ehrenamtlicher Basis arbeitet und keine unterstützende Koordinations- oder Geschäftsstelle hat, kann nur umgesetzt werden, was ein Mitglied des Netzwerks aktiv angeht. Wer etwas vorschlägt und möchte, dass der Vorschlag umgesetzt wird, muss bereit sein, sich aktiv an dieser Umsetzung zu beteiligen. Nur zu sagen „Man müsste mal ...“ reicht nicht. Das heißt nicht, dass man nicht kreative Ideen entwickeln und einbringen kann. Doch man kann nicht erwarten, dass andere diese Ideen dann umsetzen, sondern muss sich Verbündete für eine gemeinsame Umsetzung suchen.

Gerade in freiwilligen Zusammenschlüssen muss man es schaffen, Verbindlichkeit zu erzeugen, eine bindende Kraft mit verpflichtender Wirkung, aus der heraus die Menschen, die sich vernetzen, etwas aktiv zur gemeinsamen Zielerreichung beitragen. Dies ist in allen Vernetzungszusammenhängen eine große, täglich neue Herausforderung. Sie zu meistern, bestimmt wesentlich den Erfolg des Zusammenschlusses.

NETZWERKPRAXIS

NATIONALE UND REGIONALE NETZWERKE IN DER GESCHLECHTERFORSCHUNG

Die „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“ (KEG)¹, die 2015 an der Universität Bielefeld stattfand, bot den Rahmen, sich über nationale und regionale Netzwerke der Gender Studies auszutauschen und über die aktuellen Herausforderungen zu beraten. Für die erfolgreiche Etablierung der Gender Studies war die Pflege von regionalen, nationalen und internationalen Netzwerken von Anfang an entscheidend. Mit der AG *Regionale und nationale Netzwerke* der Gender Studies wurden im Rahmen der KEG² erstmalig diese bedeutenden Institutionalisierungsstrukturen zum expliziten Thema. Unter der Moderation von Tanja Rietmann (Universität Bern) stellten sich in der Arbeitsgruppe drei regionale und ein nationales Netzwerk der Geschlechterforschung/Gender Studies vor: Daniela Hrzán (Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN)), Beate Kortendiek (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW), Marianne Schmidbaur (Konferenz der Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung an hessischen Hochschulen (KonZen)) sowie Katrin Meyer (Netzwerk Gender Studies Schweiz).

Die Vertreterinnen dieser Netzwerke stellten in kurzen Inputs die Ziele der Netzwerke und deren Rolle in den heutigen universitären und (gleichstellungs-)politischen Kontexten dar. Der Schwerpunkt der Diskussion lag dabei auf den aktuellen Herausforderungen dieser Netzwerke und darauf, welche Strategien für eine erfolgreiche Zukunft entwickelt werden können. Welche besonderen Chancen und Handlungsmöglichkeiten liegen bei den Netzwerken, um sowohl auf aktuelle Probleme reagieren als auch die Gender Studies nachhaltig sichern zu können? Welche *best practices* können benannt werden? Weiter ging es darum, welche Finanzierungsmodelle es gibt und welche Finanzierungsmodelle für die Zukunft entwickelt werden könnten. Und nicht zuletzt wurde die Frage aufgegriffen, welche Kooperationsformen in Zukunft auf welche Weise vertieft werden sollen – zwischen den Netzwerken, mit den nationalen Fachgesellschaften der Gender Studies und mit weiteren Institutionen und Strukturen der Geschlechterforschung. Dabei wurden Ansätze als zukunftsweisend beurteilt, die Netzwerke über konkrete inhaltliche Lehr- und Forschungsk Kooperationen zwischen Zentren, Lehrstühlen und einzelnen Forschenden lebendig halten.

Auf der Basis des Austausches im Rahmen der KEG werden im Folgenden die Inputs zu den nationalen und regionalen Netzwerken der Geschlechterforschung im Überblick vorgestellt. Es handelt sich dabei im Einzelnen um zwei nationale Netzwerke (Schweiz und Österreich) und drei regionale Netzwerke aus Deutschland (Hessen, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen):

1. Netzwerk Gender Studies Schweiz
2. GENDERPLATTFORM. Plattform der Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten
3. KonZen – Konferenz der Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung an hessischen Hochschulen
4. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
5. Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN)

¹ Die KEG ist ein offener Zusammenschluss von Zentren, Lehrprogrammen und Koordinationsstellen an Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung. Die KEG veranstaltet regelmäßig Arbeitstagen. Diese bieten den Einrichtungen und Einzelpersonen den Rahmen, Fragen und Probleme der Frauen- und Geschlechterstudien zu beraten und auf dieser Grundlage wissenschafts- und hochschulpolitisch zu agieren (vgl. www.genderkonferenz.eu/deutsch/home/home_ziele.htm, zugegriffen am 18.11.2015).

² Die Einführung bezieht sich im Wesentlichen auf den Tagungsbericht zur KEG 2015. Vgl. hierzu: Birgitta Wrede, Alexander Fleischmann, Ilona Pache, Tanja Rietmann (2015): Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2015. In: *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, Nr. 36, S. 71–76



NETZWERK GENDER STUDIES SCHWEIZ

Katrin Meyer

Ein gesamtschweizerisches Netzwerk und seine Herausforderungen

Das primäre Ziel des Netzwerks Gender Studies Schweiz, das 2004 ins Leben gerufen wurde, ist die Förderung der Gender Studies an den Schweizer Hochschulen. Diese Aufgabe war in den Anfängen des Netzwerks auf die Universitäten fokussiert. Mittlerweile hat sie sich aber auf alle Hochschultypen (d. h. auf Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen) ausgeweitet. Diese Erweiterung ist zum einen im neuen Schweizer Hochschulförderungsgesetz begründet, in dem alle Hochschultypen gleichwertig integriert und gefördert werden. Zum anderen wurde seit einigen Jahren von allen Hochschulen zunehmend eine gemeinsame Forschungsk Kooperation und -vernetzung sowie eine hochschulpolitische Zusammenarbeit angestrebt. Zudem kommt auch der hochschulpolitischen und gesellschaftspolitischen Zusammenarbeit von Genderforschung und Chancengleichheitsstellen im Rahmen des Netzwerks eine immer größere Bedeutung zu, einerseits aufgrund gemeinsamer inhaltlicher Themenschwerpunkte und andererseits auch als Antwort auf die vermehrte Infragestellung der Geschlechterforschung und der Gleichstellungspolitiken in Teilen der Schweizer Gesellschaft.

Zu den aktuell größten Herausforderungen des Schweizer Netzwerks gehören zwei Aufgabenbereiche:

1. Künftige Finanzierung: Für das Netzwerk prioritär ist die Suche nach einer finanziellen Basis ab 2017, da die Förderung durch Bundesmittel Ende 2016 beendet sein wird. Dabei ist es bis zum jetzigen Zeitpunkt (November 2015) noch offen, ob alle Universitäten ab 2017 die bestehenden Lehr- und Stellenstrukturen weiterführen und ob die Gender Studies an allen Hochschulen nachhaltig institutionalisiert sein werden. Es bestehen in dieser Hinsicht große Unterschiede zwischen den einzelnen Universitäten, auch wenn sich die Situation der Gender Studies an den Schweizer Universitäten seit Bestehen des Netzwerks insgesamt grundsätzlich stark verbessert hat. Ziel des Netzwerks ist es, nicht nur die universitären Lehrangebote, sondern auch die interuniversitären Programmangebote und die Koordinationsstelle des Netzwerks ab 2017 zu erhalten, um das Netzwerk als solches und seine langjährige Koordinations- und Kooperationsfunktion zu bewahren und weiter auszubauen. Zur Erreichung dieses Ziels werden aktuell verschiedene Initiativen lanciert, die neue Kooperations- und Finanzierungsmöglichkeiten vorbereiten.
2. Wissenschaftspolitische Positionierung des Netzwerks: In der Schweiz gibt es neben dem Netzwerk Gender Studies Schweiz auch die Schweizerische Gesellschaft für Geschlechterforschung (SGGF), die seit 2010 verstärkt aktiv ist und deren Hauptaufgabe die Förderung der Geschlechterforschung in der Schweiz ist. Für das Netzwerk Gender Studies Schweiz stellt sich die Frage, wie es sich im Verhältnis zur SGGF positioniert und wie die Aufgabenteilung zwischen beiden Institutionen zu definieren ist. Wichtig ist diese Positionierung auch im Hinblick auf die wissenschaftspolitische Legitimität der Geschlechterforschung, die im Vergleich zu anderen Disziplinen prekärer und umstrittener ist. So lassen sich zunehmende Widerstände gegenüber den Gender Studies in einem Teil der Schweizer Gesellschaft beobachten. Umso wichtiger ist es, die Etablierung der Gender Studies in der Schweiz durch ein entsprechendes wissenschafts- und forschungspolitisches Mandat abstützen zu können. Für diese und weitere Aufgaben ist die Zusammenarbeit des Netzwerks mit der SGGF und anderen wissenschaftspolitischen Gremien der Schweiz unabdingbar.

Zukunftsstrategien:

Die Zukunftsstrategie des Netzwerks liegt bezogen auf den finanziellen Aufgabenbereich darin, bestehende Förderprogramme (u. a. des Schweizerischen Nationalfonds und des Bundes) zu nutzen und sich um Drittmittel zu bewerben. In diesem Zusammenhang bestehen große Chancen, dass die interuniversitären Doktoratsprogramme im Bereich Gender Studies weiterhin durch Bundesmittel finanziert werden können. Eine weitere Strategie liegt darin, dass sich Geschlechterforscher_innen in der Schweiz stärker thematisch fokussiert vernetzen und gemeinsame Forschungs Kooperationen und Drittmittelprojekte planen. Zur Förderung solcher künftigen Forschungs Kooperationen hat das Netzwerk im September 2015 eine sogenannte „Forschungswerkstatt“ organisiert. In diesem Rahmen konnten alle Geschlechterforschenden der Schweiz relevante Forschungsthemen vorschlagen sowie sich in Workshops dazu austauschen und künftige Aktivitäten initiieren.

Auf der Ebene der Wissenschafts- und Forschungspolitik liegt die Strategie des Netzwerks darin, die Zusammenarbeit zwischen der Geschlechterforschung und der Chancengleichheit hochschulypenübergreifend zu stärken und sich institutionell durch Positionspapiere, Lobbyarbeit und Öffentlichkeitsarbeit in die wissenschaftspolitischen Diskussionen einzubringen.

Steckbrief

<p>Ziel des Netzwerks</p>	<p>Das Ziel des Netzwerks Gender Studies Schweiz ist es, die Gender Studies an den schweizerischen Hochschulen in Lehre und Forschung nachhaltig zu institutionalisieren, um damit sowohl die Geschlechterforschung als auch die Ausbildung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften auf diesem Gebiet zu sichern. Ein weiteres Ziel liegt darin, Forschungs- und Lehrkooperationen im Bereich der Geschlechterforschung hochschulypenübergreifend zu fördern sowie die Zusammenarbeit mit den Fachstellen der Chancengleichheit an den Schweizer Hochschulen zu stärken. Außerdem soll das bestehende gesamtschweizerische Gendernetzwerk konsolidiert und langfristig weitergeführt werden.</p>
<p>Mitglieder</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Neun universitäre Hochschulen der Schweiz (Basel, Bern, Fribourg, Genève, Lausanne, Neuchâtel, St. Gallen, Zürich, Institut de Hautes Etudes Internationales et du Développement (IHEID)) • 33 Vertreter_innen von Zentren, Studienfächern und Studienangeboten im Bereich Geschlechterforschung an den Schweizer Universitäten (Leitung, Koordination und externe Expert_innen) • 35 Vertreter_innen der Fachstellen für Chancengleichheit an den Schweizer Universitäten (Leitung, Koordination und externe Expert_innen) • Vertreter_innen der Geschlechterforschung an den Schweizer Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen (<i>in Planung</i>) • Vertreter_innen der Fachstellen für Chancengleichheit an den Schweizer Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen (<i>in Planung</i>)
<p>Koordination des Netzwerks</p>	<p>Das Netzwerk Gender Studies Schweiz wird von Prof. Dr. Andrea Maihofer, Zentrum Gender Studies der Universität Basel, geleitet. Stellvertretende Leiterin ist Prof. Dr. Bettina Dennerlein, Asien-Orient-Institut der Universität Zürich. Bis Ende 2016 erfolgt die Koordination durch eine wissenschaftliche Mitarbeiter_innenstelle, die am Zentrum Gender Studies der Universität Basel angesiedelt und durch Mittel des Bundes finanziert ist. Die Stelle wird durch PD Dr. Katrin Meyer besetzt, die Hilfsassistenz durch MA Anika Thym (Stand November 2015).</p>



Förderung durch	Das Schweizer Netzwerk wird seit 2004 vom Bund und den beteiligten Universitäten paritätisch mittels projektgebundener Beiträge gefördert. In den Jahren 2013 bis 2016 wird das Netzwerk im Rahmen des SUK-Programms P-4 „Chancengleichheit von Mann und Frau an den Universitäten/Gender Studies“ finanziell unterstützt. Ab 2017 wird die Finanzierung der Lehrangebote im Bereich Gender Studies ausschließlich im Rahmen der ordentlichen Hochschulbudgets erfolgen. Die finanzielle Sicherstellung der bisherigen, interuniversitären Projekte (z. B. Graduiertenkollegs) und der Koordinationsstelle des Netzwerks ist in Planung.
Arbeitsaufgaben im Überblick	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung der Lehrangebote im Bereich Gender Studies auf Stufe BA, MA und Doktorat an allen Schweizer Hochschulen • Sicherstellung struktureller Stellen im Bereich Lehre, Forschung und Koordination der Geschlechterforschung an allen Schweizer Hochschulen • Entwicklung und Abstimmung der inhaltlichen Profilbildung der Geschlechterforschung an den einzelnen Universitäten der Schweiz • Planung und Durchführung von Workshops, Tagungen und Vernetzungstreffen • Koordination des Schweizer Graduiertennetzwerks Gender Studies (inkl. Organisation von Summer Schools) • Organisation des Visiting Professor Programmes Gender Studies Schweiz • Informationsbeschaffung und -vermittlung eines gemeinsamen Vorlesungsverzeichnisses im Bereich Gender Studies an den Schweizer Universitäten • Aktualisierung und Betreuung der elektronischen Plattform Gender Campus • Vernetzung mit forschungs- und wissenschaftspolitischen Gremien im In- und Ausland • Organisation regelmäßiger Sitzungen (mindestens zweimal pro Jahr) mit den Vertreter_innen der Geschlechterforschung an den Schweizer Universitäten • Öffentlichkeitsarbeit • Bis 2017: Verteilung und Verwaltung der finanziellen Mittel des Bundes und inhaltliche und finanzielle Berichterstattung in Form jährlichen Reportings
Projekte	<p>Gesamtschweizerisches Vorlesungsverzeichnis https://www.gendercampus.ch/de/studium-forschung/studium/vorlesungsverzeichnis-uh</p> <p>Graduiertennetzwerk https://www.gendercampus.ch/de/studium-forschung/doktorat/doktoratsprogramme</p> <p>Swiss International Summer School in Gender Studies https://www.gendercampus.ch/de/studium-forschung/doktorat/summer-school</p> <p>Visiting Professor Programm https://www.gendercampus.ch/de/studium-forschung/studium/visiting-professor-programme</p> <p>Elektronische Plattform Gender Campus https://www.gendercampus.ch/de/home</p>
Anschrift	<p>Prof. Dr. Andrea Maihofer Zentrum Gender Studies der Universität Basel Petersgraben 9/11 4051 Basel Schweiz E-Mail: Andrea.maihofer@unibas.ch</p>
Website des Netzwerks	<p>https://www.gendercampus.ch/de/hochschulen/netzwerke/netzwerk-gender-studies-schweiz www.swissuniversities.ch/de/themen/chancengleichheit/suk-programm-p-4/</p>



GENDERPLATTFORM. PLATTFORM DER EINRICHTUNGEN FÜR FRAUENFÖRDERUNG UND GESCHLECHTERFORSCHUNG AN DEN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN

Katrin Lasthofer, Sandra Steinböck

Innenperspektiven auf die österreichische GENDERPLATTFORM – 20 Jahre Kontinuität und Wandel

Die GENDERPLATTFORM ist der Zusammenschluss der Einrichtungen, die gemäß Universitätsgesetz § 19 Abs. 7 mit der Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung und der auf ihr basierenden Lehre an Österreichs Universitäten befasst sind.¹ Entsprechend der gesetzlichen Rahmenbedingungen, die nur einen inhaltlichen Rahmen von Aufgaben vorgeben, die an jeder Universität abgedeckt werden, ist die konkrete Gestaltung der Einrichtungen den Universitäten selbst überlassen. Einige der Universitäten haben Einrichtungen, die gleichzeitig für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung zuständig sind, und andere solche, an denen diese Bereiche klarer getrennt sind. Die Ausdifferenzierung von Gleichstellungsarbeit und Gender Studies in getrennte Bereiche findet sich ebenso wie sehr verwobene, aufeinander Bezug nehmende Ansätze. Diese Unterschiede haben zum Teil mit der Größe der jeweiligen Universitäten zu tun, sind aber dadurch allein nicht vollständig erklärbar. Auch inwieweit die Einrichtungen eigene Forschungsarbeit betreiben oder der Fokus eher auf der Vernetzung und Unterstützung der jeweiligen Akteur_innen und konzeptionell-organisatorischen Arbeiten liegt, ist sehr unterschiedlich.

Inhaltlich funktioniert die GENDERPLATTFORM heute weitgehend als Expert_innennetzwerk mit dem Ziel, sich auszutauschen und die mitunter prekäre Position innerhalb der Universitätslandschaft zu stärken. Die teilnehmenden Einrichtungen profitieren vor allem von der fachlichen Expertise im Sinne einer kollegialen Beratung bei Strategie- und Planungsfragen auf dem Gebiet der universitären Gleichstellungsarbeit sowie der Koordination von Gender-Studies-Studienangeboten.

In der GENDERPLATTFORM werden immer wieder längerfristige, universitätsübergreifende Kooperationen und Initiativen entwickelt und umgesetzt wie zum Beispiel das Karriereförderungsprogramm „Mentoring III“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Salzburg, Linz, Krems)² oder die Initiative für die 2012 gegründete österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGFF)³, in der die GENDERPLATTFORM auch über Arbeitsgruppen und ein Vorstandsmitglied vertreten ist.

Als solidarisches Sprachrohr der Koordinationsstellen meldet sich die GENDERPLATTFORM – gefragt oder auch ungefragt – zu geplanten Gesetzesnovellen, wie zur geplanten Novellierung des Universitätsorganisationsgesetzes 2015, oder im Zuge öffentlicher Debatten, wie dem rückschrittlichen Vorstoß des „Austrian Standards Institute“ für eine geschlechter-un-gerechte Önorm-Sprachregelung im Jahr 2014⁴, zu Wort.

Als regelmäßig aktive Teilnehmende an der „Konferenz der Einrichtungen für Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“ (KEG) stellen Mitglieder der GENDERPLATTFORM zudem den Wissenstransfer mit Genderzentren an deutschen und Schweizer Hochschulen sicher und stellen eine eigenen KEG-Sprecherin bzw. einen eigenen KEG-Sprecher.

¹ An den österreichischen Universitäten bearbeiten die Agenden der Gleichstellungspolitik sowohl die Arbeitskreise für Gleichbehandlung, die weisungsfreie, intervenierende Gremien sind, als auch die weisungsgebundenen Ko-Stellen, denen tendenziell eher die konzeptionelle und umsetzende Rolle zukommt (vgl. Hey, Barbara (2014). Hochschulische Gleichstellungsarbeit in Österreich. In Andrea Löther & Lina Vollmer (Hrsg.), Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: neue Strukturen – neue Kompetenzen (S. 167–181). Opladen: Verlag Barbara Budrich.

² www.donau-uni.ac.at/de/service/gender/mentoring/ (Zugriff am 04. November 2015).

³ Gugglberger, Martina & Hofer, Kristina-Pia (2013). Die Gründung der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung/ Gender Studies Association (ÖGGF) – ein Bericht. *L'homme. Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft*, (3), 125–129.

⁴ Der Entwurf des „Austrian Standard Institute“ zur ÖNORM A 1080 („Vorschläge zur Textgestaltung“) sah u. a. vor, zum generischen Maskulinum zurückzukehren. Nicht zuletzt aufgrund zahlreicher Stellungnahmen unterschiedlicher Akteur_innen wurde dieses Normierungsprojekt fallen gelassen (vgl. www.ots.at/presseaussendung/OTS_20141030_OTS0035/austrian-standards-geschlechtersensibler-umgang-mit-sprache-wird-kein-normprojekt (Zugriff am 04. November 2015)).



Über den deutschsprachigen Raum hinaus sind Vertreter_innen der GENDERPLATTFORM im europäischen Netzwerk AtGENDER vernetzt und waren für den nationalen Beirat der 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education tätig.⁵

Zentrales Element der Binnenstruktur der GENDERPLATTFORM ist von Beginn an das zweimal jährlich stattfindenden Plattfortreffen, das alternierend von einer teilnehmenden Einrichtung (Ko-Stelle) an einer Universität organisiert und finanziert wird. Eine zentral administrierte Mailingliste ermöglicht darüber hinaus Entscheidungsfindung und Informationsaustausch zwischen den Treffen.

Neu in der Organisationsstruktur ist seit Herbst 2015, dass ein gewähltes Board, bestehend aus drei Personen (mit Sprecher_in bzw. Stellvertreter_in), die GENDERPLATTFORM nach außen vertritt und als Ansprechpartner_in und kommunikative Schnittstelle fungiert. Dem ging ein etwa zweijähriger, professionell begleiteter Entwicklungsprozess voraus, der dem Bedürfnis und der Notwendigkeit geschuldet war, die GENDERPLATTFORM klar zu positionieren und so den inneren und äußeren Anforderungen an ein langjährig bestehendes Netzwerk in der Gemengelage der österreichischen Universitätslandschaft gerecht zu werden. Im Zuge dieses Prozesses wurden auch die bisher praktizierten Arbeitsweisen und Verbindlichkeiten überdacht, diskutiert und – erstmals – in einer Netzwerkvereinbarung formuliert.

Bemerkenswert an der GENDERPLATTFORM ist die Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Wechsel innerhalb des Netzwerks: Manche Akteur_innen nehmen seit Gründung der Ko-Stellen an österreichischen Universitäten vor 20 Jahren regelmäßig an den Plattfortreffen teil, andere arbeiten nur für eine bestimmte Zeit an der GENDERPLATTFORM mit – je nach Dauer der Beschäftigung bei einer Ko-Stelle.

Besonders sind auch die organisatorische Variabilität der teilnehmenden Einrichtungen und die damit einhergehende Bandbreite an inhaltlicher Ausrichtung, die innerhalb der GENDERPLATTFORM zum Thema wird: Nicht nur der an jeder Universität definierte Kompetenzbereich der Einrichtungen ist unterschiedlich, auch die Verankerung an der Universität ist nicht überall in gleicher Art und Weise gelöst. Die allermeisten Einrichtungen sind den Rektoraten/Vizerektoraten als Stabstelle, Dienstleistungseinrichtung oder ähnliches zugeordnet; nur einige wenige arbeiten als „eigenständige“ wissenschaftliche Institute.

Jenseits des fachlich-inhaltlichen Austausches der teilnehmenden Expert_innen ist die GENDERPLATTFORM ein Raum der gelebten Wertschätzung, Anerkennung und Unterstützung. Diese emotionale und persönliche Komponente ist gerade vor dem Hintergrund der an den Universitäten immer noch vorhandenen Widerstände gegenüber den Themen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung für die einzelnen Expert_innen wichtig und hilfreich. Zum einen wird so das Gefühl der Vereinzelung aufgebrochen, zum anderen ist es möglich, an Strategien des Umgangs mit Ablehnung und Empörungen zu arbeiten.

⁵ <http://gender2014.conf.tuwien.ac.at/> (Zugriff am 04. November 2015).

Steckbrief

Ziel des Netzwerks	Die Genderplattform hat das Ziel, den Austausch zwischen den Gender-Expert_innen der einzelnen österreichischen Universitäten zu fördern. Diese arbeiten daran, Genderaspekte in Forschung und Lehre zu verankern sowie Gleichstellung, Frauenförderung und Antidiskriminierung auf Basis aktueller Erkenntnisse der Geschlechterforschung nachhaltig an den österreichischen Universitäten zu implementieren. Durch die Vernetzung wird zum einen ein Raum für den fachlichen Austausch, aber auch ein Raum der gegenseitigen Wertschätzung und Anerkennung geschaffen.
Mitglieder	Koordinationsstellen für Frauenförderung, Gleichstellung und Gender Studies der österreichischen Universitäten
Koordination des Netzwerks	Die Koordination des Netzwerkes erfolgt durch wechselnde, selbstorganisierte Übernahme von fachlich-organisatorischer Verantwortung.
Förderung durch	Die Genderplattform finanziert sich über die teilnehmenden Einrichtungen bzw. jeweiligen Universitäten.
Arbeitsaufgaben im Überblick	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsaustausch, Vernetzung • Strategieentwicklung • Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying • Transfer von Ergebnissen und Maßnahmen an einzelnen Universitäten
Projekte	–
Anschrift	Ansprechperson der Genderplattform: aktuell gewählte_r Sprecher_in über die jeweilige eigene Institution erreichbar (s. Website)
Website des Netzwerks	www.genderplattform.at

KONZEN

Konferenz der Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung an hessischen Hochschulen

KONZEN – KONFERENZ DER ZENTREN UND EINRICHTUNGEN FÜR FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG AN HESSISCHEN HOCHSCHULEN

Marianne Schmidbaur

KonZen – Konferenz der Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung an hessischen Hochschulen

Die hessischen Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung wurden zwischen 1987 und 2001 gegründet und ab 2001 aus dem Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung gefördert. 2004 vereinbarte die hessische Landesregierung mit den Hochschulen ein degressives Finanzierungsmodell. Landesmittel gab es nur noch dann, wenn die Hochschulen zusagten, zunehmend in die Finanzierung einzusteigen. Drei Jahre später lief die institutionelle Förderung durch das Land Hessen aus. Seit 2007 werden die Zentren aus zentralen Mitteln der hessischen Hochschulen finanziert.

Für Forschungsprojekte im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung gibt es weiterhin eine Landesförderung. Universitäten und das „Archiv der deutschen Frauenbewegung“ in Kassel können jährlich Anträge im Umfang von 300.000 Euro stellen. Der Finanzrahmen für Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) liegt bei rund 180.000 Euro. Seit der Einrichtung dieses Forschungsschwerpunkts beteiligt das hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst Wissenschaftler*innen aus ganz Hessen sowie externe Expert*innen an der Konzeption dieser Förderung. Dies geht auf Anregungen und Vorschläge des Arbeitskreises hessischer Wissenschaftlerinnen zurück, der sich vor allem in den 1980er Jahren sehr aktiv um die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung in Hessen bemüht hat.

Zwischen den Zentren gab es von Beginn an Kooperationen und einen Austausch von Informationen. Der formelle Zusammenschluss aller aktiven Zentren zu KonZen kam aber erst 2003 zustande. KonZen hat seither ein stetes „Auf und Ab“ erlebt, das alle Netzwerke kennzeichnet, die zwischen notwendiger Alltagsorganisation und perspektivischer Planung Prioritäten setzen müssen. Nach der Organisation und Durchführung der Jahrestagung der Konferenz der Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung im deutschsprachigen Raum (KEG) 2006 in Frankfurt, an der alle hessischen Zentren mit großem Engagement beteiligt waren, gab es weiterhin regelmäßige Treffen. Aber durch einen personellen Wechsel – nur zwei Zentren haben unbefristete Koordinationsstellen – entstand ein Bruch, der erst vor einem Jahr wieder überbrückt werden konnte.

In Stichworten sind die aktuellen Herausforderungen, denen sich die hessischen Zentren stellen müssen, mit einigen Spiegelstrichen beschrieben:

- Sicherung der Grundfinanzierung durch die Hochschulen
- Gestaltung des Generationenwechsels
- Herstellung einer kontinuierlichen Arbeitsfähigkeit angesichts der enormen Mobilität und Fluktuation der jüngeren Genderforscher*innen
- Initiierung und erfolgreiche Beantragung interdisziplinärer Verbundprojekte
- Bewältigung der Diskrepanz zwischen dem großen Interesse von Studierenden und Öffentlichkeit an Themen der Frauen- und Geschlechterforschung auf der einen Seite und der mangelnden Bereitschaft von Drittmittelgeber*innen und Wissenschaftspolitik, Frauen- und Geschlechterforschung entsprechend zu fördern auf der anderen Seite

Eine Strategie, diese Herausforderungen in Angriff zu nehmen, ist, sich zu vernetzen, Informationen und Erfahrungen auszutauschen, sich gegenseitig zu stärken – mit Geduld und Ausdauer. Weitere Schritte sollten folgen: Öffentlichkeiten herstellen, Bündnispartner*innen gewinnen, Politiken zur Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung in Hessen initiieren, sich zu Forschungsverbänden zusammenschließen, Wissensportale für Studierende und eine interessierte Öffentlichkeit aufbauen.

Steckbrief

Ziel des Netzwerks	KonZen, die Konferenz der Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung an hessischen Hochschulen, ist ein Netzwerk, das die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen den hessischen Zentren fördert sowie Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung in Hessen unterstützt.
Mitglieder	Die hessischen Zentren und Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung sind: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsstelle Gender Studies der Justus-Liebig-Universität Gießen • Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse, Goethe-Universität Frankfurt/Main • gFFZ – Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen, Frankfurt/Main • Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung, Universität Kassel • Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung der Philipps-Universität Marburg
Koordination des Netzwerks	Die Koordination erfolgt reihum bzw. kollektiv.
Förderung durch	Eigenmittel der Zentren und Einrichtungen
Arbeitsaufgaben im Überblick	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsaustausch • Förderung der Kollaboration in Forschung und Lehre • Unterstützung von Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung in Hessen
Projekte	<p>Arbeitsstelle Gender Studies</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Forschung</u>: www.uni-giessen.de/cms/fbz/genderstudies/projekte • <u>Lehre</u>: www.uni-giessen.de/cms/fbz/genderstudies/lehre • <u>Publikationen</u>: www.uni-giessen.de/cms/fbz/genderstudies/bue • <u>Veranstaltungen</u>: www.uni-giessen.de/cms/fbz/genderstudies/uveranst; www.uni-giessen.de/cms/fbz/genderstudies/conference <p>Cornelia Goethe Centrum</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Forschung</u>: www.cg.uni-frankfurt.de/cgc-forschung-projekte.shtml • <u>Lehre</u>: <ul style="list-style-type: none"> - B. A. Nebenfachstudiengang Gender Studies: www.cg.uni-frankfurt.de/gs-studium.shtml - Zertifikatsprogramm Frauenstudien/Gender Studies: www.cg.uni-frankfurt.de/cgc-studienprogramm.shtml - Cornelia Goethe Colloquien: www.cg.uni-frankfurt.de/cgc-lehre-kolloq.shtml • <u>Gastprofessur für Internationale Gender und Diversity Studies</u>: www.cg.uni-frankfurt.de/angeladavis.shtml • <u>Nachwuchsförderung</u>: <ul style="list-style-type: none"> - Programme: www.cg.uni-frankfurt.de/cgc-nachwuchs-programme.shtml#ipp; - Cornelia Goethe Preis: www.cg.uni-frankfurt.de/cgc-nachwuchs-preis.shtml



Projekte

- Publikationen:
www.cg.uni-frankfurt.de/download/newsletter/CGC_aktuell_01_2015.pdf
- Veranstaltungen: www.cg.uni-frankfurt.de/index.shtml

gFFZ – Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen

- Forschung: www.gffz.de/1_5_5.html
- Veranstaltungen:
www.gffz.de/1_3.html?PHPSESSID=3d02d21f8ed638a3f59281c644084cf8
- Publikationen: www.gffz.de/1_5.html
- Nachwuchsförderung:
Henriette Fürth Preis:
www.gffz.de/1_7.html?PHPSESSID=0b9eda818af6953a0e89dc4ceb400ef1

**Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung,
Universität Kassel**

- Forschung: <https://www.uni-kassel.de/projekte/iag-frauen-und-geschlechterforschung/forschung.html>
- Lehre: Interdisziplinäres Studienprogramm Frauen- und Geschlechterforschung:
<https://www.uni-kassel.de/projekte/iag-frauen-und-geschlechterforschung/studienprogramm.html>
- Veranstaltungen: <https://www.uni-kassel.de/projekte/iag-frauen-und-geschlechterforschung/veranstaltungen.html>

Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung

- Forschung: https://www.uni-marburg.de/genderzukunft/forschung/index_html
- Lehre:
 - Studienprogramm Gender Studies und feministische Wissenschaft:
<https://www.uni-marburg.de/genderzukunft/studium>
 - Gender Lecture:
<https://www.uni-marburg.de/genderzukunft/veranstaltungen/genderlecturesaktuell/index.html>;
 - interdisziplinäre Ringvorlesung: <https://www.uni-marburg.de/genderzukunft/veranstaltungen/ringvl2015/index.html>
- Publikationen: <https://www.uni-marburg.de/genderzukunft/pub>
- Veranstaltungen: <https://www.uni-marburg.de/genderzukunft/veranstaltungen>

Anschrift

Arbeitsstelle Gender Studies
Justus-Liebig-Universität Gießen
Karl-Glöckner-Straße 21 A
35394 Gießen
Tel.: (0641) 99-23140, -41, -42
Fax: (0641) 99-23148
E-Mail: genderstudies@sowi.uni-giessen.de

Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der
Geschlechterverhältnisse
Goethe-Universität Frankfurt am Main
Postfach PEG 4
Theodor-W.-Adorno-Platz 6
60629 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 798-35100
E-Mail: cgcentrum@soz.uni-frankfurt.de

gFFZ – Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen
Frankfurt University of Applied Sciences
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt
Tel.: (069) 1533 3150
Fax: (069) 1533 3151
E-Mail: info@gffz.de



Anschrift

Universität Kassel
IAG Frauen- und Geschlechterforschung
Mönchebergstraße 21 A
34125 Kassel
Tel.: (0561) 804 3476
Fax: (0561) 804 7714

Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung
Wilhelm-Röpke-Straße 6F
35032 Marburg
Tel.: (06421) 28-24823
Fax: (06421) 28-24841
E-Mail: genderzukunft@uni-marburg.de

Website des Netzwerks

Befindet sich im Aufbau.

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW



NETZWERK FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG NRW

Beate Kortendiek

Netzwerken als Herausforderung – zwischen Personen und Institutionen, zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik

Die erste Herausforderung in der Netzwerkarbeit stellt für alle regionalen Netzwerke in Deutschland – und somit auch für das NRW-Netzwerk – die föderale und hochschulübergreifende Struktur dar. Die föderale Struktur bringt spezifische Bedingungen hervor: Je Bundesland sind die Koordinationsstellen der Geschlechterforschung in Deutschland für die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an den Hochschulen des jeweiligen Bundeslandes zuständig (in NRW sind dies über 300 WissenschaftlerInnen an über 30 Hochschulen). Unser Büro ist an *einer* Hochschule im Bundesland angesiedelt und Teil dieser *einen* Hochschule. Zugleich sind wir jedoch für die Vernetzung der Geschlechterforschung aller Hochschulen in einem Bundesland zuständig. Die Finanzierung erfolgt im Regelfall über das Wissenschaftsministerium des jeweiligen Bundeslandes und somit aus dem Landeshaushalt. Dadurch sind wir auf besondere Weise in hochschulpolitische und landespolitische Entscheidungsstrukturen und -prozesse eingebunden, zudem abhängig von Wahlausgängen und jährlichen Haushaltsentscheidungen. Allein diese Struktur erfordert von der Koordinationsstelle ein hochschul- und landespolitisches Verständnis.

Eine ständige Herausforderung ist zudem die Verstetigung der Finanzierung der Personalkosten der Koordinatorin und deren Entfristung. Aufgrund des Projektcharakters und der Jährlichkeit der Mittel ist dies eine große Herausforderung, die in NRW erst nach über zwölf Jahren durch die Umlage der Personalkosten auf alle nordrhein-westfälischen Universitäten gemeistert werden konnte.

Zugleich hat sich bei uns in NRW die folgende Strategie bewährt und unser Netzwerk nachhaltig gestärkt: Wir haben uns nach ca. zehn Jahren von einer Koordinationsstelle zu einer Koordinations- und Forschungsstelle weiterentwickelt und dabei unseren Schwerpunkt auf die Hochschul- und Wissenschaftsforschung unter Genderaspekten gelegt. Hierdurch konnten wir wichtige Studien beispielsweise zur geschlechtergerechten Akkreditierung, zur Kinderbetreuung an Hochschulen und seit 2010 im dreijährigen Abstand den Gender-Report über Geschlechtergerechtigkeit bzw. Geschlechterungerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen erarbeiten. Wir legen nun in periodischen Abständen mit politikgestaltender Absicht Datenreports zur geschlechtergerechten Hochschulentwicklung, zu Hochschulkarrieren und Steuerungsinstrumenten vor.

Die Ergebnisse aus den Studien zur Hochschul- und Wissenschaftsforschung unter Genderaspekten werden nach Abschluss in Printfassungen, aber insbesondere auch in Datenbanken aufbereitet und stehen somit in vielfältiger Weise auch für die Gleichstellungspraxis und Gleichstellungspolitik zur Verfügung. Insgesamt macht der Transfer der Ergebnisse aus der hochschul- und wissenschaftsbezogenen Frauen- und Geschlechterforschung – sowohl print als auch online – einen wichtigen Teil unserer Arbeit aus.

Der Herausforderung, produktiv mit der Gratwanderung zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellung umzugehen, stellen wir uns mit Blick auf die je unterschiedlichen zugrunde liegenden Prämissen: Der Gleichstellungsauftrag leitet sich unmittelbar aus dem Verfassungsauftrag des Grundgesetzes ab. Die Zielsetzungen von genderbasierten Hochschul- und Wissenschaftsforschungen beruhen darüber hinaus

aus dem Innovationspostulat von Wissenschaft ab: Forschung muss auf der Höhe der Erkenntnisse und somit auf der Höhe der Zeit erfolgen. Und dies beinhaltet auch, dass zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Lehre und Forschung Professuren mit Genderdenominationen und die Verankerung von Genderaspekten in den Curricula unabdingbar sind.

Die größte aktuelle Herausforderung besteht für uns darin, die in den letzten 20 Jahren aufgebauten Arbeitsfelder – unsere Koordinationsstelle wurde 1995 gegründet – in guter Balance zu halten. Es handelt sich dabei um die folgenden vier Vernetzungsebenen:

1. Die personenbezogene Vernetzung (Ebene 1) der Professorinnen und Wissenschaftlerinnen stand am Anfang unseres Netzwerks und aus ihr heraus hat sich die Koordinationsstelle gegründet. Die personenbezogene Vernetzung macht nach wie vor einen Großteil der Arbeit aus und bildet das „Herzstück“. Hier geht es um Informationen, Beratungen, Gespräche; und nicht zu unterschätzen ist, dass unser Netzwerk seit vielen Jahren ebenfalls einen guten Rahmen für ein Kolleginnennetzwerk (und inzwischen auch für ein KollegInnennetzwerk) in der Wissenschaft bietet.
2. Die institutionenbezogene Vernetzung der Zentren und Gender-Studies-Studiengänge (Ebene 2) macht einen relativ neuen Teil der Arbeit aus, der sich aus der personenbezogenen Vernetzung heraus gebildet hat. Die Geschlechterforscherinnen und Geschlechterforscher gründen vor Ort an ihren jeweiligen Hochschulen Zentren oder Arbeitsstellen der Geschlechterforschung oder richten BA- und MA-Studiengänge der Gender Studies ein. Wir haben in NRW begonnen, ein jährliches Vernetzungstreffen auf Ebene der Einrichtungen zu organisieren.
3. Für unser regionales Netzwerk hat sich der Ausbau zur Koordinations- und Forschungsstelle als eine gute Zukunftsstrategie herausgestellt (Ebene 3). Der Forschungsschwerpunkt liegt dabei auf der Hochschul- und Wissenschaftsforschung unter Genderaspekten und auch diese Forschung findet in vernetzten Prozessen statt.
4. Ebenso basiert unser vierter Vernetzungsschwerpunkt – die Wissenschaftsredaktion (Ebene 4) – auf Austausch: Zum einen geht es um den Transfer der Ergebnisse aus der Geschlechterforschung in die Fachöffentlichkeit und zum anderen um Austausch mit Geschlechterforscherinnen und Geschlechterforschern sowie deren Institutionen.

Das „Dazwischensein“ ist charakteristisch für die Arbeit eines regionalen Netzwerkes der Geschlechterforschung. Betrachten wir die unterschiedlichen Ebenen noch einmal im Überblick – die personenorientierte Vernetzung, die institutionenorientierte Vernetzung, die vernetzte Geschlechterforschung und die vernetzte Gleichstellungspolitik – dann wird sichtbar, dass für uns die größte Herausforderung aktuell darin besteht, „das Dazwischen“ als Herausforderung und als Zukunftsstrategie *zugleich* anzunehmen, um in einem dynamischen lebendigen Vernetzungsprozess Synergien zu erzeugen.

Steckbrief

Ziel des Netzwerks

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW hat das Ziel, den Austausch zwischen GeschlechterforscherInnen aus unterschiedlichen Disziplinen zu fördern und hierdurch transdisziplinäre Kooperationen und Innovationen in den jeweiligen Fachwissenschaften anzuregen.

Getragen wird die Arbeit von dem Grundsatz, dass moderne geschlechtergerechte Hochschulen und Wissenschaften die Erkenntnisse und Ergebnisse aus der Geschlechterforschung benötigen und die Forschung auf der Höhe der Erkenntnisse zu erfolgen hat, um dem Innovationspostulat von Wissenschaft gerecht zu werden. Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW hat das Ziel, die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nicht nur zu erforschen, sondern ihr auch entgegenzuwirken.



Mitglieder	<ul style="list-style-type: none"> • 132 ProfessorInnen • 198 WissenschaftlerInnen (Mittelbau) • 32 Hochschulen des Landes im „Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW“ • Vier Gender-Studies-Studiengänge und zehn Zentren/Arbeitsstellen
Koordination des Netzwerks	<p>Die Organisation des Netzwerks liegt in den Händen der Koordinations- und Forschungsstelle. Diese wurde 1995 eingerichtet und ist seit 2010 an der Universität Duisburg-Essen ansässig. Sie wird durch die Sprecherin des Netzwerks, Prof. Dr. Anne Schlüter, und die Koordinatorin Dr. Beate Kortendiek vertreten. Zusätzlich arbeiten derzeit fünf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, eine Verwaltungskraft und eine wissenschaftliche Hilfskraft in der Forschungsstelle. Die Arbeit der Koordinations- und Forschungsstelle wird durch einen wissenschaftlichen Beirat begleitet.</p>
Förderung durch	<p>Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen und Universität Duisburg-Essen</p>
Arbeitsaufgaben im Überblick	<ul style="list-style-type: none"> • Information, Vernetzung und Beratung der NetzwerkprofessorInnen und WissenschaftlerInnen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW • Hochschul- und Wissenschaftsforschung unter Genderaspekten • Herausgabe des Journals und der Reihe „Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW“ • Redaktion von GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft (Verlag Barbara Budrich) • Planung und Durchführung von Tagungen und Workshops • Aktualisierung und Betreuung der Datenbanken zu den Kinderbetreuungseinrichtungen an Hochschulen in NRW, den Gender Curricula für Bachelor und Master und den Gleichstellungsprojekten an Hochschulen in NRW • Betreuung und Koordination der Buchreihe „Geschlecht und Gesellschaft“ (VS-Verlag) • Regionale, nationale und internationale Vernetzungen zu Themen der Frauen- und Genderforschung • Öffentlichkeitsarbeit sowie Transfer von Ergebnissen und Projekten aus der Frauen- und Geschlechterforschung an nordrhein-westfälischen Hochschulen
Projekte	<p> www.genderreport-hochschulen.nrw.de www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de www.gender-curricula.com www.gender-zeitschrift.de </p>
Anschrift	<p> Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Koordinations- und Forschungsstelle Prof. Dr. Anne Schlüter Dr. Beate Kortendiek Universität Duisburg-Essen Berliner Platz 6–8 45127 Essen Tel.: (0201) 183-6134 Fax: (0201) 183-2118 info@netzwerk-fgf.nrw.de </p>
Website des Netzwerks	<p>www.netzwerk-fgf.nrw.de</p>



LAGEN – LANDESGEMEINSCHAFT DER EINRICHTUNGEN FÜR FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG IN NIEDERSACHSEN

Insa Trenn

Aufgrund der großen Anzahl verschiedener und räumlich getrennter Einrichtungen der LAGEN besteht eine große Herausforderung in der kontinuierlichen Steigerung von Synergieeffekten und Effizienzpotenzialen. Diese sollen primär in den breit angelegten Wissenschaftsgebieten bzw. den unterschiedlichen Leistungsdimensionen, von der Forschung und Lehre über den Transfer bzw. die Infrastrukturen, der einzelnen Institutionen/Einrichtungen gewonnen werden.

Weiterhin sind die Mitglieder der LAGEN forschungs- und forschungspolitisch aktiv, entsprechend in vielen anderen Gendernetzwerken organisiert und dadurch auch „sichtbar“. Eine der Herausforderungen der LAGEN in Niedersachsen ist es daher auch, die regionale Verbundenheit der Einrichtungen in dem großen Flächenland Niedersachsen zu stärken. Die Pflege und Förderung der Netzwerkkultur ist eine ebenso große Herausforderung wie die Anforderung, den einzelnen Einrichtungen gerecht zu werden. Dabei soll der Austausch und damit die Verbundenheit zum Netzwerk durch gemeinsame Veranstaltungen gefördert werden. Diese Veranstaltungen (z. B. Doktorand_innentag) werden regelmäßig in den einzelnen Einrichtungen ausgerichtet.

Angestrebt ist weiterhin die Stärkung außeruniversitärer Kooperationen, die die LAGEN und die einzelnen Einrichtungen unterstützen. Diese Unterstützung kann sowohl fachlicher als auch finanzieller Natur sein. Zudem soll die Überschreitung von Ländergrenzen fokussiert werden, damit ein Austausch innerhalb von überregionalen Netzwerken stattfinden kann. Angedacht sind hierbei Kooperationen, die die MINT-Fächer betreffen, um diese Thematik noch stärker in die Arbeit der LAGEN zu integrieren. Für die LAGEN bedeutet diese Herausforderung, dass sie noch stärker ein Alleinstellungsmerkmal etablieren muss, mit dem sie sich von anderen Netzwerken abhebt.

Steckbrief

Ziel des Netzwerks

- Stärkung, Weiterentwicklung und Vernetzung der Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen sowie die Unterstützung und Entwicklung neuer Einrichtungen in Niedersachsen
- Weiterentwicklung und Institutionalisierung der Gender Studies in Niedersachsen auch in den Bereichen, die an den jeweiligen Einrichtungen noch nicht ausreichend verankert sind
- Unterstützung wissenschaftlicher Karrieren in den Gender Studies zum Beispiel durch die Fortführung des Interdisziplinären Niedersächsischen Doktorand_innentags Gender Studies
- Organisation von Netzwerktreffen und Veranstaltungen zu Themen der Gender Studies zum Beispiel durch die LAGEN-Jahreskonferenz als zentrale wissenschaftliche Veranstaltung des LAGEN-Netzwerks

Mitglieder	<ul style="list-style-type: none"> • Neun ProfessorInnen • Sieben WissenschaftlerInnen • Acht Einrichtungen: <ol style="list-style-type: none"> (1) Braunschweiger Zentrum für Gender Studies, (2) GCG – Göttinger Centrum für Geschlechterforschung der Georg-August-Universität Göttingen, (3) fmg – Forschungszentrum Musik und Gender an der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover (HMTMH), (4) gender_archland – Forum für GenderKompetenz in Architektur, Landschaft, Planung an der Leibniz Universität Hannover, (5) Kompetenzzentrum für geschlechtersensible Medizin an der MHH (Medizinische Hochschule Hannover), (6) ZIF – Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien der Universität Hildesheim, (7) ZFG – Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (8) Netzwerk „Gender Studies“ an der Universität Vechta
Koordination des Netzwerks	<p>Die LAGEN hat sich historisch als ein Verbund der Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen entwickelt. Die Koordination des LAGEN-Netzwerks und die Geschäftsführung erfolgen durch die Koordinationsstelle. Die Koordinationsstelle ist der zentrale Geschäftssitz der LAGEN. Sie besteht aus den beiden Sprecher_innen der LAGEN, denen die geschäftsführende Leitung obliegt, sowie dem_der Koordinator_in. Die Koordinationsstelle vertritt die LAGEN nach außen und fördert Austausch und Kooperationen innerhalb des LAGEN-Netzwerks.</p>
Förderung durch	<p>Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur</p>
Arbeitsaufgaben im Überblick	<ul style="list-style-type: none"> • LAGEN-Mitglieder erhalten die Möglichkeit, ihre eigenen Forschungs- und Lehraktivitäten sowie wissenschaftlichen Leistungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung (Publikationen, Vorträge, eingeworbene Drittmittelprojekte) sichtbar werden zu lassen. Zu diesem Zweck erhalten sie die Möglichkeit zur Einrichtung eines persönlichen Profils auf der LAGEN-Website. Zusätzlich dazu können Mitteilungen in den LAGEN-Rundbrief und den LAGEN-Newsletter aufgenommen und verschickt werden. • LAGEN-Mitglieder können vielfältige Möglichkeiten zur Vernetzung, z. B. im Rahmen der LAGEN-Jahreskonferenz, nutzen. Speziell für die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftler_innen gibt es einen jährlich stattfindenden Doktorand_innentag.
Projekte	<ul style="list-style-type: none"> • LAGEN-Jahrestagungen • LAGEN-Doktorand_innentage Gender Studies
Anschrift	<p>Koordinationsstelle LAGEN Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover Emmichplatz 1 30175 Hannover Tel.: (0511) 3100-7329</p>
Website des Netzwerks	<p>www.nds-lagen.de</p>

AUTORINNENVERZEICHNIS

Patricia Aden, Dr. med., geb. 1950, Erste Vorsitzende Deutscher Akademikerinnenbund. Ausbildung von Medizinischen Fachangestellten am Berufskolleg.

Kontakt: Patricia.Aden@gmx.de

Maximiliane Brand, M.A., geb. 1986, Gender Studies, Studiengangskoordinatorin. Arbeitsschwerpunkte: Kritische Männlichkeitsforschung; Wissenssoziologie und Wissenschaftsforschung; Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung; Intersektionalität.

Kontakt: Maximiliane.Brand@rub.de

Monika Goldmann, Dr. phil., bis 2015 Senior Researcher an der Sozialforschungsstelle Dortmund, Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität; Arbeits- und Forschungsschwerpunkte in der Arbeits- und Industriosozologie, Frauen- und Genderforschung; Beteiligt an mehreren internationalen Projekten zu Fragen des demografischen Wandels und zu Reformnotwendigkeiten im Bereich von Gesundheit und Pflege.

Kontakt: goldmann@sfs-dortmund.de

Julia Grulich, Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Allgemeinen Soziologie an der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn. Arbeitsschwerpunkte: Theorien und Methoden der Geschlechterforschung, Arbeits- und Organisationssoziologie, qualitative Sozialforschung, Gender Mainstreaming und Diversity Management.

Kontakt: grulich@mail.upb.de

Ulla Hendrix, Dipl.-Soz.Wiss., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Arbeits- und Organisationssoziologie.

Kontakt: ulla.hendrix@netzwerk-fgf.nrw.de

Sabine Hering, geb. 1947, Professorin i.R. der Fakultät Bildung-Architektur-Künste an der Universität Siegen hat in den Bereichen ‚Sozialpädagogik/Gender/Wohlfahrtsgeschichte‘ gelehrt und forscht zu Themen der Frauenbewegung und der nationalen und internationalen Geschichte der Sozialen Arbeit.

Kontakt: Hering@paedagogik.uni-siegen.de

Meike Hilgemann, Dipl.-Päd., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Übergang Bachelor/Master.

Kontakt: meike.hilgemann@netzwerk-fgf.nrw.de

Liisa Husu, Professorin für Gender Studies an der School of Humanities, Education and Social Science (HumES) und Leiterin des Zentrums für Feminist Social Studies (CFS) an der Universität Örebro. Begründerin der European Platform of Women Scientists. Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellungsstrategien und geschlechtersensibler Organisationsentwicklung im Hochschulbereich, internationale Wissenschaftspolitik.

Kontakt: liisa.husu@oru.se

Maren A. Jochimsen, Dr., Ökonomin, Geschäftsführerin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung, Universität Duisburg-Essen; 2005–2009 Generalsekretärin der European Platform of Women Scientists EPWS in Brüssel; Mitbegründerin des Netzwerks Vorsorgendes Wirtschaften. Arbeitsschwerpunkte: Wissenschaftsmanagement, Integration der Geschlechterdimension in Wissenschaft und Forschung, Care Economics.

Kontakt: maren.a.jochimsen@uni-due.de

Nadine V. Kegen, M. A., geb. 1982, bis 2015 Promotionsabschlussstipendiatin der Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: geschlechtsbezogene Organisations- und Wissenschaftsforschung, soziale Netzwerkanalyse.

Kontakt: Nadine.Kegen@gmx.de



Beate Kortendiek, Dr., 1960, Sozialwissenschaftlerin. Seit 1998 Koordinatorin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Vernetzung der GeschlechterforscherInnen, Hochschul- und Wissenschaftsforschung unter Gender-Aspekten, Transfer der Ergebnisse der Geschlechterforschung, u. a. Herausgeberin der Zeitschrift GENDER und der Buchreihe „Geschlecht und Gesellschaft“.

Kontakt: beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de

Katrin Lasthofer, Mag.a, 1978, Mitarbeiterin am Referat Genderforschung der Universität Wien.

Kontakt: katrin.lasthofer@univie.ac.at

Elisabeth Maurer Lutz, Dr., 1950, Universität Zürich (1996–2015), ehemalige Leiterin der Abteilung Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Anforderungen an strukturellen und kulturellen Wandel von Universitäten aus Gleichstellungssicht.

Kontakt: elisabeth.maurerlutz@uzh.ch

Sigrid Metz-Göckel, Prof. Dr. phil., i. R. Studium der Volkswirtschaftslehre, Soziologie, Psychologie in Mainz, Frankfurt und Gießen, Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums der Universität Dortmund bis 2005. Sprecherin des ersten Graduiertenkollegs der DFG: Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Forschungsschwerpunkte Hochschulforschung und Frauen/Geschlechterforschung. Stifterin der Stiftung Aufmüpfige Frauen.

Kontakt: sigrid.metz-goeckel@tu-dortmund.de

Katrin Meyer, PD Dr. phil., Koordinatorin des Netzwerks Gender Studies Schweiz und Privatdozentin für Philosophie an der Universität Basel, Forschungsschwerpunkte: Feministische Philosophie, Machttheorien, Intersektionalität.

Kontakt: katrin.meyer@unibas.ch

Brigitte Mühlenbruch, Dr., Präsidentin der European Platform of Women Scientists EPWS, Brüssel.

www.epws.org.

Kontakt: brigitte.muehlenbruch@epws.org

Jennifer Niegel, Dipl.-Soz.Wiss., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Hochschul- und Wissenschaftsforschung, empirische Sozialforschung.

Kontakt: jennifer.niegel@netzwerk-fgf.nrw.de

Christine von Oertzen, Dr., Arbeitsschwerpunkte: Kultur-, Bildungs- und Hochschulgeschichte, Wissenschaftsgeschichte, Geschlechtergeschichte.

Kontakt: coertzen@mpiwg-berlin.mpg.de

Birgit Riegraf, Prof. Dr., Professorin für Allgemeine Soziologie an der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn und seit 2015 Vizepräsidentin der Universität Paderborn. Arbeitsschwerpunkte: Theorien und Methodologien der Frauen- und Geschlechterforschung, Gesellschafts-, Gerechtigkeits- und Staatstheorien, Arbeits- und Organisationssoziologie, Wissenschafts- und Hochschulforschung. U. a. Redaktionsmitglied der Zeitschrift „feministische studien“, Mitherausgeberin der Reihe „Geschlecht und Gesellschaft“ und der Reihe „Arbeitsgesellschaft im Wandel“.

Kontakt: birgit.riegraf@uni-paderborn.de

Felizitas Sagebiel, Diplom-Sozialwirtin, außerplanmäßige Professorin an der Bergischen Universität Wuppertal (BUW). Forschungsschwerpunkt: Gender und Ingenieurwissenschaften (Organisationskultur, Männernetzwerke) für Projekte der Europäischen Kommission (Koordination und wissenschaftliche Leitung für die BUW). 2008 Gleichstellungspreis der BUW, Herausgeberin der Reihe „Gender interdisziplinär“ im LIT Verlag, bis 2011 im Vorstand der DGWF, Vorstand der Stiftung „Aufmüpfige Frauen“.

Kontakt: sagebiel@uni-wuppertal.de

Anne Schlüter, Prof. Dr. an der Universität Duisburg-Essen in der Fakultät für Bildungswissenschaften, Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und Leiterin der Koordinationsstelle des Netzwerks. Vorstandsmitglied im Essener Kolleg für Geschlechterforschung, Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Bildungs- und Biografieforschung im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung.
Kontakt: anne.schlueter@uni-due.de

Marianne Schmidbaur, Dr. phil., seit 2008 wissenschaftliche Koordinatorin des Cornelia Goethe Centrums für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse der Goethe-Universität Frankfurt a. M. ; Forschungen und Publikationen zu Care, Soziale Bewegungen/Frauenbewegungen, Gender Studies und Feministische Theorien.
Kontakt: schmidbaur@soz.uni-frankfurt.de

Uta C. Schmidt, Dr., Historikerin; Promotion mit einer Arbeit zu „Feministischen Theorien in der Geschichtswissenschaft“, seitdem Forschungen zu Raum, Repräsentation, Wissen, Geschlecht. Lehrbeauftragte an der Universität Duisburg-Essen; Projektleiterin von www.frauenruhrgeschichte.de; zuletzt Geschäftsführerin des 6. Geschichtswettbewerbs „War Was? Heimat im Ruhrgebiet. Erinnerungsorte und Gedächtnisräume“, hier zus. mit Susanne Abeck Herausgeberin von „Stulle mit Margarine und Zucker. Heimat Ruhrgebiet“ [Klartext, Essen 2015].
Kontakt: uta.schmidt@uni-due.de

Sandra Steinböck, Mag.a MSc, 1974, Leiterin der Stabstelle Gender Mainstreaming der Medizinischen Universität Wien.
Kontakt: sandra.steinboeck@meduniwien.ac.at

Insa Trenn, M. A., Landschaftsarchitektur und Umweltplanung; Mitarbeiterin der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen.
Kontakt: lagen@nds-lagen.de

Lina Vollmer, Dipl.-Sozialwissenschaftlerin, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Hochschulische Gleichstellungspolitik, Professionssoziologie, Hochschulgovernance, Geschlechterwissen und Gleichstellungspraxis.
Kontakt: lina.vollmer@gesis.org

Susanne Maria Weber, Prof. Dr., Universität Marburg, Institut für Erziehungswissenschaft. Arbeitsschwerpunkte Organisationspädagogik; Diskursanalytische und praxistheoretische Perspektiven auf organisationalen Wandel; Partizipative Forschungsmethoden, Organisations- und Netzwerkentwicklung; Zukunfts- und Innovationsforschung, Soziale Ungleichheit, Transformation und Nachhaltigkeit, Interkulturalität und Intersektionalität.
Kontakt: Susanne.maria.weber@staff.uni-marburg.de

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen | 45127 Essen
www.netzwerk-fgf.nrw.de

ISBN 978-3-936199-22-2