

Wenn frau Wissen schaffen will

Universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung
zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades
einer Magistra der Philosophie

an der Karl-Franzens-Universität Graz

vorgelegt von

Anna RATH

am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft

Begutachterin: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Daniela Holzer

Graz, 2012

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit eigenständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Danksagung und Widmung

Ich möchte mich bei meinen beiden Eltern, Grete und Luis, für die bedingungslose emotionale und finanzielle Unterstützung während meines Studiums bedanken. Dank gilt außerdem meinem Herzensbruder Matthias und all meinen lieben, unersetzlichen Freunden und Freundinnen, die mich sowohl in schönen als auch weniger schönen Zeiten begleitet haben. Dank sagen möchte ich auch Barbara Hey und Ilse Wieser, die mich stets mit Literaturtipps, inhaltlichen Anregungen, Feedback und wertvollen Informationen versorgt haben. Zu guter Letzt möchte ich mich bei Martin bedanken, dem überzeugtesten, reflektiertesten und liebevollsten (männlichen) Feministen, den ich kenne.

Diese Arbeit widme ich Irmgard. Ohne dich hätte ich niemals diesen Weg eingeschlagen, der mich erfüllt. Du bist Inspiration und Vorbild für mich. Schön, dass du in meinem Leben bist.

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	5
1.1. Themenwahl	5
1.2 Aktuelle Bedeutung des Themas	6
1.3 Problemstellung	7
1.4 Aufbau der Arbeit und Überblick über die Kapitel	8
II. Die Frau und die Universität: Eine Bestandsaufnahme	10
2.1 Geschichtlicher Abriss	10
2.2 Statistiken zum Frauenanteil: Die Universität Graz im Vergleich	17
2.2.1 Vergleich innerhalb Österreichs	18
2.2.1.1 Studierende	18
2.2.1.2 AbsolventInnen	23
2.2.1.3 Beschäftigte	27
2.2.2 EU-weiter Vergleich	30
2.3 Gesetzliche Regelungen	32
2.3.1 EU-rechtliche Grundlagen	32
2.3.2 Grundlagen in der Bundesverfassung	35
2.3.3 Das Universitätsgesetz 2002 und seine Anwendung an der Universität Graz	36
III. Universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung: Hintergründe, Entwicklung und Aktuelles	39
3.1 Universitäre Wissenschaftlerinnenförderung: Eine junge Disziplin	39
3.1.1 Entstehung und Entwicklung gleichstellungsorientierter Weiterbildungsmaßnahmen an Universitäten	40
3.1.2 Positionierung gleichstellungsorientierter Weiterbildung an der Universität	43
3.2 Gleichstellungsorientierte Weiterbildung an der Universität Graz	45
3.2.1 Entstehung und Entwicklung	45
3.2.2 Aktuelles Angebot an der Universität Graz	48

3.2.3 Grazer gleichstellungsorientierte Weiterbildung im Vergleich	51
3.2.3.1 Universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung in Österreich	51
3.2.3.2 Beispiele gleichstellungsorientierter Weiterbildung im EU-Raum	53
IV. Perspektiven und Barrieren gleichstellungsorientierter Weiterbildung	58
4.1 Barrieren	61
4.1.1 Die Universität – ein paradoxer Ort für Frauen? Auf der Suche nach Ursachen für die ungleiche Präsenz von weiblichen und männlichen WissenschaftlerInnen	61
4.1.2 Grenzen universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung	66
4.1.3 Kritik an universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung	70
4.1.4 Zur Situation in Graz: Expertinnenmeinungen zu den Barrieren	74
4.2 Perspektiven	78
4.2.1 Kritik an der Kritik: Zur Legitimierung von gleichstellungsorientierter Weiterbildung	79
4.2.2 Chancen, Beiträge, Nutzen gleichstellungsorientierter Weiterbildung	82
4.2.3 Die Bedeutung der Vernetzung als Motor für Wissenschaftlerinnenkarrieren	89
4.2.4 Zur Situation in Graz: Expertinnenmeinungen zu den Perspektiven	92
V. Fazit	97
VI. Literaturverzeichnis	101
VII. Anhang	110

I. Einleitung

„Wie bekommen wir die Hälfte des Himmels,
die den Frauen doch zusteht als Symbol
für die Gleichberechtigung
in allen irdischen Bereichen?“
(Bülow-Schramm 2003, S. 38).

An der Universität wird u.a. über gleichstellungsorientierte Weiterbildung für die Zielgruppe der (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen¹ versucht, Gleichberechtigung zu realisieren, damit als eines ihrer gesetzten Ziele die Hälfte des „universitären Himmels“ in Form von Anstellungen, die über Macht und Einfluss entscheiden, in ausgewogenen Verhältnissen sowohl von Frauen als auch Männern besetzt werden.

Diese universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen mit ihren Hintergründen, Zielen, Programminhalten und (Aus)Wirkungsmöglichkeiten steht im Zentrum dieser vorliegenden Arbeit. Es soll herausgefunden werden, welchen Beitrag sie tatsächlich am Weg zu einem ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern im Lehr- und Forschungsbetrieb der Universität leistet.

1.1. Themenwahl

Die Wahl auf dieses Thema fiel aufgrund meiner zwei erfolgten Arbeitsaufträge im Zuge eines Praktikums und eines befristeten Arbeitsverhältnisses an der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz in den Jahren 2009 und 2010. Ich konnte dabei wertvolle Erfahrungen im Bereich der universitären Gleichstellungspolitik und -maßnahmen sammeln. Im Zuge meiner Arbeiten an der Einrichtung war ich als Evaluierungsbeauftragte für eine spezielle Gleichstellungsmaßnahme für Wissenschaftlerinnen und für die Herausgabe eines Sammelbandes zur Qualitätssicherung bestehender Programme zuständig. Mein schon zuvor vorhandenes großes Interesse für Frauenförderung und Gleichstellungsthematiken wurde dadurch verstärkt. So behandelte ich

¹ Da die hier diskutierten Maßnahmen sowohl für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ohne Anstellungen (meist Dissertantinnen) als auch für bereits mit (überwiegend) befristeten Beschäftigungsverhältnissen aus Universitätsmitteln und Drittmitteln ausgestatteten Wissenschaftlerinnen veranstaltet werden, soll durch die Bezeichnung „(Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen“ beiden Gruppen Rechnung getragen werden. Zugunsten eines besser gegebenen Leseflusses wird aber hauptsächlich von Wissenschaftlerinnen die Rede sein.

auch in meiner Bachelorarbeit das Thema „universitäre Frauenförderung“, indem ich die im Rahmen meines Praktikums durchgeführten Evaluierungsergebnisse in Form einer Nachhaltigkeitsstudie präsentiert habe.

Diese vorliegende Masterarbeit soll aufbauend auf all mein Wissen, welches ich durch meine Praxiserfahrungen als auch meine theoretischen Auseinandersetzungen erworben habe, von einer kritischen, gesamtgesellschaftlichen Perspektive ausgehende ergänzende Erkenntnisse bringen. Während in meinen bisherigen Arbeiten rund um Gleichstellung an der Universität die (in meinen Augen berechnete) würdige Haltung gegenüber gesetzten Maßnahmen im Vordergrund stand, richtet sich der Fokus in dieser Arbeit auf eine kritische Auseinandersetzung, was bedeutet, dass sowohl für würdige, als auch kritisierende Stimmen Raum geschaffen wird.

1.2 Aktuelle Bedeutung des Themas

„Die größte Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten sie schon.“
(Grethe Nestor)²

Gender Mainstreaming, Gleichstellungspolitiken, Frauenförderung, Quoten – noch nie schienen Gleichstellungsthemen und -aktivitäten in der Öffentlichkeit so präsent wie heute. Das macht vielerorts den Eindruck, als wären wir schon längst an einem Punkt angelangt, an dem all diese Aktivitäten nicht mehr notwendig wären. Zu oft liest man über Quotenfrauen, geschlechtergerechte Sprache, „Genderthemen“ in mittlerweile nicht nur einschlägigen Zeitschriften, sondern in beinahe jedem Blatt (ob auf wissenschaftlich und politisch korrekte Weise, sei dahingestellt).

So war es für mich kein Wunder, dass auch ich mich nicht mit ausnahmslos wohlwollenden Reaktionen konfrontiert sah, wenn ich von meiner Themenwahl für meine Masterarbeit berichtete. „Das ist doch schon ein alter Hut!“ „Wir sind ja längst gleichberechtigt!“ „Ich habe das Thema schon satt!“ – um nur einige der Wortmeldungen zu nennen, mit denen man und frau (!) mir begegnete. Ich ließ mich aber nicht davon abhalten, meine Masterarbeit aufgrund

² Dieses Zitat stammt von der norwegischen Autorin und Journalistin Grethe Nestor, die mit dieser zu Anfang des 21. Jahrhunderts getätigten und in feministischen Kreisen vielfach zitierten Aussage auch in meiner Arbeit den Ausgangspunkt darstellt.

oder sogar trotz der aktuellen (in meinen Augen oft fälschlich ausgelegten) Brisanz diesem Thema zu widmen.

Gerade jetzt ist es meines Erachtens wichtig, am Ball zu bleiben. Es hat sich sehr viel getan im Gleichstellungssektor, sowohl in der Praxis als auch in der Theorie rund um das Gleichstellungswissen. Das ist auch oder möglicherweise sogar besonders im Falle der Universität nicht abzustreiten. Sowohl inhaltlich (z.B. Gender Studies und gender-relevante Seminareinheiten in verschiedensten Studienrichtungen) als auch politisch und gesetzlich und in weiterer Folge in der Praxis, was die Frauenanteile an der Universität vom Studierenden- bis zum Assistentinnenanteil betrifft, gibt es Erfolge zu verzeichnen. Wirft man einen Blick auf die obersten Ebenen, so bleiben die Zahlen konstant, was bedeutet, dass nach wie vor Männer die wichtigsten und prestigeträchtigsten Positionen innehaben.

Meine Arbeit wird keinen Einfluss auf diese Zahlen haben. Dennoch bin ich davon überzeugt, dass nur durch das (weitere) Thematisieren der Problematik das öffentliche Bewusstsein verändert werden kann und dies in weiterer Folge zu tatsächlichen Umbrüchen in der bestehenden Geschlechterhierarchie der Universitätskultur führen kann und hoffentlich wird.

1.3 Problemstellung

Wie schon in der Einleitung angekündigt, liegt der Fokus der Arbeit auf dem Beitrag der universitären gleichstellungsorientierten Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen am Weg zu ausgewogenen Anteilen von gleichermaßen Frauen und Männern im Lehr- und Forschungsbetrieb der Universität. Die konkrete Forschungsfrage lautet:

„Welchen Beitrag leistet universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen am Weg zu einem ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern im universitären Lehr- und Forschungsbetrieb?“

Um dies herauszufinden, wurde in erster Linie auf bestehende Literatur zu diesem Thema zurückgegriffen. Außerdem wurden vorhandene Evaluierungsergebnisse und Erfahrungsberichte herangezogen, um die theoretischen Erkenntnisse mit Praxisbeispielen zu ergänzen.

Zur Abrundung und möglichst konkreten Beantwortung der Forschungsfrage wurden vier Expertinnen am Gebiet der universitären Gleichstellung der Universität Graz befragt. Als

Methode zur Befragung dieser wurde das ExpertInneninterview gewählt. Die Vorgehensweise wird in Kapitel IV näher beleuchtet.

In der vorliegenden Arbeit liegt der Hauptfokus auf der Situation an der Universität Graz, wobei diese in einen nationalen und EU-weiten Vergleich gesetzt wird und alle Ausführungen in einem gesamtgesellschaftlichen Kontext eingebettet sind.

1.4 Aufbau der Arbeit und Überblick über die Kapitel

Die Arbeit ist in drei Hauptteile gegliedert. Nach den erfolgten einleitenden Worten (Kapitel I) sind diese drei Teile zunächst ein Kapitel zur Bestandsaufnahme der Situation von Frauen an der Universität (Kapitel II), im Zuge dessen nach einem geschichtlichen Abriss (2.1) und Statistiken zu den Frauenanteilen (2.2) auf die gesetzliche Lage (2.3) Bezug genommen wird. Dieses Kapitel zielt auf die Rahmenbedingungen, welche gleichstellungsorientierter Weiterbildung an Universitäten zugrunde liegen, ab. Das zweite große Kapitel (III) behandelt konkret die universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen, indem zunächst allgemein auf ihre Entstehung und Entwicklung (3.1.1) und ihre Positionierung an der Universität eingegangen wird (3.1.2). In einem nächsten Unterkapitel wird die Situation an der Universität Graz ins Zentrum des Interesses gerückt. Dabei wird sowohl auf die Entstehung und Entwicklung eingegangen (3.2.1) als auch das bestehende aktuelle Angebot an Weiterbildungen unter die Lupe genommen (3.2.2). In den darauf folgenden Kapiteln wird das Angebot in Vergleich mit anderen österreichischen Universitäten und EU-weiten Beispielen gesetzt (3.2.3).

Das letzte große Kapitel (IV), welches zu den drei Hauptteilen zählt, soll zur Beantwortung der Forschungsfrage herangezogen werden. Es stehen Barrieren und Perspektiven im Vordergrund, auf die universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildungen stoßen. Zunächst liegt der Fokus auf den Barrieren (4.1), wobei in Kapitel 4.1.1 zu allererst die Ursachen für die ungleiche Präsenz von Frauen und Männern auf allen Ebenen einer wissenschaftlichen Karriere an der Universität erforscht werden. Darauf folgend stehen die Grenzen, auf die universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildungen in ihren (Aus)Wirkungsmöglichkeiten stoßen, im Vordergrund (4.1.2), gefolgt von einem Kapitel, das sich den kritischen Stimmen zu den einschlägigen Maßnahmen widmet (4.1.3). Abgerundet wird das Kapitel zu den Barrieren von den Expertinneneinschätzungen (4.1.4).

Das Kapitel 4.2, welches sich den Perspektiven zuwendet, die sich mit gleichstellungsorientierten Weiterbildungsmaßnahmen eröffnen, unterteilt sich in Kapitel 4.2.1, in welchem Gegenstimmen zu den zuvor diskutierten Kritiken laut werden, gefolgt von Kapitel 4.2.2, das sich mit den Möglichkeiten, die sich durch die Weiterbildungen für die Wissenschaftlerinnen ergeben, auseinandersetzt und Kapitel 4.2.3, in welchem der Vernetzungsaspekt, ausgelöst durch die Veranstaltung von gleichstellungsorientierten Weiterbildungen, im Zentrum steht. Kapitel 4.2.4 rundet die Ausführungen erneut durch Konzentration auf die Expertinneneinschätzungen ab.

Anschließend folgt ein Fazit (V). Den Abschluss der Arbeit bilden das Literaturverzeichnis (VI) und der Anhang mit dem Interviewleitfaden und den Dimensionen, denen die eingeholten Informationen aus den ExpertInneninterviews zugeordnet sind.

II. Die Frau und die Universität: Eine Bestandsaufnahme

Dieses Kapitel widmet sich von geschichtlicher, statistischer und gesetzlicher Seite der Situation von Frauen an Universitäten. Es wird darauf wert gelegt, Hintergründe und Rahmenbedingungen darzulegen, welche universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen zugrunde liegen. Der Fokus liegt auf der Situation an der Universität Graz, wobei diese sowohl in nationalen als auch in EU-weiten Vergleich gesetzt wird. In Kapitel 2.1 wird auf die Geschichte der Frauen an der Universität zurückgeblickt. Im darauffolgenden Kapitel wird durch das Heranziehen aktueller Statistiken der Status quo im nationalen und EU-weiten Universitätsbetrieb erfasst (2.2). Abschließend werden bestehende gesetzliche Regelungen aufgezeigt, welche die rechtliche Basis für universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen schaffen (2.3).

2.1 Geschichtlicher Abriss

Im Jahr 1997 wurde in Österreich das hundertjährige Jubiläum der Zulassung von Frauen an Universitäten gefeiert. Im Studienjahr 1897/98 war es erstmals Studentinnen erlaubt, auf gesetzlicher Basis die Philosophischen Fakultäten als so genannte ordentliche und außerordentliche Hörerinnen zu besuchen (vgl. Simon 1997, S. 205). Auch an der Universität Graz war es von nun an möglich, sich als Frau an der Philosophischen Fakultät zu inskribieren (vgl. ebd., S. 213). Der Weg dorthin war ein langer und harter. Die folgenden Ausführungen sollen einen Überblick über die Geschichte der Frauen an der Universität, sowohl europa- und österreichweit als auch im Speziellen an der Universität Graz, bieten.

Als Vorläufer der Universität (*universitas*), wie sie seit dem 14. Jahrhundert durchgängig genannt wurde, galten die seit dem 11./12. Jahrhundert bestehenden Mönchsschulen, Bildungseinrichtungen der Kirche (vgl. Janshen 1999, S. 15). Die Entwicklungsgeschichte der Wissenschaft fußt demzufolge auf dem Bildungssystem des Mittelalters, das so ausschließlich Männern offen stand. Wissenschaft und Hochschullehre waren eine rein männliche Berufsdomäne (vgl. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Universität Salzburg 2011, S. 7). Doris Janshen (1999) bringt mit folgendem Statement die Universitätsgeschichte und -entwicklung auf den Punkt:

„Eines ist unbestreitbar – von Anfang an war mit Entschiedenheit die Beteiligung von Frauen nicht mitgedacht, nicht zufällig vergessen. Und das heißt, von Anfang an war die intellektuelle und geistige Welt des europäischen Abendlandes eine halbe Welt, weil sie die Erfahrungsdimensionen von Frauen in allen Formen von Wissenschaft ausschloß. In den Zielsetzungen, in den Methoden, in der Theoriebildung, im akademischen Habitus“ (Janshen 1999, S. 14).

Dieser gesellschaftliche Bezug hat zur Folge, dass die Universitätsentwicklung bis heute von hegemonialer Männlichkeit geprägt ist (vgl. ebd., S. 18). Hierbei handelt es sich um eine doppelte Abgrenzung, die zu Dominanzverhältnissen sowohl gegenüber Frauen als auch gegenüber anderen Männern führt (vgl. Meuser 2001, S. 6 f.). Die Universität war und ist – in unterschiedlichen Ausprägungen –, wie auch andere Institutionen geprägt von einer kompetitiven, intern hierarchisch strukturierten und auf soziale Schließung hin angelegten Struktur der Männlichkeit (vgl. ebd., S. 7). Meuser erwähnt als Beispiel die studentischen Verbindungen, die nicht nur auf dem Ausschluss von Frauen, sondern auch auf subtile Hierarchien der Männer untereinander beruhen (vgl. ebd.).

Zusätzlich ist zu vermerken, dass seit Beginn der Universitäten die dort erworbenen Abschlüsse ein Sprungbrett für eine Karriere bei Kirche und Staat bedeuteten (vgl. Janshen 1999, S. 16). Die Bedürfnisse von Staat und Kirche wirk(t)en – auch hier gilt: in unterschiedlichen Ausprägungen bis heute – auf die Universitäten ein. Infolge wurde von Anfang an beim Studenten ein männlicher Habitus geprägt, der eine Kooperation mit allen Trägern von Macht ermöglichte und auch, sich selber als Machtinhaber zu profilieren (vgl. ebd., S. 15). „Die so entstehenden männlichen Geschlechtstugenden schließen Frauen per se aus den männlichen Gemeinschaften aus, in denen Macht verteilt und ausgeübt wird“ (Janshen 1999, S. 15). Die Geschichte der Universitäten zeigt, dass in variierender Ausprägung, aber doch durchgehend, das Recht auf Wissen mit gesellschaftlicher Macht kombiniert ist (Janshen 1999, S. 14). Als Folge stellt Angelika Wetterer (1998) in ihren Ausführungen fest, dass die Debatte um das Frauenstudium ein Forum war, auf dem eigentlich der Konflikt um den Berufszugang, um den Zugang zu Positionen also, die mit Status, Prestige und Macht ausgestattet waren, ausgetragen wurde (vgl. Wetterer 1998, S. 26). „Die Öffnung der Universitäten war für die BefürworterInnen des Frauenstudiums gleichbedeutend mit der Öffnung akademischer Berufe für Frauen“ (Wetterer 1998, S. 26). Dies galt es von Oppositionsseite zu verhindern, da akademische Berufe verbunden waren mit Entscheidungsbefugnissen und dem Zugriff auf materielle, soziale und symbolische Ressourcen (vgl. ebd.). Trotz der ausschließenden

Mechanismen gab es Ausnahmefrauen der abendländischen Wissenschafts- und Kulturgeschichte wie z.B. Hildegard von Bingen, die jedoch als einzelne keine Gegenkultur zur bestehenden universitären Männerkultur konstituieren konnten (vgl. ebd., S. 18).

Wichtige Voraussetzung für die Erreichung der Öffnung der Universitäten für Frauen war der in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts von der bürgerlichen Frauenbewegung eingeforderte Zugang zu einer mittleren und höheren Schulbildung. Allerdings wurden diese Bestrebungen vor allem durch den im 18. Jahrhundert geschaffenen weiblichen Geschlechtscharakter, der den Frauen Haushalt und Familie als Tätigkeitsbereiche zuwies, behindert. Dies hatte zur Folge, dass den Männern der öffentliche Bereich und somit auch die höhere Bildung vorbehalten waren (vgl. Schuster 1996, S. 18). Der akademische Senat der Universität Wien hielt im Jahr 1873 – 24 Jahre vor Öffnung der Universitäten Österreichs für Frauen – fest, dass Frauen weder als ordentliche noch als außerordentliche Hörerinnen zuzulassen seien. Begründet wurde dies stets durch Verweis auf die weit verbreiteten Geschlechtertheorien, welche besagten, dass sich Frauen und Männer nicht nur was die intellektuelle Leistungsfähigkeit betrifft, sondern auch charakterlich unterschieden. Außerdem war man davon überzeugt, dass das gemeinsame Studium von Frauen und Männern aus sittlichen Gründen abzulehnen sei. Diese Positionen wurden auch von anerkannten Medizinern wie Otto Weininger vertreten (vgl. Simon 1997, S. 206).

Im Vergleich zu den restlichen Ländern in Europa zählt Österreich zu den Schlusslichtern, was die gesetzlich anerkannte Zulassung von Frauen an Universitäten betrifft (vgl. Simon 1997, S. 205). Österreich leistete in Europa neben einigen Ländern des Deutschen Reiches den größten Widerstand gegen die Öffnung der Universitäten für Frauen (vgl. Schuster 1996, S. 18). Nach der bereits eingangs erwähnten längst überfälligen Zulassung von Frauen an der Philosophischen Fakultät im Semester 1897/98, folgte die Medizinische Fakultät (mit Einschränkungen) und das Pharmaziestudium im Jahre 1900. Die Öffnung der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät für weibliche Studierende fand erst 1919 statt (vgl. ebd.). Die Fakultät der Katholischen Theologie öffnete erst nach Ende des zweiten Weltkrieges im Jahre 1946 ihre Tore für Frauen (vgl. Schneider 2007, S. 21). In den meisten europäischen Ländern erfolgte die Zulassung zum Frauenstudium bereits in den 70er und 80er Jahren des 19. Jahrhunderts (vgl. ebd.). „Die Schweiz gehörte mit Frankreich zu den Vorreitern im Hinblick auf die Öffnung der Universität für Frauen“ (Schneider 2007, S. 18). In der Schweiz konnten Frauen bereits seit 1864 zunächst als Hörerinnen und seit 1867 schließlich als ordentliche Studentinnen an der Medizinischen Fakultät studieren (vgl. ebd.). Die Universität

Zürich war somit die erste Universität im deutschsprachigen Raum, die Frauen offiziell zu Studium und Studienabschluss zuließ. Frankreich öffnete sogar noch ein Jahr vor der Schweiz einige Universitäten für Frauen: Seit 1863 konnten an den Universitäten von Paris, Bordeaux, Toulouse, Lyon und Marseille Frauen an allen Fakultäten außer an den theologischen studieren (vgl. ebd., S. 19).

„Der Beginn des Frauenstudiums kann sowohl erste Hörerin, erste außerordentliche Studentin oder erste ordentliche Studentin bedeuten“ (Schneider 2007, S. 3), was vor allem bei den herangezogenen Überblickstafeln nicht klar ausdifferenziert wird. Die Daten markieren auch oft nur die Öffnung einzelner Fächer und nicht der gesamten Universität für Frauen, was am Beispiel von Zürich gezeigt wurde. Festzuhalten bleibt dennoch, dass in benachbarten Staaten Frauen oft rund eine Generation früher die Möglichkeit zum Studium hatten als in Deutschland (Anmerkung der Verfasserin: und in Österreich) (vgl. ebd.). In England wurde bereits im Jahr 1849 das erste Ladies College, nämlich das Bedford College for Women am Bedford Square in London eröffnet. Es dauerte allerdings noch weitere 30 Jahre, bis Frauen an der London University zu allen Universitätsabschlüssen zugelassen wurden und zu den Examina antreten durften. In Cambridge (1949) und Oxford (1920) wurden die Frauencolleges erst viel später an die Universitäten angegliedert und damit den Frauen die Möglichkeit gegeben, einen Universitätsabschluss zu erlangen (vgl. Schneider 2007, S. 19). In Schweden wurden im Jahr 1873 alle Fakultäten für Frauen geöffnet. Italien folgte drei Jahre später mit der gesetzlichen Zulassung von Frauen an den Universitäten in Turin, Parma, Padua, Bologna, Pisa, Siena, Perugia, Rom und Neapel (vgl. ebd., S. 20). Darauf folgten Dänemark mit der Öffnung der Universität Kopenhagen (1877), Spanien mit der Öffnung der Universität Madrid (1878), die Niederlande mit den Universitätsöffnungen in Utrecht, Amsterdam, Groningen und Leiden (1879) sowie Norwegen (Universität Oslo 1882) und Belgien (Universitäten Brüssel, Gent und Lüttich 1883). Das deutsche Reich begann erst ab 1900 ihre Universitäten für Frauen zu öffnen. Zwischen 1900 und 1909 wurden an den Universitäten in den Teilstaaten Deutschlands erstmals weibliche Studierende zugelassen. Den ersten Schritt machte Baden (1900), als letzter deutscher Teilstaat folgte das damalige Großherzogtum Mecklenburg-Schwerin mit der Öffnung der Universität Rostock (1909) (vgl. Schneider 2007, S. 20 f.).

Selbst wenn Österreich zu den Schlusslichtern zählt, was die offizielle Zulassung der Frauen zum Studium an Hochschulen betrifft, fanden trotzdem einige österreichische Frauen Wege, zu studieren und ihre Bildungsziele zu erreichen. Sie studierten z.B. in der Schweiz oder

holten sich die Erlaubnis der Dozenten, um zumindest teilweise Vorlesungen besuchen zu können. Manchmal schaffte es die eine oder andere in Ausnahmefällen sogar, die Aufnahme als Hörerin an österreichischen Universitäten zu erreichen. Außerdem war es den Frauen schon lange vor 1897 möglich, in Österreich universitäre Sprachprüfungen zu absolvieren (vgl. Simon 1997, S. 205). Auch in Graz gab es bereits seit 1870 an der Universität Graz immer wieder Frauen, die universitäre Sprachprüfungen für Französisch, Italienisch oder Englisch ablegten. Die erste außerordentliche Hörerin vor 1897 an der Universität Graz war Hermine Findenigg (vgl. ebd., S. 212). Sie besuchte Fächer der Pharmazie und Chemie (vgl. Schuster 1996, S. 25). Die zweite außerordentliche Hörerin war Henriette von Aigentler. Sie besuchte in den Jahren 1872 bis 1876 Vorlesungen an der Philosophischen Fakultät, außerdem Vorlesungen über Botanik und Chemie sowie über Experimentalphysik und Mineralogie (vgl. ebd.).

Die Zugangsmöglichkeiten zum Studium für Frauen zur Jahrhundertwende waren die Externistenmatura³ eines Staatsgymnasiums, welches eine als ordentliche Hörerin berechnete, der Abschluss einer Lehrerinnenbildungsanstalt oder in Ausnahmefällen eines Mädchenlyzeums (Mädchengymnasiums), was zur Folge hatte, dass man als außerordentliche Hörerin studieren durfte (vgl. Simon 1997, S. 213). In den Jahren vor der Öffnung der Universitäten für weibliche Studierende war es den Frauen zwar möglich als Privatistinnen an einem Knabengymnasium einen Maturaabschluss zu absolvieren, jedoch beinhaltete dieser im Unterschied zu den Zeugnissen der männlichen Kollegen nicht die Studienberechtigung (vgl. ebd., S. 207).

Ein Jahr nach Öffnung der Universitäten studierten im Wintersemester 1898/99 bereits einige Frauen an der Philosophischen Fakultät. Über zehn Jahre später, im Jahr 1910, studierten in Graz 390 Männer und 95 Frauen an der Philosophischen Fakultät, 362 Männer und 10 Frauen an der Medizinischen Fakultät und 924 Männer und 29 Frauen an der Juristischen Fakultät (vgl. ebd., S. 215). Im Studienjahr 1918/1919 fanden sich unter insgesamt 7600 Studierenden an der Philosophischen Fakultät bereits etwa 25%, an der Medizinischen Fakultät 11% und an der Juristischen Fakultät etwa 3% Frauen (vgl. ebd., S. 216). An der Universität Wien hat sich schon bis zum Jahre 1914 der Anteil aller Hörerinnen an der Medizinischen und an der Philosophischen Fakultät um mehr als das 20fache erhöht. Die meisten der 498 ordentlichen Hörerinnen (gegenüber insgesamt 9645 männlichen Studierenden) waren an der Philosophischen Fakultät zu finden (vgl. ebd., S. 210). Dieser Trend war auch an der Universität Graz zu

³ Schülerinnen von Mädchengymnasien bzw. Mädchenlyzeen konnten eine Externistenreifeprüfung an einem dafür bestimmten staatlichen Gymnasium in der jeweiligen Hauptstadt der Kronländer ablegen (vgl. Simon 1996, S. 13).

beobachten: Im Studienjahr 1913/14 waren 99 der 355 ordentlichen und außerordentlichen Studierenden an der Philosophischen Fakultät weiblich, was einen Prozentsatz von 27,9% ausmacht (vgl. Kernbauer 1996, S. 188). Im Vergleich dazu waren im selben Studienjahr nur 19 der 661 Medizinstudierenden (ordentliche und außerordentliche sind inkludiert) weiblich (vgl. ebd.). Während die Zahl der ordentlichen Hörerinnen an der medizinischen Fakultät in Wien zwischen den Studienjahren 1900/01 und 1910/11 jedoch von zehn auf fast 100 Frauen anstieg, blieb sie in Graz im Durchschnitt immer unter zehn Frauen (vgl. Paulitsch 1996, S. 54).

Die erste Promotion einer Frau in Graz erfolgte am 1.7.1902: Seraphine Puchleitner promovierte mit ihrer historisch-geografischen Dissertation an der Universität Graz. Die ersten beiden Frauen, die an der Medizinischen Fakultät in Graz promovierten, waren Marie Schuhmeister und Oktavia Aigner-Rollett. Oktavia Aigner-Rollett war außerdem die erste Frau, die als praktizierende Ärztin in Graz und der Steiermark ihre eigene Praxis eröffnete (1907) (vgl. Simon 1997, S. 215). Zu ihrem Gedenken wird seit 1999 semesterweise die so genannte „Aigner-Rollett-Gastprofessur“ zum Themenbereich Frauen- und Geschlechterforschung an eine qualifizierte Referentin vergeben. „Die Professur ist sowohl ein Beitrag zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft als auch ein Beitrag zur inhaltlichen Ausgestaltung des Lehrangebotes im innovativen Feld der Frauen- und Geschlechterforschung“ (Universität Graz 2012b, Aigner-Rollett Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung).

In Wien konnte Gabriele Freiin Posanner von Ehrental als erste Medizinerin ihre Promotion bereits 1897 feiern, nachdem sie in Zürich studiert hatte und dort bereits promoviert worden war, selbst wenn es erst mit dem Jahr 1900 in Österreich möglich wurde, als ordentliche Hörerin Medizin zu studieren (vgl. Simon 1997, S. 210). Wesentlich langwieriger und schwieriger gestaltete sich der Weg zu Habilitationen und den damit verbundenen Einstieg in das universitäre Lehren und Forschen. Eine einheitliche Regelung wurde erst im Jahre 1920 nach Ende des ersten Weltkrieges gefasst, wobei diese den Zugang von Frauen zu Habilitationen nur in Ausnahmefällen beinhaltete (vgl. Kernbauer 1996a, S. 193 f.). Voraussetzung für eine Habilitation einer Frau sollten eine außergewöhnliche Begabung sowohl für den wissenschaftlichen als auch den Lehrberuf und ein gesicherter, wissenschaftlicher Ruf sein (vgl. ebd., S. 195). Selbst wenn diese Voraussetzungen erfüllt waren, sorgten weitere vom Akademischen Senat erlassene Regelungen dafür, die Möglichkeit einer Habilitation beträchtlich einzuschränken: Frauen konnten nur habilitiert werden, wenn das angestrebte Lehrfach auch bereits von einem Mann vertreten war. Außerdem wurde aufgefodert, das Habilitationsgesuch einer Frau abzulehnen, wenn an der jeweiligen Fakultät keine freie Stelle

offen war und somit die Frau als „überflüssige Lehrkraft angesehen werden müsste“ (Kernbauer 1996a, S. 195). Grundsätzlich war man der Überzeugung, dass die bisherige Ausschließung der Frauen von der Privatdozentur die wissenschaftliche Stellung der Universitäten nicht beeinträchtigt hätte, was den Frauen den Weg zur Habilitation nicht unbedingt erleichterte (vgl. Kernbauer 1996a, S. 193). Die erste Habilitation einer Frau an der Universität Graz erfolgte im Jahr 1932, als die Historikerin Mathilde Uhrnitz, die seit 1916 drei Mal vergeblich um die Habilitation angesucht hatte, bei ihrem vierten Anlauf erfolgreich war. 1939 wurde sie zur außerplanmäßigen Professorin für österreichische Geschichte und Geschichte des Mittelalters ernannt (vgl. Simon 1997, S. 216). In Wien war es die Romanistin Elise Richter, die im Jahr 1921 als erste Frau habilitiert wurde (vgl. Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 8).

Die weitere Entwicklung an der Universität Graz verlief folgendermaßen: Nach Ende des zweiten Weltkrieges studierten im Studienjahr 1946/47 bereits 27% Frauen an der Universität Graz, davon waren die meisten nach wie vor an der Philosophischen Fakultät mit einem Frauenanteil von über 44% zu finden. An der Juristischen Fakultät, welche erst ab 1920 für Frauen als ordentliche Studierende offen war, fanden sich im selben Jahr nur knapp 13% Studentinnen. Die Medizinische Fakultät konnte einen Studentinnenanteil von 24% aufweisen. Im Jahr 1946, welches das erste Jahr war, in welchem Frauen auch an der Theologischen Fakultät offiziell studieren durften, war bereits beinahe jede/r vierte Theologiestudierende eine Frau (vgl. Kernbauer 1996b, S. 190). Die Frauenanteile schwankten teilweise leicht, teilweise stärker in den darauf folgenden Jahren sowohl gesamtuniversitär, als auch in den einzelnen Fakultäten. Die Gesamtfrauenanzahl stieg dennoch tendenziell an. So kam es, dass in den frühen 1960er Jahren, im Studienjahr 1963/64, bereits 29% der Gesamtanzahl von Studierenden an der Universität Graz weiblich waren (vgl. ebd., S. 192). Die weibliche „Eroberung“ der Universitäten, vor allem der Studienplätze, setzte sich fort. Mit Ende des 20. Jahrhunderts hat sich die Situation deutlich zugunsten der Frauen verbessert. Als „widerpenstige Erbinnen der Männeruniversität“ bezeichnet Doris Janshen (1999) die heutige Generation von Frauen, welche an der Universität studieren, arbeiten und forschen. 61,2% der Studierenden an der Universität Wien und 59,1% der Studierenden an der Universität Graz waren im Studienjahr 2000/2001 weiblich (vgl. uni:data). Im Wintersemester 2011 waren es sogar schon 63,5% (Universität Wien) bzw. 62% (Universität Graz) (vgl. ebd.).

Wie an der Universität Graz die aktuelle Verteilung der Studierenden, aber auch die der AbsolventInnen auf die einzelnen Studienrichtungen aussieht, wie groß die Unterschiede bei den verschiedenen Abschlüssen zwischen Frauen und Männern sind, wie viele Frauen Professuren inne haben usw. wird im nächsten Kapitel ausgiebig beleuchtet und mit EU-weiten und österreichischen Beispielen in Vergleich gesetzt.

2.2 Statistiken zum Frauenanteil: Die Universität Graz im Vergleich

Die im Dezember 2010 publizierte Broschüre „Zahlen, Fakten, Analysen. Chancengleichheit an der Uni Graz“ ist der dritte umfassende und bis dato aktuellste Bericht zum Stand der Gleichstellung an der Universität Graz (vgl. Universität Graz 2010, S. 5). Die Broschüre bietet eine Abbildung der Geschlechterdisparitäten in den verschiedenen Ebenen: angefangen von den Studierenden bis hin zu den Habilitierten und ProfessorInnen. Im Folgenden wird eine Auswahl an in ihr enthaltenen Daten zum Frauen- und Männeranteil an der Universität Graz kombiniert mit den aktuellsten Zahlen des hochschulstatistischen Informationssystems uni:data des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung aufgezeigt und mit jenen der fünf ausgewählten weiteren staatlichen Universitäten Österreichs als auch mit ausgewählten EU-weiten Zahlen in Vergleich gesetzt. Die Wahl der zum Vergleich zu setzenden österreichischen Universitäten fiel auf die Johannes-Kepler-Universität Linz, die Universität Salzburg (auch Paris-Lodron-Universität Salzburg genannt), die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, die Leopold-Franzens-Universität Innsbruck und die Alma Mater Rudolphina-Universität Wien. Diese fünf Universitäten verfügen über ein ähnlich breit gefächertes Studien- und Fakultätenangebot und sind wie die Universität Graz staatlich organisiert. Bewusst wird zugunsten einer besseren Vergleichbarkeit auf weitere einzelne Gegenüberstellungen mit technischen, medizinischen, künstlerischen oder anderweitig speziell ausgerichteten als auch privaten Universitäten verzichtet.

Für den EU-weiten Vergleich wurden die von der Europäischen Kommission herausgegebene Publikation „She Figures 2009 – Statistics and Indicators on Gender Equality in Science“ und ausgewählte Artikel zur Situation von Frauen an den Universitäten Europas, welche vom statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostat) online veröffentlicht wurden, herangezogen.

2.2.1 Vergleich innerhalb Österreichs

2.2.1.1 Studierende

Die zurzeit aktuellsten Daten liefert wie bereits erwähnt das hochschulstatistische Informationssystem uni:data des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. Es zeigt, dass im Wintersemester 2011/12 von den 28.384 an der Universität Graz inskribierten Studierenden⁴ 62% weiblich und 38% männlich waren (vgl. uni:data). Damit liegt die Universität Graz klar über dem Bundesdurchschnitt aller Universitäten⁵ von 53,1% (vgl. uni:data).

Die eingangs erwähnte (und bisher aktuellste) Broschüre zum Stand der Gleichstellung der Universität Graz zeigt, dass sich im Wintersemester 2009/10 die meisten Frauen mit einem Prozentsatz von 69% an der Geisteswissenschaftlichen Fakultät befanden, gefolgt von der Naturwissenschaftlichen Fakultät mit einem Anteil von 61% (vgl. Universität Graz 2010, S.11). Die wenigsten Frauen waren an der Theologischen Fakultät mit einem Anteil von 51% zu finden. An allen Fakultäten (Theologische Fakultät, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Sozialwissenschaftliche Fakultät, Geisteswissenschaftliche Fakultät, Naturwissenschaftliche Fakultät, Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftliche Fakultät) betrug der Frauenanteil mindestens 51%, was bedeutet, dass an allen Fakultäten der Anteil an weiblichen Studierenden gegenüber den männlichen Kollegen überwog (vgl. ebd.).

Unter die von Frauen am meisten dominierten Wissenschaftszweige fielen im Wintersemester 2009/10 das Masterstudium Soziologie (73% Frauenanteil), das Bachelorstudium Volkskunde (76%), das Bachelorstudium als auch das Diplomstudium Kunstgeschichte mit 77% bzw. 80% Frauenanteil, das Diplomstudium der Pharmazie (79%), das Bachelor-, Diplom- und Masterstudium Anglistik/Amerikanistik mit Prozentwerten von 74% bis zu 90%, das Bachelorstudium Übersetzen und Dolmetschen als auch das gleichnamige Diplomstudium mit 80% bzw. 86% Frauenanteil und als letztes genanntes Beispiel das Bachelorstudium Pädagogik (84%) sowie die angebotenen Masterstudien im selben Wissenschaftszweig mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 91%. Auch folgende Studienrichtungen wie das Masterstudium der Chemie (62%), das Masterstudium der Geografie (54%), das Bachelorstudium der Betriebswirtschaftslehre (51%) sowie das Diplomstudium der Rechtswissenschaften

⁴ Doppel- oder Mehrfacheinschreibungen wurden hier nicht mitberechnet, es wurde nur das Erstfach gezählt. In der Broschüre der Universität Graz wurden jedoch alle eingeschriebenen Studien mitberechnet.

⁵ Dazu zählen alle staatlichen Universitäten mit ihren unterschiedlichen Ausrichtungen (technisch, künstlerisch, medizinisch, allgemein).

(57%) zeigen einen höheren Anteil von Studentinnen als Studenten (vgl. Universität Graz 2010, S. 12 ff.).

Dennoch bleiben weiterhin trotz der erfreulichen Zahlen bestimmte Wissenschaftszweige hinter dem Gesamtstudentinnenschnitt (weit) zurück. Dazu zählen u.a. Physik (26% bis maximal 32% Frauenanteil in Bachelor-, Diplom- und Masterstudien), Mathematik (rund 30% Frauenanteil in Bachelor-, Diplom- und Masterstudien bis auf das Lehramtstudium der Mathematik mit einem Anteil von 53%), Erdwissenschaften (Bachelor 34%, Master 44%) und Volkswirtschaftslehre (Bachelor 38%, Master 36%) (vgl. ebd.).

Ähnliche Ergebnisse zeigt der Frauenbericht 2011 der Universität Salzburg auf (vgl. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Universität Salzburg 2011). Der Anteil der Studentinnen an der Gesamtzahl der Studierenden an der Universität lag im Wintersemester 2011/12 bei 60,5% (vgl. ebd., S. 11). Kultur- und Gesellschaftswissenschaftliche Studien (inhaltlich zu vergleichen mit den Geisteswissenschaftlichen und Sozialwissenschaftlichen Studien an der Universität Graz) wurden zu 73,9% von Frauen belegt, während an der Naturwissenschaftlichen Fakultät vergleichsweise „nur“ 61% Studentinnen vertreten waren. Dabei gab es wie auch an der Universität Graz große Unterschiede zwischen den verschiedenen Studienrichtungen der Naturwissenschaftlichen Fakultät: Während die Biologiefächer von Frauen dominiert wurden, war eine männliche Dominanz in den traditionell „männertypischen“ Fächern Ingenieurwissenschaften, Informatik, Geoinformatik, aber auch Geografie, Geologie und Mineralogie klar erkennbar (vgl. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Universität Salzburg 2011, S. 13 ff.). „Hier spiegeln sich bestehende gesellschaftlich tradierte Muster wider, die bei der Studienwahl Einfluss haben“ (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Universität Salzburg 2011, S. 14). Die rechtswissenschaftlichen Studien wurden ähnlich wie an der Universität Graz (56%) von den Frauen dominiert (57%) (vgl. ebd., S. 13).

Die Johannes-Kepler-Universität Linz, die in drei Fakultäten geteilt ist (Technisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, Rechtswissenschaftliche Fakultät und Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät) (vgl. Hagelauer 2010, S. 11) weist einen Gesamtfrauenanteil von 47,1% auf (vgl. uni:data) und hinkt somit klar den Frauenanteilen der Universität Salzburg und der Universität Graz hinterher. Die Gründe hierfür liegen wohl an den drei traditionsgemäß von Männern dominierten vorhandenen Fakultäten und dem Fehlen einer Geisteswissenschaftlichen Fakultät, wie sie an der Universität Graz zu finden ist oder einer an der Universität Salzburg bestehenden Kultur- und Gesellschaftswissenschaftlichen Fakultät,

welche beide über traditionsgemäß hohe Frauenanteile verfügen. In der vom Rektor der Johannes-Kepler-Universität Linz veröffentlichten Broschüre „Frauen und Männer an der Johannes Kepler Universität Linz“ zeigt sich folgendes Bild: Obwohl es im Wintersemester 2009/10 einen leichten Frauenüberhang an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (51% Frauenanteil) und an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (52,2% Frauenanteil) zu verzeichnen gab, ist der im bundesweiten Vergleich unterdurchschnittliche Gesamtfrauenanteil von 46,8% im Wintersemester 2009/10 und dem immerhin leicht angestiegenen Anteil von 47,1% (vgl. uni:data) im Wintersemester 2011/12 auf den geringen Frauenanteil an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät mit einem Prozentsatz von nur 23,9% (2009/10) zurückzuführen (vgl. Hagelauer 2010, S. 11). In den Wissenschaftszweigen Soziologie (72% Frauenanteil), Wirtschaftspädagogik (66,1%), Rechtswissenschaften (52,7%) und Molekulare Biowissenschaft (62,2%) ähneln die Zahlen jedoch jenen der Universität Graz (vgl. Hagelauer 2010, S. 13).

Die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt bietet folgendes Spektrum an Studien an: Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studien, Ingenieurwissenschaften, Lehramtsstudien, Naturwissenschaftliche Studien und Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Studien (vgl. Alpen-Adria-Universität Klagenfurt 2011, S. 96 f.). Der Gesamtfrauenanteil betrug im Wintersemester 2011/12 61,3% (vgl. uni:data) und entspricht in etwa dem Frauenanteil an der Universität Graz. Auch hier zeigt die Wissensbilanz der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt auf, dass die meisten Frauen im Wintersemester 2010/11 mit einem Prozentsatz von 76% in den Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Studien beheimatet waren (vgl. Alpen-Adria-Universität Klagenfurt 2011, S. 96). In den Ingenieurwissenschaften waren nur 20,5% Frauen vertreten, was dem Frauenanteil an der nach wie vor von Männern dominierten Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Johannes-Kepler-Universität Linz entspricht (23,9%), während die Lehramtsstudien traditionsgemäß von Frauen dominiert wurden (66,9%). Überraschenderweise überzeugten in Klagenfurt die Naturwissenschaftlichen Studien mit einem beinahe den Geisteswissenschaften ebenbürtigen Anteil von 75,8%. Dies ist eine vergleichsweise hohe Zahl, wenn man an die 61% Frauenquote an Universität Graz und Universität Salzburg denkt. Zurückführen könnte man dies auf die kleine Auswahl an naturwissenschaftlichen Studien (die Auswahl beschränkt sich auf Mathematik, Psychologie und Geografie) an der Alpen-Adria-Universität. Das Fach der Psychologie war außerdem eine der von Frauen am meisten dominierten Studienrichtungen im Jahr 2010/11 mit einer Frauenquote von 78,8%. In den Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Studien gab es

einen leichten Überhang von Frauen (54,2%) zu verzeichnen, vergleichbar mit den Zahlen an Uni Linz (52,2%) und Universität Graz (52%). Der Frauenanteil im Studium der Angewandten Betriebswirtschaft übersteigt mit seinen 56,8% sogar jenen des Bachelorstudiums der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Graz (51%) (vgl. Alpen-Adria-Universität Klagenfurt 2011, S. 96 ff.).

Wesentlich geringer war der Gesamtfrauenanteil an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck im Wintersemester 2011/12. Mit 53,3% lag er weit unter dem Frauenanteil an der Universität Graz (62%) und nur knapp über dem Bundesdurchschnitt von 53,1% (vgl. uni:data). Die meisten Frauen waren im Wintersemester 2010/11 wie auch an der Universität Graz und an allen anderen bisher besprochenen Universitäten unter den Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Studien zu finden (72,6%). Die wenigsten Frauen waren in den Ingenieurwissenschaftlichen Studien vertreten (28,5%) und somit bestätigt auch die Wissensbilanz der Leopold-Franzens-Universität die österreichweit bestehende Unterrepräsentation von Frauen in technisch ausgerichteten Studien (vgl. Leopold-Franzens-Universität Innsbruck 2011, S. 106 ff.). Die Frauenanteile in den Rechtswissenschaftlichen Studien (49%) und Sozialwissenschaftlichen Studien (44,7%) liegen um einige Prozentwerte unter jenen der Universität Graz, was den generell relativ niedrigen Gesamtfrauenanteil erklärt. Auch die Naturwissenschaften wiesen im Wintersemester 2010/11 einen vergleichsweise niedrigen Frauenanteil von 53,8% auf. Am eindeutigsten abgeschlagen waren die Frauenanteile in den Theologischen Studien mit 39,7% im Vergleich zu 51% an der Universität Graz (vgl. ebd.). Eine mögliche Erklärung für die niedrigen Frauenanteile an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck im bundesweiten Vergleich wird im Bericht in der Umstellung des Systems von Diplom- auf Bachelor-/Masterstudien gesucht. „Auffallend ist, dass das Genderverhältnis im Bachelor-/Master-System nicht mehr in Richtung Frauen tendiert, wie noch beim Diplomsystem. Es scheint so, als würde das kürzere und straff organisierte Bologna-System die männlichen Studienwerber besonders ansprechen“ (Leopold-Franzens-Universität Innsbruck 2011, S. 108). Dieser Trend ist aber an den anderen österreichischen Universitäten nicht zu beobachten.⁶ In einer im Jahr 2004 publizierten Broschüre der Universität Siegen, welche sich mit den Auswirkungen des Bologna-Prozesses auf Frauen auseinandersetzt, werden Risiken und Chancen abgewogen. Nach der damaligen Einschätzung von Seiten der ExpertInnen

⁶ Die vom Bundesdurchschnitt klar abweichenden geringen Frauenanteile könnten auf das in Tirol vorherrschende traditionell-konservative Umfeld und die einhergehende traditionelle Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen zurückzuführen sein. Dies entspricht jedoch nur einer Mutmaßung und wurde bisher nicht wissenschaftlich belegt.

bietet die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen eher Chancen als Nachteile für Frauen (vgl. Hering/Kruse 2004, S. 18). Als Chancen für Frauen werden u.a. die vermehrten Bachelor- und Masterstudienangebote als Teilzeitstudien, die Anhebung erzieherischer und gesundheitspflegerischer Ausbildungsgänge von Fachschul- auf Bachelorniveau, die Anrechnung extrafunktionaler Kompetenzen (so genannte Schlüsselqualifikationen) und die bessere Vereinbarkeit mit dem Familienleben aufgrund der Modularisierung und der Teilzeitstudiumsmöglichkeit erwähnt (vgl. ebd., S. 18 f.). Allerdings hat der Bologna-Prozess auch Nachteile für Frauen zur Folge: Das Hauptrisiko wird im Bachelorstudium als „Sackgasse“ gesehen (vgl. Hering/Kruse 2004, S. 23). Experten und Expertinnen prognostizieren laut Broschüre aufgrund der damaligen sich stark von einander unterscheidenden Frauenanteile in Bachelor- und Masterabschlüssen mit Abweichungen von bis zu 20% die Tendenz von Frauen, nach dem Bachelorabschluss die Hochschule zu verlassen. Das relativ kurze Bachelorstudium bietet eine in sich geschlossene Qualifizierungsmöglichkeit. Das bedeutet, dass für eine Weiterqualifizierung eine Entscheidung getroffen werden muss, was die Unterbrechung oder Reduktion der Berufstätigkeit, die Umverteilung der Familienaufgaben, die Finanzierung von Studiengebühren für einen weiterführenden Master usw. zur Folge haben kann. Diese Gegebenheiten stellen für viele Frauen Hürden dar (vgl. Hering/Kruse 2004, S. 23 f.).

Die älteste und größte österreichische Universität Wien (Alma Mater Rudolphina-Universität Wien) komplettiert mit ihren Zahlen das bisher gezeigte Bild der Studentinnenanteile in den verschiedenen Studienrichtungen. Mit einem Gesamtstudentinnenanteil von 63,5% (vgl. uni:data) ist sie die Universität mit dem höchsten Frauenanteil unter den hier ausgewählten präsentierten Universitäten. Betrachtet man die Frauenanteile in den verschiedenen Studiengängen, so lässt sich die geschlechtsspezifische Verteilung der Studierenden auf „klassische Frauen- und Männerstudien“ erneut bestätigen. Ähnlich der Situation an der Universität Graz waren im Wintersemester 2011/12 die meisten Frauen in folgenden Studienrichtungen zu finden: Sprachen (Romanistik, Anglistik, Translationswissenschaft) mit Anteilen von 77,1% bis 91,5% in Bachelor- und Masterstudien, Bildungswissenschaft (Bachelor 87,9%, Master 88,6%), Kunstgeschichte und Europäische Ethnologie (Bachelor 81,2%, Master 80,5%), Publizistik und Kommunikationswissenschaft (Bachelor 70,8%, Master 74,1%), Psychologie (Bachelor 72,2%, Master 76,7%) und als letztes genanntes Beispiel das Studium der Ernährungswissenschaften (Bachelor 82%, Master 84,6%) (vgl. Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien 2011, S. 9 f.).

Die wenigsten Frauen fanden sich auch in Wien traditionsgemäß in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern: Physik (Bachelor 22,2%, Master 29%), Mathematik (Bachelor 38,3%), Informatik und Wirtschaftsinformatik (Bachelor 24,5%, Master 26,6%), Erdwissenschaft, Meteorologie-Geophysik und Astronomie (Bachelor 33,1%, Master 46,2%). Lediglich in Biologie und Chemie konnten die Frauen ihren deutlichen Überhang in der Gesamtstudierendenanzahl „verteidigen“ und waren im Wintersemester 2011/12 mit 64,9% (Bachelor Biologie) und 51,5% (Bachelorstudium Chemie) Frauenanteilen vertreten (vgl. ebd.).

Summa summarum: Frauen dominieren die Universitäten mit großteils eindeutig höheren Studentinnenanzahlen als jene ihrer männlichen Mitstudenten.

Wie sieht es mit den AbsolventInnenzahlen aus?

2.2.1.2 AbsolventInnen

a) Bachelor-, Master- und Diplomstudien

In den Jahren 2006 bis 2009 lag der Frauenanteil bei den AbsolventInnen der Universität Graz (Diplom-, Bachelor- oder Masterstudien) im Durchschnitt bei 67%, was den Studentinnenanteil von 60% im Wintersemester 2009/10 sogar deutlich überstieg (vgl. Universität Graz 2010, S. 19 ff.). Die Wissenschaftszweige Kunst (84%) und Psychologie (89%) konnten den ohnehin hohen durchschnittlichen Gesamtabsolventinnenanteil sogar noch deutlich steigern. Bei den Sprachen (86% Absolventinnen), Pharmazie (84%) und den Erziehungswissenschaften (90%) waren über 80% der AbsolventInnen weiblich. Jene vier Wissenschaftszweige Volkswirtschaftslehre (33%), Erdwissenschaften (38%), Physik (39%) und Sport (37%), die schon bei den Studierenden einen geringen Frauenanteil aufwiesen, hielten ihre niedrigen Anteile auch unter den AbsolventInnen (vgl. ebd.).

An der Universität Salzburg betrug der Frauenanteil unter den AbsolventInnen im Studienjahr 2010/11 insgesamt (Bachelor-, Diplom-, Master-, Lehramt- und Doktoratsstudien sind inkludiert) 69,3% und übersteigt somit jenen an der Universität Graz (vgl. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 2011, S. 20). In diesem Studienjahr war (ausgenommen auf der Ebene des Doktoratsstudiums) somit die Zahl der Abschlüsse von Absolventinnen deutlich höher als die Zahl der Absolventen. Außerdem beendeten an allen Fakultäten der Universität sogar mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer erfolgreich ihr Studium (Bachelorstudium 71,7%, Diplomstudium 68%, Masterstudium 67,9%, Lehramtsstudium 81,3%) (vgl. ebd.).

Die Johannes-Kepler-Universität Linz mag zwar auf erstem Blick nicht mit den erfreulichen Absolventinnenanteilen der Universität Graz und Universität Salzburg mithalten können, jedoch gibt es auch hier zumindest positive Entwicklungen zu erkennen. Insgesamt betrug der Frauenanteil unter den AbsolventInnen (alle ordentlichen Studien oder Universitätslehrgänge sind inkludiert) im Sommersemester 2009 44,6% (vgl. Hagelauer 2010, S. 16). Zur Erinnerung: Der Gesamtstudentinnenanteil betrug im Wintersemester 2009 46,8% (vgl. ebd., S. 10). Die Absolventinnenanteile an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät betragen im Sommersemester 2009 25,7%, an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät absolvierten insgesamt 51% Frauen erfolgreich ihr Studium und an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät waren es 58,8% Frauen, die sich zu den AbsolventInnen zählen durften. Positiv fällt auf, dass der Anteil der Studienabschlüsse von Frauen an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät von 18% im Sommersemester 2006 auf 25,7% im Sommersemester 2009 gestiegen ist (vgl. ebd.).

An der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt betrug der Gesamtfrauenanteil unter den AbsolventInnen (inkl. Bachelor-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien) im Studienjahr 2009/10 67,4% und reiht sich somit zwischen Universität Graz und Universität Salzburg ein. 63,1% der Bachelorstudien wurden von Frauen absolviert, sowie weitere 78% der Diplomstudien und 45,4% der Masterstudien. Am meisten dominiert von Absolventinnen waren die Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Studien mit einem Anteil von 81,8% (ähnlich wie auch an der Universität Graz oder der Universität Salzburg). Die wenigsten Absolventinnen waren erwartungsgemäß unter den Abschlüssen der Ingenieurwissenschaftlichen Studien zu finden (21,1%) (vgl. Alpen-Adria-Universität Klagenfurt 2011, S. 114 ff.).

Die Leopold-Franzens-Universität Innsbruck hat im Studienjahr 2009/10 einen Gesamtabsolventinnenanteil (inkl. aller Abschlüsse von Bachelor- bis Doktoratsniveau) von 52,2% vorzuweisen. Dieser vergleichsweise niedrige Anteil lässt sich – ähnlich wie in Linz – auf die niedrigen Frauenanteile unter den Studierenden zurückführen (im Studienjahr 2011/12 lag der Studentinnenanteil bei 53,3% (vgl. uni:data). Auffallend ist außerdem das Verschwinden der weiblichen Absolventen nach Erstabschluss (Bachelor- oder Diplomstudium). Während unter den Diplomabschlüssen noch 57% Frauen zu finden waren, betrug der Frauenanteil unter den MasterabsolventInnen nur noch 43,6%. Die meisten weiblichen Abschlüsse gab es in der Pädagogik (Erziehungswissenschaft und Ausbildung von Lehrkräften) vorzuweisen (80,5%). Das Schlusslicht bildet (erneut) das Ingenieurwesen mit einem Frauenanteil von nur 30,6% (vgl. Leopold-Franzens-Universität 2011, S. 116 ff.).

Als letztes sei die Alma Mater-Rudolphina Universität Wien zu erwähnen: „Die Universität Wien ist auf Ebene der Studierenden eine weibliche Universität und dieser Trend hält an“ (Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien 2011, S. 8). Dieses Statement unterstreicht nicht nur die Situation der Studentinnen, sondern auch jene der Absolventinnen an der Universität Wien. Während die Quote der Studentinnen im Wintersemester 2010/11 bei rund 65% lag, betrug jene der Absolventinnen rund 70%. In Zahlen sah die Situation folgendermaßen aus: 70,1% der BachelorabsolventInnen sowie 69,5% der Master-, Diplom und LehramtsabsolventInnen waren weiblich (vgl. ebd.). Bei den Bachelorstudien wie auch Master-, Diplom- und Lehramtsstudien führten die Bildungswissenschaft und die Translationswissenschaft ähnlich wie auch an der Universität Graz die Reihe der „klassischen Frauenstudien“ mit Frauenquoten von nahezu bzw. über 90% an, während der Anteil der Studentinnen in Physik und Informatik mit jeweils unter 30% wie auch an allen bisher besprochen ausgewählten Universitäten am niedrigsten ausfiel (vgl. Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien 2011, S. 9). Ein Grund für die hohen Absolventinnenanteile im Vergleich zu jenen der Absolventen (die wie bereits angeführt sogar noch ein wenig höher als jene der Studentinnen ausfallen) könnte das schnellere Studieren sein (Frauen absolvieren insgesamt häufiger ihr Studium in Regelstudienzeit plus Toleranzsemester) (vgl. Universität Graz 2010, S. 19). Außerdem ist festzustellen, dass Frauen in fast allen Wissenschaftszweigen der Universität Graz prüfungsaktiver sind als Männer (vgl. ebd., S. 17): Schnelles Studieren und hohe Prüfungsaktivität führen zu schnelleren erfolgreichen Abschlüssen.

Die logische Konsequenz dieser hohen Frauenanteile unter den AbsolventInnen müsste ein ähnliches Bild unter den Doktoratsabschlüssen sein. Doch wie sieht die Situation tatsächlich aus?

b) Doktoratsabschlüsse und Habilitation

„Die Promotion gilt als unverzichtbarer Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere“ (Universität Graz 2010, S. 20). Trotzdem zeigen sich immer noch zum Teil deutliche Unterrepräsentanzen von Frauen im Vergleich zu Diplom- und Masterabschlüssen (vgl. ebd.). Im Wintersemester 2009/10 waren 56% aller inskribierten DoktoratsstudentInnen an der Universität Graz weiblich. Vergleicht man diese Zahlen mit dem Frauenanteil an allen Studierenden (60%) bzw. an allen AbsolventInnen (67%) im selben Semester, waren Frauen im Doktoratsstudium noch immer unterrepräsentiert (vgl. ebd.). Unter den Doktoratsabsolven-

tInnen lag der Frauenanteil in den Jahren 2006 bis 2009 bei knapp 53% (vgl. Universität Graz 2010, S. 21). Auffallend war, dass in den meisten Studienrichtungen – sowohl in solchen Studienrichtungen, die durch ausgewogene Geschlechterverhältnisse überzeugen, als auch in jenen mit deutlichem Männer- oder Frauenüberhang – die Frauenanteile durchgehend um mindestens 10-15% unter jenen der sonstigen AbsolventInnenzahlen lagen. Als repräsentative Beispiele sollen folgende zwei Studienrichtungen dienen: Während 90% der ErziehungswissenschaftsabsolventInnen von Bachelor-, über Diplom- bis hin zum Masterniveau weiblich waren, war die Frauenquote unter den DoktoratsabsolventInnen bei vergleichsweise „nur“ 70%. Ähnliches war in der Pharmazie zu beobachten: Unter den Bachelor-, Diplom- und Masterabschlüssen fanden sich 84% Frauen, einen Doktorabschluss erhielten jedoch „nur“ 64%.

An der Universität Salzburg ist ein ähnliches Bild vorherrschend: Der Anteil an InskribentInnen eines Doktoratsstudiums lag im Wintersemester 2011/12 bei 53,3%, der Anteil an DoktoratsabsolventInnen bei 43,7% (vgl. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 2011, S. 20). Die meisten Frauen waren erwartungsgemäß in den Doktoratsstudien der Kultur- und Gesellschaftswissenschaftlichen Studien zu finden (61,5%), die wenigsten in den Theologischen Studien (21,1%) (vgl. ebd.). Zum Vergleich: An der Universität Graz waren in den Jahren 2006 bis 2009 durchschnittlich 37% der TheologiedoktorandInnen weiblich (vgl. Universität Graz 2010, S. 20). Eine mit steigender hierarchischer Ebene folgende Abnahme des Frauenanteils ist klar erkennbar: Waren es im Studienjahr 2010/11 durchschnittlich rund 70% Frauen, die ein Bachelor-, Diplom-, Lehramts- oder Masterstudium abgeschlossen haben, fanden sich unter den DoktoratsabsolventInnen nur 43,7% Frauen (vgl. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 2011, S. 20).

An der Johannes-Kepler-Universität Linz betrug der Anteil an weiblichen Doktoratsabsolventen im Wintersemester 2009 30,8% (GesamtabsolventInnenanteil 44,6%) (vgl. Hagelauer 2010, S. 16). Die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt hat folgendes vorzuweisen: Im Studienjahr 2009/10 waren unter den 86 DoktoratsabsolventInnen 42 weiblich. Das macht einen Anteil von 48,8% aus (vgl. Alpen-Adria-Universität Klagenfurt 2011, S. 114). Trotz der hohen AbsolventInnenanteile in Bachelor- und Diplomstudien (mit Anteilen von bis zu 78%) wird das Verschwinden von Frauen in höheren Ebenen der Universität in Klagenfurt bestätigt (vgl. ebd.).

Auch in Innsbruck setzt sich dieser Negativtrend fort: Nur 37,5% der DoktoratsabsolventInnen waren im Studienjahr 2009/10 weiblich. Somit wurde selbst der auffallend niedrige AbsolventInnenanteil in den Masterstudien (43,6%) unterboten (vgl. Leopold-Franzens-

Universität 2011, S. 118). Zum Abschluss ein Blick auf die Statistiken der Universität Wien: Mit 56% Frauenanteil unter den DoktoratsabsolventInnen bildet die Universität Wien die Spitze. Die meisten Doktorinnen waren in den Wissenschaftszweigen Psychologie (90,9%) Molekulare Biologie (67,6%), Chemie (72,7%), Lebenswissenschaften (76,2%) und in den Sozialwissenschaften (71,8%) zu finden (vgl. Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung 2011, S. 17). Wirft man jedoch einen Blick auf die Gesamtabsolventinnenzahl in Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien (rund 70%), so bleibt das Bild des Verschwindens der Frauen in höheren Ebenen der universitären Bildung klar erhalten.

Der nächste Schritt für eine Karriere im Lehr- und Forschungsbetrieb der Universität ist die Habilitation. Zwischen 2006 und 2009 waren 37% der Habilitierten an der Universität Graz weiblich. Am wenigsten Frauen habilitierten sich in den Naturwissenschaften (24%), relativ ausgeglichene Anteile von jeweils Frauen und Männern im Habilitationsniveau konnten die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (55%) vorweisen. An der von Studentinnen und Absolventinnen in Bachelor-, Master- und Diplomstudien dominierten Geisteswissenschaftlichen Fakultät haben sich zwischen 2006 und 2009 nur 41% Frauen habilitiert (vgl. Universität Graz 2010, S. 28). Einen identischen Wert hat die Universität Wien vorzuweisen: Auch in Wien waren es im Jahr 2010 nur 37% Frauen, die sich habilitiert haben (vgl. Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien 2011, S. 19). Das folgende Kapitel behandelt die Beschäftigung von Frauen an der Universität und zeigt u.a. Zusammenhänge zwischen erfolgten Habilitationen von Frauen und deren Anstellungen im Lehr- und Forschungsbetrieb auf. Die Unterrepräsentation von habilitierten Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen führt zu weniger „weiblichen Berufungen“. Von den 48 Berufungen, die in den Jahren zwischen 2007 und 2009 an der Universität Graz erfolgten, ging nur ein Viertel davon an Frauen. Bis auf die Theologische Fakultät, an jener in dieser Zeit nur zwei Personen berufen wurden, die beide Frauen waren, erreichte keine Fakultät einen 40% Frauenanteil⁷ bei den Berufungen (vgl. Universität Graz 2010, S. 29).

2.2.1.3 Beschäftigte

In der Förderung von Wissenschaftlerinnen geht es unter anderem darum, den Frauen Inhalte und Kompetenzen bezogen auf die Organisation von Wissenschaft und Universität zu vermitteln, welche ihnen beim Ein- und Aufstieg im Lehr- und Forschungsbetrieb der

⁷ Diese Quote ist mittlerweile auf 50% angehoben worden. Siehe dazu Satzungsteil „Gleichstellung – Frauenförderungsplan“, §6 Unterrepräsentation (vgl. Karl-Franzens-Universität Graz 2012a, S. 5).

Universität behilflich sein sollen (u.a. Bestandteil des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen, vgl. Rath 2010a, S. 25). Ein Blick auf die vorliegenden Statistiken zur Beschäftigung an der Universität scheint die Notwendigkeit der Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen zu bestätigen:

Nur 22% aller UniversitätsprofessorInnen (unabhängig von Beschäftigungsverhältnis und -dauer) und 21% der Habilitierten (mit Anstellung) an der Universität Graz waren 2010 weiblich, während 69% der MitarbeiterInnen in der Verwaltung Frauen waren (vgl. Universität Graz 2010, S. 46). Immerhin war das Verhältnis unter den AssistentInnen ausgeglichen: 50% der AssistentInnenstellen wurden mit Frauen besetzt (vgl. ebd.). An allen Fakultäten – bis auf die Naturwissenschaftliche Fakultät – waren mindestens 80% der Angestellten in der Verwaltung und im technischen Personal Frauen, jedoch waren nur 15% (Naturwissenschaftliche Fakultät) bis maximal 30% (Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftliche Fakultät) der Professuren an Frauen vergeben (vgl. ebd., S. 47). Die Geisteswissenschaftliche Fakultät war die einzige, die im wissenschaftlichen Bereich (von der studentischen Mitarbeiterin bis zum Professor) einen Frauenanteil von über 50% vorweisen konnte. Auch die Institutsleitungen waren 2010 vorwiegend männlich: Nur knapp 25% Frauen fanden sich unter ihnen (vgl. ebd., S. 51).

Ähnliches gibt es aus Salzburg zu berichten: Insgesamt waren im Wintersemester 2010 nur 43% des wissenschaftlichen Personals weiblich, während 59,5% des allgemeinen Personals erwartungsgemäß von Frauen besetzt war (vgl. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Universität Salzburg 2011, S. 21). Ähnlich wie in Graz waren nur 21,1% der Professuren an Frauen vergeben und dafür im Gegenzug immerhin 44,8% der AssistentInnen weiblich. An der Johannes-Kepler-Universität Linz ist die Beschäftigungssituation für Frauen bei den vorherrschenden vergleichsweise niedrigen Studentinnen- und Absolventinnenzahlen noch ernüchternder als in Graz und Salzburg: Nur 11,9% der ProfessorInnen waren 2010 weiblich und 33,4% der AssistentInnenstellen waren an Frauen vergeben (vgl. Hagelauer 2010, S. 33). Unter dem allgemeinen Personal an der Universität Linz waren erwartungsgemäß mehr Frauen als Männer zu finden: 52,8% der befristeten und 61,3% der unbefristeten allgemeinen Stellen (Verwaltung usw.) waren an Frauen vergeben (vgl. ebd., S. 41).

An der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt waren entsprechend der hohen Studentinnen- und Absolventinnenzahlen mehr Frauen unter dem wissenschaftlichen Personal zu finden als an der Johannes-Kepler-Universität Linz: 42,4% der MitarbeiterInnen waren im Studienjahr 2010 weiblich, was dem Wert in Salzburg entspricht. Weiters waren 68,5% der MitarbeiterInnen des allgemeinen Personals Frauen – ein Frauenanteil, der auch an der Universität Graz

(Verwaltung 69%) gegeben war. Trotz der hohen Absolventinnenrate von 67,4% waren nur 23,8% der Professuren an Frauen vergeben. Der Negativtrend setzt sich demnach fort (vgl. Alpen-Adria-Universität Klagenfurt 2011, S. 51).

Die Leopold-Franzens-Universität hatte 2010 einen Frauenanteil im Gesamtpersonal von 42,5% vorzuweisen, wobei die meisten Frauen mit einem Anteil von 57,6% im allgemeinen Personal und vergleichsweise wenige Frauen im wissenschaftlichen Personal vertreten waren (35,4%). Die Frauenquote von 18,1% unter den ProfessorInnen reiht sich zwischen den bereits präsentierten Universitäten ein und spiegelt erneut die Unterrepräsentation von Frauen in den hierarchisch höchsten Ebenen wider (vgl. Leopold-Franzens-Universität 2010, S. 7).

Auch in Wien waren laut Broschüre „Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien“ trotz überragender Studentinnen- und Absolventinnenraten von rund 65% bis rund 70% im Jänner 2011 nur 21,6% der Professuren an Frauen vergeben. Die AssistentInnenstellen (sowohl Postdoc- als auch Prädoc-Stellen) waren ähnlich wie in Graz zu ca. 50% von Frauen besetzt. Weiterhin unangefochten als klassischer Frauenbereich bleibt das allgemeine Universitätspersonal mit Frauenanteilen von bis zu über 80% in Verwaltung, Finanzwesen und Controlling, Personalwesen, Bibliotheks- und Archivwesen usw. (vgl. Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien 2011, S. 23 ff.).

An allen besprochenen österreichischen Universitäten ist dasselbe Bild erkennbar: Je höher die Ausbildung bzw. die Machtposition ist, desto weniger Frauen sind vertreten. Die Karriereverläufe an den Universitäten sind gekennzeichnet vom so genannten Phänomen der „Leaky Pipeline“ (vgl. Universität Graz 2010, S. 36). Dieses Phänomen bezeichnet den Prozess, bei dem sukzessive mehr und mehr Frauen auf dem Karriereweg im Wissenschaftsbetrieb bzw. an der Universität „verloren“ gehen (vgl. Macha 2010 et al., S. 45).

Auffälliger Trend an der Universität Graz, aber auch an den anderen Universitäten, ist der große Sprung zwischen AssistentInnen und (angestellten) Habilitierten. Während die AssistentInnenstellen durchschnittlich gleichermaßen an Frauen und Männern vergeben werden, nimmt die Zahl der Frauen unter den Anstellungen mit Habilitationsniveau stark ab (vgl. Universität Graz 2010, S. 36). Zur Erinnerung: Nur 21% der Anstellungen mit Habilitation waren im Jahr 2010 an der Universität Graz an Frauen vergeben (vgl. ebd., S. 46). „Es zeigt sich, dass neben der Berufung die Habilitation noch immer die große Hürde in der wissenschaftlichen Karriere für Frauen darstellt“ (Universität Graz 2010, S. 36).

Die Ursachen für die rapide Abnahme von Frauen mit steigender Hierarchieebene werden in Kapitel 4 diskutiert.

2.2.2 EU-weiter Vergleich

Im Jahr 2009 betrug der Studentinnenanteil EU-weit⁸ 55,7% (vgl. Mejer/Turchetti/Gere 2011, S. 4). Österreich lag mit einem Gesamtfrauenanteil von 53,3% im selben Studienjahr knapp unter dem EU-Durchschnitt (vgl. uni:data). Die Universität Graz übersteigt somit mit ihren 60% Studentinnenanteilen im Jahr 2009 nicht nur die österreichweite Quote, sondern auch jene der EU (vgl. Universität Graz 2010, S. 11).

Was die Studienwahl der weiblichen Studierenden betrifft, ist auch EU-weit nach wie vor der Trend hin zu geisteswissenschaftlichen und weg von technischen Studien zu erkennen. Mejer, Turchetti und Gere (2011, S. 8) bringen mit folgendem Statement die Situation auf den Punkt: „The share of women studying maths, science and technology subjects have remained stable over the last decade, although the overall share of women in tertiary education has risen”.

Waren es im Jahr 2000 „nur“ 53,7% Frauen, die an den Universitäten innerhalb der 27 EU-Länder studierten, stieg diese Quote innerhalb von neun Jahren um ganze zwei Prozentpunkte an. Die Anzahl an Absolventinnen in technisch orientierten Studien blieb jedoch konstant bei einem Anteil von durchschnittlich weniger als 30% (vgl. ebd., S. 8).

Die meisten Absolventinnen befanden sich 2009 ähnlich der Situation an der Universität Graz in den Erziehungswissenschaften, Geisteswissenschaften, Sozialwissenschaften, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften als auch in den Lehramts- und Kunststudien. Am wenigsten Frauen waren unter den AbsolventInnen der Naturwissenschaften, den Studien im Bereich EDV (engl. computing) und Mathematik und den Ingenieurwissenschaften zu finden (vgl. ebd.). In einem weiteren von Eurostat veröffentlichten so genannten Statistical Book aus dem Jahr 2009 wird – trotz der konstanten Unterrepräsentanz in technisch orientierten Fächern – die grundsätzliche weibliche Dominanz unter den UniversitätsabgängerInnen hervorgehoben. In den 27 EU-Mitgliedsstaaten besaßen bereits im Jahr 2006 fast ein Drittel der Bevölkerung im Alter von 25 bis 34 Jahren einen Abschluss im tertiären Bildungsbereich, wobei besonders der Anstieg der Zahl der Hochschulabsolventinnen in der Gesamtbevölkerung hervorstach (vgl. Eurostat 2009, S. 21). 59% der AbsolventInnen waren im Jahr 2006 weiblich (Europäische Kommission 2009a, S. 3).

Trotz der eindeutigen Dominanz der Frauen in den Bachelor-, Master- und Diplomabschlüssen und der voranschreitenden Feminisierung der studentischen Bevölkerung allgemein in den Mitgliedsländern der EU, bleibt der Rückgang der Frauen bei den DoktorandInnen und

⁸ In allen verwendeten Ressourcen zu den EU-weiten Zahlen wird auf die Statistiken der aktuell bestehenden 27 EU-Mitgliedsstaaten zurückgegriffen.

DoktoratsabsolventInnen auch auf EU-Ebene erhalten. 48% der Doktoratsstudierenden (EU-weit als PhD-Studierende bezeichnet) und nur 46% der DoktoratsabsolventInnen waren 2006 weiblich (vgl. Europäische Kommission 2009b, S. 66). Unter den UniversitätsassistentInnen⁹ fanden sich 44% Frauen, unter den UniversitätsdozentInnen nur noch 36% und die wenigsten Frauen waren erwartungsgemäß mit einem Prozentsatz von 18% auf höchster Ebene (ordentliche Professur) zu finden (vgl. ebd.). Diese Zahlen spiegeln die Situation an der Universität Graz als auch die österreichweite Situation wider. Die meisten ordentlichen Universitätsprofessorinnen konnten in folgenden fünf Ländern verzeichnet werden: Rumänien, Lettland, Bulgarien, Finnland und Portugal. Die wenigsten Frauen in den hierarchisch höchsten Karrierestufen der Universität waren in Malta, Luxemburg, Zypern, Irland, Belgien, Griechenland und den Niederlanden zu finden (vgl. Europäische Kommission 2009b, S. 67). Österreich lag 2011 mit einem Frauenanteil von 19,6% (vgl. uni:data) unter den UniversitätsprofessorInnen knapp über dem EU-Durchschnitt, jedoch aber klar hinter frauenstärkeren Ländern wie Rumänien (32%) (vgl. Europäische Kommission 2009b, S. 67). Die Gründe für die höheren Professorinnenanteile in Rumänien könnten u.a. auf die eindeutig höheren Studentinnen- und Absolventinnenanteile in den Männerdomänen Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwesen zurückzuführen sein. In Rumänien betrug im Jahr 2005 der Unterschied zwischen dem Anteil männlicher Hochschulabsolventen der genannten Fächer und dem entsprechenden Anteil weiblicher Studienabgänger weniger als 20 Prozentpunkte, während in Österreich, Deutschland und Finnland dieser Wert bei mehr als 35 Prozentpunkten lag (vgl. Beck-Domzalska 2007, S. 6). Die vergleichsweise hohen Professorinnenanteile in Portugal sind v.a. auf die politischen Ereignisse in den 1960er und 1970er Jahren zurückzuführen, als männliche Hochschulabgänger der Armee beitreten mussten, um in Afrika eingesetzt werden zu können. Dadurch wurden viele Positionen an den Universitäten von Frauen besetzt (vgl. Europäische Kommission 2000, S. 9 f.). Erklärungsansätze für die geringen Frauenanteile unter den ProfessorInnen in den Niederlanden sind dem ETAN-Report¹⁰ zufolge auf die traditionellerweise von Karrierebrüchen als auch Teilzeitarbeit gezeichneten Lebensläufe von niederländischen Frauen zurückzuführen, welche einer kontinuierlichen, zeitaufwendigen akademischen Karriere entgegenstehen (vgl. ebd., S. 10).

⁹ In Österreich werden Personen, die entweder als DissertantInnen (in Ausbildung) oder DoktoratsabsolventInnen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen an der Uni angestellt sind, als UniversitätsassistentInnen (Univ.Ass. bzw. Univ.Ass.ⁱⁿ) bezeichnet. EU-weit gibt es große Unterschiede in den Titelbezeichnungen, auf die wegen fehlender Relevanz für diese Arbeit nicht näher eingegangen wird. In den „SheFigures“ wurde zwischen drei Ebenen unterschieden: Ebene A (welche in Österreich der ordentlichen Professur bzw. Gastprofessur entspricht), Ebene B (entsprechend des Status eines/r Universitätsdozenten/Universitätsdozentin im Dienstverhältnis zum Bund oder im Angestelltenverhältnis zur Universität), Ebene C (UniversitätsassistentIn) und Ebene D (Wissenschaftliches Personal) (vgl. Europäische Kommission 2009, S. 133).

¹⁰ Abkürzung für European Technology Assessment Network

Grundsätzlich sind die Unterschiede in den Frauenanteilen an den Universitäten, vor allem auf den höheren Hierarchieebenen, auf „country variations in systems and structures“ (Europäische Kommission 2000, S. 8) zurückzuführen. Selbst wenn die EU klare Richtlinien vorgibt, was u.a. Gleichstellung betrifft, liegt die Frauenförderung an Universitäten im Verantwortungsbereich der Mitgliedsstaaten (siehe auch Kapitel 2.3) (vgl. Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 11). Somit bleibt den einzelnen Ländern und in weiterer Folge den einzelnen Universitäten überlassen, wie mit „ihren Frauen“ umgegangen wird. Wichtiger mitbestimmender Faktor ist dabei die von Staat zu Staat variierende Höhe öffentlicher Investitionen in Hochschuleinrichtungen (vgl. Europäische Kommission 2009a, S. 19), was sich wiederum auf den Bereich der Gleichstellung und Frauenförderung auswirkt.

2.3 Gesetzliche Regelungen

Im Folgenden soll ein Überblick über die rechtlichen Grundlagen von universitären gleichstellungsorientierten Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen geschaffen werden. Dabei wird die Gesetzeslage sowohl auf EU- als auch auf Bundesebene beleuchtet. Den Abschluss bilden für diese Arbeit relevante Auszüge aus dem aktuellen bundesweiten Universitätsgesetz mit abschließendem Verweis auf die Situation an der Universität Graz.

2.3.1 EU-rechtliche Grundlagen

Da aktuell viele Programme zur Gleichstellung an Universitäten u.a. von Mitteln der EU (mit)finanziert werden, spielen die EU-rechtlichen Gleichstellungsgrundlagen eine wesentliche Rolle. Auch im aktuellen Europäischen Sozialfonds (ESF) 2007-2013, im Zuge dessen u.a. die in dieser Arbeit im Zentrum des Interesses stehenden universitären Frauenförderprogramme finanzielle Unterstützung erfahren, spiegelt sich das Bekenntnis der EU zur Beseitigung von Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen wider (vgl. Europäische Kommission o.J., S. 1). Die Steigerung der Beteiligung von Frauen in den Bereichen Wissenschaft und Technologie, insbesondere als Entscheidungsträgerinnen gilt als eines der gesetzten Ziele, welches über die finanzielle Unterstützung entsprechender Programme angestrebt wird (vgl. ebd., S. 4).

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Europäischen Gemeinschaftsrecht vielfach verankert. Es handelt sich dabei um ein komplexes sozialrechtliches Normengebäude, um geschlechtsspezifischen Diskriminierungen in all ihren Ausformungen entgegenzuwirken (vgl. Ulrich 2008, S. 20). Die folgenden Beispiele beziehen sich ausschließlich auf die für diese Arbeit relevanten gesetzlichen Grundlagen für frauenfördernde Maßnahmen wie die in dieser Arbeit zentrale universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen.

In der Charta der Grundrechte der Europäischen Union finden sich unter dem dritten Kapitel „Gleichheit“ Artikel zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Artikel 23 stellt dabei die – im weitesten Sinne – EU-weite Grundlage für die Anwendung universitärer gleichstellungsorientierter Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen dar:

„Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen“ (Europäische Union 2010a, S. 8).

Auch in der „Konsolidierten Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union“ aus dem Jahr 2010 weist die EU in Artikel 8 darauf hin, bei all ihren Tätigkeiten darauf hinzuwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (vgl. Europäische Union 2010b, S. 53). Dieser mit dem Amsterdamer Vertrag seit 1999 bestehende Artikel hat eine bis heute wirkende normativ verbindliche Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie geschaffen (vgl. Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 11). Die EU definiert Gender Mainstreaming als die (Neu-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Politiken. In allen Politiken und in allen Stadien sowie auf allen Ebenen soll die Perspektive der Gleichberechtigung eingebracht werden (vgl. Baer 2002, S. 20). In der Mitteilung der Kommission lautet der Auftrag im Sinne des Gender Mainstreamings,

„(...) die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspannen, indem nämlich die etwaigen Auswirkun-

gen auf die Situation der Frauen bzw. der Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar integriert werden (...)“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1996, S. 2).

Die zusätzlich seit 1999 gesetzlich verankerte Zulässigkeit von spezifischen Vergünstigungen bzw. positiven Maßnahmen als kompensatorischen Nachteilsausgleich für benachteiligte Gruppen (vgl. Ulrich 2008, S. 20) wird in Artikel 157 der „Konsolidierten Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union“ unter Punkt 4 festgehalten:

„Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedsstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen“ (Europäische Kommission 2010b, S. 118).

Bei den Vergünstigungen kann es sich um alle Arten ausbildungs- und karrierefördernder Maßnahmen handeln, wie z.B. Doktorats- oder Habilitationsstipendien, Mentoringprogramme, erleichterte Möglichkeiten der Karenzierung, budgetäre Anreizsysteme, Wiedereinstieghilfen, Förderung von Frauen in Organfunktionen, Berichterstattung von Fortschritten in der Gleichstellungspolitik usw. (vgl. Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 12).

Die hohe Bedeutung von Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung ist aktuell im „Siebten Rahmenprogramm der Europäischen Gemeinschaft für Forschung, technologische Entwicklung und Demonstration“ von 2007 bis 2013 festgehalten. In diesem Beschluss aus dem Jahr 2006 wird die Notwendigkeit der Mobilisierung der Frauen im Interesse der europäischen Forschung und der Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Wirtschaftsraumes als vordringliches Ziel betont (vgl. Ulrich 2008, S. 19). Erwägungsgrund 31 unterstreicht die EU-weite Forderung nach Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung:

„Im Siebten Rahmenprogramm wird die Rolle der Frauen in Wissenschaft und Forschung durch entsprechende Maßnahmen aktiv gefördert, damit mehr Frauen in die-

sen Arbeitsbereichen mitwirken und ihre aktive Rolle in der Forschung weiter ausgebaut wird“ (Europäische Kommission 2006, S. 4).

2.3.2 Grundlagen in der Bundesverfassung

Die EU gibt klare Richtlinien zur Gleichstellung vor, die Frauenförderung an Universitäten liegt im spezifischen Verantwortungsbereich der Mitgliedsstaaten (vgl. Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 11). Die Gesetze in den Mitgliedsstaaten orientieren sich dabei an dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot der EU (Artikel 157 Absatz 4 der „Konsolidierten Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union“, siehe auch Kapitel 2.3.1), welches ihre Wirksamkeit in allen Berufsbereichen – also auch an Universitäten – entfaltet, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Verpflichtende Maßnahmen zur spezifischen Steigerung der Frauenanteile an Universitäten wurden jedoch bisher von EU-Seite nicht erlassen (vgl. ebd.). Auf Bundesebene ist die Zulässigkeit von Maßnahmen des kompensatorischen Nachteilsausgleichs seit 1993 im Bundes-Verfassungsgesetz unter Artikel 7 Absatz 2 mit folgendem Wortlaut verankert:

„Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig“ (vgl. Ulrich 2008, S. 24).

Die europäische Rechtslage wurde im nationalen Verfassungsrecht umfassend umgesetzt, selbst wenn dies von EU-Seite nicht verpflichtend war (vgl. Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 13). Seit der Umwandlung der Universitäten in vollrechtsfähige juristische Personen des öffentlichen Rechts im Jahr 2002 bestehen an den Universitäten sowohl öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse als auch privatrechtliche Arbeitsverhältnisse (vgl. Ulrich 2006, S. 38). Obwohl die vollrechtsfähige Universität nun eine autonome Arbeitgeberin ist, wollte der Gesetzgeber sie trotzdem nicht dem Gleichbehandlungsrecht des privaten Arbeitsrechts, sondern dem restriktiveren Gleichbehandlungsrecht des öffentlichen Dienstes unterwerfen (vgl. Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 14). Für beide Personalkategorien – sowohl öffentlich-rechtliche als auch privatrechtliche – wurde daher das in Auszügen zu Anfang zitierte Bundesgleichbehandlungsgesetz mit seinen weit reichenden Schutz- und Förderungsstandards

für anwendbar erklärt (vgl. Ulrich 2006, S. 38). Hauptinstrumente der Frauenförderung im Bundesgleichbehandlungsgesetz, die die Grundlage für das Universitätsgesetz schaffen, sind die Vorrangregeln bei Bewerberinnen mit gleicher Eignung und die Verpflichtung zur Erlassung von Frauenförderungsplänen (vgl. ebd.).

2.3.3 Das Universitätsgesetz 2002 und seine Anwendung an der Universität Graz

„Das UG 2002 verpflichtet die autonomen Universitäten in vielschichtiger Weise zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Frauenförderung“ (Ulrich 2008, S. 38).

Das Universitätsgesetz 2002, kurz UG 2002 genannt, brachte die vorläufig letzte Reform in den österreichischen Universitätsbetrieben, im Zuge derer eine völlige Neuordnung der Universität vollzogen wurde (vgl. Legat 2006, S. 16). Das „betriebsförmlich orientierte UG 2002“ (Legat 2006, S. 16) stellte die gesetzliche Grundlage für den „Ausstieg der Universitäten aus dem öffentlichen Dienstrecht und ihre Unterwerfung unter das private Arbeitsrecht“ (Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 16) dar (siehe auch Kapitel 2.3.2).

Gleichstellung von Frauen und Männern gilt im UG 2002 als leitender Grundsatz und Hauptziel des Frauenfördergebots ist es, im Sinne des Gender Mainstreamings in allen Arbeitsbereichen auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern hinzuwirken (vgl. Ulrich 2008, S. 39). Konkret ergaben sich hinsichtlich der Gleichstellung und Frauenförderung drei zentrale Forderungen: die Verwirklichung eines effektiven genderspezifischen Rechtsschutzsystems, die Verankerung entsprechender Frauenförderungsinstrumente und letztendlich die Schaffung einer organisationsrechtlichen Grundlage für die bereits im Zuge des Universitätsgesetzes 1993 eingerichteten Institutionen mit genderspezifischen Aufgaben (vgl. Ulrich 2006, S. 36). Die gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen kann als Frauenförderungsinstrument gesehen werden, welches von den entsprechenden Institutionen mit genderspezifischen Aufgaben ins Leben gerufen wird.¹¹

¹¹ Diese Information erhielt ich im Zuge meiner Arbeit, aber auch durch Rücksprache mit den anderen Mitarbeiterinnen an der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz. Für das sehr spezielle und junge Gebiet der universitären gleichstellungsorientierten Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen gibt es keine eigene Erwähnung bzw. einen eigenen Paragraphen im bundesweiten Universitätsgesetz. Sie kann aber als Teil der Frauenförderungsinstrumente gesehen werden und findet in den Frauenförderungsplänen der Universitäten ihren Platz.

Zwei der durch die oben genannten Forderungen entstandenen Hauptdeterminanten der universitären Gleichstellungspolitik sind der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie die Schiedskommission, welche gemeinsam ein „zweistufiges inneruniversitäres System der Rechtskontrolle“ (Ulrich 2006, S. 37) und somit die zentralen Beratungs- und Kontrolleinrichtungen in sämtlichen Fragen des Diskriminierungsschutzes, der Gleichstellung der Geschlechter und der Frauenförderung darstellen (vgl. Ulrich 2008, S. 44). Wichtigstes Instrument zur Frauenförderung ist das Frauenfördergebot, welches einen umfassenden Gestaltungsauftrag für die Universitäten darstellt. Er inkludiert die verpflichtende Erlassung eines Frauenförderungsplanes und frauenfördernde Determinanten in der Universitätsfinanzierung¹² (vgl. Ulrich 2006, S. 40). Weiters ist laut Frauenfördergebot des UG 2002 eine Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung einzurichten, welche gleichstellungsorientierte Maßnahmen organisiert und veranstaltet (vgl. Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 16). Die zwei Hauptaufgabebereiche der so genannten „Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung“ liegen einerseits in der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung und andererseits in der Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (vgl. Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Graz 2006, S. 3).

Die Universität Graz, welche die Auflagen des UG 2002 in den Universitätsbetrieb integriert hat, über einen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, eine Schiedskommission als auch eine Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung verfügt, betont in der Präambel des Frauenförderungsplanes aus dem Jahre 2012 die Wichtigkeit der Förderung von Wissenschaftlerinnen:

„Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung finden ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen. Dazu gehört auch die Förderung von Studentinnen als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen. Die Universität Graz setzt sich aktiv

¹² Wochen nach Fertigstellung dieses Kapitels fand im Sommer 2012 ausgehend vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung eine Reformierung der Hochschulfinanzierung statt, welche zur Folge hat, dass ab 2013 (aus gleichstellungsorientierter Perspektive bedauerlicherweise) auf Gleichstellungsindikatoren bei der Mittelvergabe an die Universitäten verzichtet wird (vgl. Wieser 2012). Als Grund wurde u.a. angeführt, die Frauenförderung sei im Rahmen der „Entwicklung des österreichischen Hochschulraums“ zu komplex einzustufen (vgl. Österreichische HochschülerInnenschaft an der Universität Wien 2012, S. 1). Diese Entwicklung wird u.a. von Seiten der ÖH stark kritisiert, da angesichts der niedrigen Frauenanteile in den oberen Etagen der Universitäten Indikatoren hinsichtlich Frauenförderung dringend in die Vergabe der Mittel einbezogen werden sollten, was (bis zur aktuellen Umstellung der Finanzierungsmodalitäten) seit Einführung des UG 2002 üblich war und als effektiv wahrgenommen wurde (vgl. ebd., S. 2).

dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleiche Möglichkeit zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten“ (Karl-Franzens-Universität Graz 2012a, S. 3).

Frauenförderung, welche die universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen inkludiert, ist somit fixer Bestandteil im Gesamtfrauenförderkanon der Universität Graz und Teil des Frauenförderungsplanes. Die Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses ist unter § 35 festgehalten und fällt unter den Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung (vgl. Karl-Franzens-Universität Graz 2012a, S. 11). Außerdem ist unter § 40 festgehalten, dass im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Universität Graz spezielle Seminare zur Frauenförderung anzubieten sind, deren Inhalte in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dem Vizerektorat für Gleichstellung und der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung festzulegen sind (vgl. Karl-Franzens-Universität Graz 2012a, S. 12). Auch darunter fällt u.a. die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, welche in dieser Arbeit als universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen bezeichnet wird.

Das folgende Kapitel widmet sich nun diesen speziellen Maßnahmen zur Gleichstellung an den Universitäten und im Speziellen jenen an der Universität Graz.

III. Universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung: Hintergründe, Entwicklung und Aktuelles

Nach Absteckung der Rahmenbedingungen in Kapitel II, die universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen zugrunde liegen, beschäftigt sich dieses Kapitel nun konkret mit dieser Disziplin. Der Fokus liegt schon wie im Kapitel zuvor und in der gesamten Arbeit angedacht auf der Situation an der Universität Graz (Kapitel 3.2). Es wird dabei die Entstehung und Entwicklung universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen an der Universität Graz beleuchtet (3.2.1), das aktuell bestehende Angebot dargestellt (Kapitel 3.2.2) und in Vergleich mit Angeboten von gleichstellungsorientierten Weiterbildungsmaßnahmen an der im Kapitel 2.2 besprochenen Auswahl an österreichischen Universitäten und ausgewählten Beispielen aus dem EU-Raum gesetzt (Kapitel 3.2.3). Als Einstimmung wird allgemein auf die Entstehung und Entwicklung universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung eingegangen (Kapitel 3.1.1) und versucht, ihre Positionierung an der Universität zu ergründen (Kapitel 3.1.2).

3.1 Universitäre Wissenschaftlerinnenförderung: Eine junge Disziplin

„Universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen“¹³ lautet die gewählte Bezeichnung jener Disziplin, deren Beitrag am Weg zu ausgeglichenen Anteilen von Frauen und Männern im gesamten Lehr- und Forschungsbetrieb der Universität in dieser Arbeit erkundet werden soll. Die Titulierung dieser Disziplin ist durch die Arbeit und Rücksprache mit den Mitarbeiterinnen der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz entstanden. Eine allgemeine, offiziell national und international anerkannte Bezeichnung ist bis dato nicht bekannt und in keiner Literatur veröffentlicht worden. Die spezielle Weiterbildungsform für Wissenschaftlerinnen ist Teil der universitären Frauenförderung, welche neben dem Diskriminierungsschutz und der organisationsrechtlichen Verankerung von Einrichtungen mit genderspezifischem Aufgabenprofil an den Universitäten gesetzlich festgelegt ist und seine Anwendung findet (vgl. Ulrich 2006, S. 34) (siehe auch Kapitel 2.3.3). Als universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschafte-

¹³ Aus Gründen des besser gegebenen Leseflusses werden auch Kürzungen dieser Bezeichnung im Laufe dieser Arbeit vorgenommen werden.

rinnen werden in dieser Arbeit an der Universität angebotene Weiterbildungsmaßnahmen für die Zielgruppe der (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen verstanden. Als Ziele gelten die „Etablierung einer geschlechtergerechten Organisationskultur (...)“ sowie die „(...) Steigerung des Anteils an Wissenschaftlerinnen in den oberen Karrierestufen einer wissenschaftlichen Laufbahn“ (Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 5).

Im Folgenden soll ein Blick auf die Entwicklung dieser speziellen Disziplin geworfen werden und die Positionierung an der Universität, deren gesetzliche Grundlage in Kapitel 2.3 bereits umrissen worden ist, dargestellt werden.

3.1.1 Entstehung und Entwicklung gleichstellungsorientierter Weiterbildungsmaßnahmen an Universitäten

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Universitäten – das war vor 15 Jahren noch eine exotische Formel und ist heute integraler Bestandteil universitärer Leitbilder und universitärer Profilentwicklung“ (Ulrich 2006, S. 34).

Aber wie kam es zur Einführung gleichstellungsorientierter Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen an Universitäten? Welche politischen und rechtlichen Schritte waren notwendig, um einen Rahmen für diese spezielle Weiterbildungsform zu schaffen?

Silvia Ulrich (2006) spricht von einer „frauenpolitischen Erfolgsgeschichte“ (S. 34), was die Entwicklung von rechtlich abgesicherten Gleichstellungspolitiken an den Universitäten betrifft, welche auch Voraussetzung für die Durchführung universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen ist. „Die Inpflichtnahme der Universitäten von Genderfragen war ein Transformationsprozess“ (ebd.), der 1990 begonnen hat, im Universitätsgesetz 1993 fortgesetzt wurde und im Universitätsgesetz 2002 unter den Bedingungen der Autonomie der Universitäten völlig neu strukturiert wurde (vgl. Ulrich 2006, S. 34).

Seit mittlerweile etwa 20 Jahren sind Maßnahmen und Strategien, die eine Steigerung des Frauenanteils an universitären Führungspositionen und Professuren bezwecken (auch positive Aktionen bzw. „affirmative actions“ genannt), fester Bestandteil der Reformbestrebungen im öffentlichen Dienst, besonders auch an den Universitäten (Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 10). „Ihre rechtliche Problematik liegt darin, dass sie Differenzierungen nach dem Geschlecht

enthalten, die mit der Idee der formalen Gleichheit in ein Spannungsverhältnis geraten“ (Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 10). Dieses Phänomen war kein auf Österreich beschränktes, sondern Jahre lang Thema internationaler Konferenzen. 1979 kam es durch die Frauenbewegung im Rahmen der Vereinten Nationen zum Beschluss der „Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“. Erstmals wurde auf internationaler Ebene eine Bestimmung verankert, die über ein Diskriminierungsverbot hinausgehend spezifische Förderungen von Frauen mit dem Gleichheitssatz für vereinbar erklärte (vgl. ebd.). Im Jahr 1982 wurde die UN-Konvention durch Österreich ratifiziert (vgl. Kastner 2004, S. 68). In den 1970er Jahren deckte die Frauenbewegung außerdem die frauendiskriminierenden Verhältnisse an den Hochschulen auf. Kritisiert wurden die geringe Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb, die mangelnde Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die auf Männer zugeschnittenen Strukturen, welche Frauen fernhielten (vgl. Plöger 1998, S. 144). In Weiterentwicklung der UN-Konvention aus dem Jahr 1979 wurde 1985 bei der 3. Weltfrauenkonferenz in Nairobi das Prinzip des Gender Mainstreamings zur Handlungsgrundlage der Vereinten Nationen erklärt. Auf dieser Grundlage enthält die von den Vereinten Nationen im Jahr 1995 verabschiedete Agenda 21 einen „Globalen Aktionsplan für Frauen zur Erzielung einer nachhaltigen und gerechten Entwicklung“ (vgl. Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 10). Ein Ziel dieses Plans ist die deutliche Erhöhung insbesondere der Wissenschaftlerinnen als wissenschaftliches Potential (vgl. ebd., S. 10 f.). Im Jahr 1999 hat die Europäische Kommission erstmals die Bedeutung der Frauenförderung für wissenschaftliche Entwicklung in Europa betont. Im selben Jahr folgte mit dem Amsterdamer Vertrag eine normativ verbindliche Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie (vgl. Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 11) Bisher wurden jedoch verpflichtende Maßnahmen zur spezifischen Steigerung der Frauenanteile in der Wissenschaft von EU-Seite nicht erlassen (vgl. ebd.) (siehe auch Kapitel 2.3.1). Für alle Mitgliedsstaaten galt und gilt bis heute das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot der EU als Richtlinie (Artikel 141 im EGV – Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft –, der 2009 durch Artikel 157 der „Konsolidierten Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union“ ersetzt wurde), welches besagt, der Grundsatz der Gleichbehandlung hindere die Mitgliedsstaaten nicht daran, im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen. Dies galt und gilt für beide Geschlechter, bezweckt/e aber in erster Linie Frauenförderung (vgl. ebd.). Unter spezifischen Vergünstigungen werden „sogenannte ‚positive Aktionen‘ (...), die in der sozialen Wirklichkeit bestehende Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen

(...)“ (Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 11) verstanden. Die Universitäten, sofern sie vollrechtsfähig sind, staatlich beherrscht oder finanziert werden, sind laut EU-Gesetz wie Mitgliedsstaaten zu behandeln (vgl. Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 12) und orientieren sich an denselben Richtlinien. Die Frauenförderung an Universitäten liegt wie schon in Kapitel 2.3.2 erwähnt, in den Händen der Mitgliedsstaaten (vgl. ebd., S. 11). Die Entwicklung in Österreich sieht wie folgt aus:

In Österreich trat 1993 das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Es inkludierte in Anlehnung an das im Jahr 1979 verabschiedete Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Dienst- oder Ausbildungsverhältnissen zum Bund (vgl. Kastner 2004, S. 68 f.). Im Gegensatz zum Gleichbehandlungsgesetz von 1979 waren laut Bundes-Gleichbehandlungsgesetz frauenfördernde Maßnahmen im öffentlichen Dienst rechtlich vorgesehen (vgl. Kastner 2004, S. 69). Im Rahmen der Umsetzung der von Österreich ratifizierten UN-Konvention waren/sind die einzelnen Ressorts dazu verpflichtet, Frauenförderungspläne zu erstellen, um Frauen bevorzugt aus- und weiterzubilden bzw. in unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt aufzunehmen bzw. zu fördern (vgl. ebd.). Da die gesetzliche Festschreibung der Geschlechtergerechtigkeit keine ausreichenden Effekte erzielt hatte, wurden aktive Sondermaßnahmen erlassen, wie z.B. Ausbildungsprogramme für Frauen in traditionellen Männerberufen, Anreizsysteme, die Einrichtung von Institutionen, die sich mit Gleichbehandlung befassen usw. (vgl. ebd.). Die universitären Frauenförderungspläne wurden ergänzend zum ministeriellen Frauenförderungsplan entsprechend dem Universitätsgesetz 1993 eingerichtet (vgl. ebd., S. 71). „Ihr Zweck war die Entwicklung von Förderungsmaßnahmen, die auf die konkreten Verhältnisse der jeweiligen Universität zugeschnitten sind (...)“ (Ulrich 2006, S. 36). Von nun an waren die Universitäten u.a. dazu verpflichtet, die Zuständigkeit der seit 1990 bestehenden Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen zu erweitern und Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien einzurichten (vgl. Kastner 2004, S. 71 f.). Die Einführung der Koordinationsstellen war ein wichtiger Beitrag zur Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung an den Universitäten (vgl. Ulrich 2006, S. 36).

Mit der bisher aktuellsten Universitätsgesetzesreform im Jahr 2002 und dem einhergehenden Autonomieprozess der Universitäten gehört die Gleichstellung von Männern und Frauen zusammen mit der Frauenförderung zum konkreten Aufgabenprofil der Universitäten (vgl. Ulrich 2006, S. 40) (siehe auch Kapitel 2.3.3). Das Frauenfördergebot des Universitätsgesetzes beinhaltet wie bereits erwähnt als oberstes Ziel die Schaffung eines ausgewogenen

Zahlenverhältnisses zwischen Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreamings (vgl. ebd.). Neben gesetzlich verankerten Frauenförderungsinstrumenten soll die Frauenförderung auch im Rahmen der Universitätsfinanzierung stattfinden, soll heißen, bei den Ausgaben sind auch gleichstellungspolitische Zielvorgaben zu beachten, deren Erfüllung in der jährlich veröffentlichten Wissensbilanz der jeweiligen Universität aufgezeigt werden müssen¹⁴ (vgl. Ulrich 2006, S. 41). Die universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen (als Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Graz unter §35 festgehalten) ist in den Frauenförderungsplänen der einzelnen Universitäten verankert und wird von den Institutionen mit genderspezifischen Inhalten und Zielvorgaben organisiert und veranstaltet.

Welche Position diese speziellen Fördermaßnahmen im Rahmen der universitären Gleichstellungspolitiken innehaben, wird im folgenden Kapitel näher beleuchtet.

3.1.2 Positionierung gleichstellungsorientierter Weiterbildung an der Universität

Universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen als „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und des studierenden Nachwuchses“ (Karl-Franzens-Universität Graz 2012a, S. 11) ist spätestens seit der Einführung des Universitätsgesetzes 2002 nicht mehr wegzudenken. Sie findet in unterschiedlichen Ausprägungen an beinahe allen österreichischen Universitäten und auch EU-weit ihre Anwendung (Beispiele dazu in Kapitel 3.2.3).

Welche Position nimmt sie neben den Gleichbehandlungsgesetzen, Quotenregelungen und anderen Inhalten der Frauenförderungspläne an der Universität ein?

Es ist davon auszugehen, dass ohne die Verabschiedung eines gleichstellungsorientierten Gesetzesgerüsts die Durchführung universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung an der individuellen Überzeugung und dem Willen der Universitätsführung gebunden wäre (siehe dazu Kapitel 4.1.4). Durch die im Zuge der Universitätsreform 2002 entstandene gesetzliche Verankerung, Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern sei von nun an als verpflichtende Aufgabe der Universitäten zu verstehen, wurden Frauenförde-

¹⁴ Die Umstrukturierung der Hochschulfinanzierung hat wie bereits in Fußnote 12 (Seite 37) erwähnt wurde, zur Folge, dass Gleichstellungsaktivitäten keinen Indikator (mehr) bei der Mittelvergabe des Bundesministeriums an die Universitäten darstellen. In den einzelnen Leistungsvereinbarungen der Universitäten sind sie jedoch weiterhin inbegriffen und fixer Bestandteil (vgl. Wieser 2012).

rungsinstrumente wie gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen zum Bildungsauftrag (vgl. Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 8). Da gleichstellungsorientierte Weiterbildungsangebote dazu dienen, den weiblichen Anteil in den oberen Karrierestufen einer wissenschaftlichen Karriere zu steigern (vgl. Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 5), können sie als ein Mittel zur Erreichung der Quote gesehen werden, die sich laut Frauenförderungsplan aus dem Jahr 2012 auf 50% beläuft. Dabei gelten Frauen, die in der jeweiligen Organisationseinheit mit weniger als 50% vertreten sind, als unterrepräsentiert (vgl. Universität Graz 2012, S. 5).

„Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in dem jeweiligen Wissenschaftszweig bzw der Verwaltungseinheit und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Universität Graz in allen Beschäftigungsverhältnissen und Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 50% zu erhöhen“ (Karl-Franzens-Universität Graz 2012a, S. 5).

Maßnahmen der Frauenförderung, worunter auch die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses fällt, sind laut Frauenförderungsplan in der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren (vgl. ebd.). Gleichstellungsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen sind demzufolge nur ein Beispiel vieler vorhandener Frauenförderungsinstrumente, deren Inhalte im Speziellen auf die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen zugeschnitten sind, welche eine Karriere an der Universität anstreben bzw. nächste Karriereschritte setzen wollen. Ohne bestehende Gesetze (inklusive Quotenregelung) wären die Bestrebungen gleichstellungsorientierter Weiterbildung nicht rechtlich abgesichert, genauso wenig Gesetze alleine zur Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung ausreichen könnten (siehe dazu Kapitel 4.1.4). Ulrich (2006) appelliert an die Universitäten, indem sie die Forderung stellt, die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Gleichstellung müssten aktiv, umfassend und nachhaltig genutzt werden (vgl. Ulrich 2006, S. 43). Es wäre in den Augen der Autorin an der Zeit, die Verrechtlichung von Diskriminierungsschutz und Frauenförderung ambitioniert und effektiv umzusetzen (vgl. ebd.). Dies wird u.a. durch Maßnahmen wie die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses über gleichstellungsorientierte Weiterbildungen gewährleistet.

EU-weit stellt gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen einen Aspekt gleichstellungsorientierter Reformen an Universitäten dar. Als Impuls für diese Reformen dient die Strategie des Gender Mainstreamings (vgl. Kastner 2004, S. 84). Die Implementie-

nung der Gender Mainstreaming-Strategie an den Hochschulen hat zur Folge, dass die Universität als System mit einer spezifischen Organisationskultur und -struktur Frauenförderung (wozu auch die Förderung von Wissenschaftlerinnen in Form von Weiterbildung zählt) nicht länger als Sonderprogramm zur Qualifizierung von ohnehin schon bestens qualifizierten Wissenschaftlerinnen versteht (vgl. ebd., S. 82). Frauenförderung wird als Intervention gesehen, die auf die „geschlechtergerechte Veränderung der Struktur der Organisation und auf die Veränderung der vorgefundenen Geschlechterkultur“ (Kastner 2004, S. 82) abzielt (vgl. ebd.).¹⁵ Gleichstellungsorientierte Weiterbildung ist somit Teil von Interventionen, welche drauf fokussieren, die Geschlechterkultur innerhalb der Institution zu einer symmetrischen zu transformieren (vgl. Kastner 2004, S. 83).

3.2 Gleichstellungsorientierte Weiterbildung an der Universität Graz

Nach allgemeinen Betrachtungen der universitären gleichstellungsorientierten Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen rund um ihre Entwicklung und Positionierung, folgt nun ein Kapitel, das sich ihrer Entwicklung an der Universität Graz widmet, das aktuelle Programm aufzeigt und es in Vergleich mit Angeboten an den in Kapitel 2.2 herangezogenen österreichischen Universitäten sowie ausgewählten Beispielen aus dem EU-Raum setzt.

3.2.1 Entstehung und Entwicklung

Im Jahr 2010 wurde von der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung ein Buch zur Qualitätssicherung des Angebots zur Gleichstellungsförderung publiziert, in welchem auf zehn Jahre universitäre Frauenförderung zurückgeblickt wird (vgl. Hey/Rath/Wieser 2010). Als erste Universität Österreichs hat die Universität Graz ein umfangreiches Programm zur „Etablierung einer geschlechtersymmetrischen Wissenschaftskultur“ entwickelt und in den Jahren 2001 bis 2003 (mit EU-Mitteln) durchgeführt (vgl. ebd., S. 7). Das Programm trug den Titel „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“ (vgl. Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 14) und wurde in Kooperation mit den zum damaligen Zeitpunkt drei bestehenden Grazer Universitäten (Universität Graz, Technische

¹⁵ Kritik an Frauenförderung als auch am Gender Mainstreaming-Prozess findet sich in Kapitel 4. Die bisherigen Ausführungen sind bloße Darstellungen der EU-weiten und nationalen (Rechts)lage.

Universität Graz und Universität für Musik und darstellende Kunst Graz) (vgl. Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 90) durchgeführt. Es wurde initiiert, „(...) um die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Grazer Universitäten voranzutreiben“ (Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 8). Das Programm umfasste sechs Maßnahmen und war für folgende Zielgruppen konzipiert: Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Akteurinnen des Diskriminierungsschutzes, Führungskräfte und das gesamte Personal an der Universität (vgl. ebd., S. 20). Die sechs Maßnahmen setzten sich aus Orientierungsworkshops zum Thema „Beruf Universitätslehrerin“, Weiterbildungsangeboten in „Gender-Kompetenz“ für alle Hochschulangehörigen, Schulung- und Unterstützungsangeboten für die Akteurinnen des Diskriminierungsschutzes, einem Lehrgang für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Gender Mainstreaming-Arbeit mit Führungskräften und die Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote zusammen (vgl. ebd., S. 20 ff.).

Für Studentinnen im zweiten Studienabschnitt, Absolventinnen und jungen Projektmitarbeiterinnen wurde der jährliche vierstündige Orientierungsworkshop zum Thema „Beruf Universitätslehrerin“ konzipiert, in welchen es darum ging, zu einer gezielten und frühzeitigen Karriereplanung zu motivieren (vgl. Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 68). Der jährliche eintägige Workshop wurde entwickelt, um den Teilnehmerinnen Informationen über die Laufbahn an der Universität zu geben und Erfahrungen von Wissenschaftlerinnen sowie Möglichkeiten der persönlichen Lebensplanung zu vermitteln (vgl. Karl-Franzens-Universität Graz 2012b, Veranstaltungskalender). Folgende Frauen sollten mit dem Workshop angesprochen werden: Master-Studentinnen, Diplomandinnen, Dissertantinnen (auch künstlerische Dissertation) und Projektmitarbeiterinnen der Universität Graz und der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz. Jährliche halbtägige Orientierungsworkshops finden neben oben genanntem mittlerweile auch für Absolventinnen der Medizinischen Fakultät und Ärztinnen in Ausbildung zu Fachärztinnen (Orientierungsworkshop: Beruf Wissenschaftlerin, Ärztin und Universitätslehrerin) sowie für Master-Studentinnen, Diplomandinnen, Dissertantinnen und Projektmitarbeiterinnen der Technischen Universität Graz statt. Alle Workshops entsprechen einander zieltechnisch und unterscheiden sich lediglich in den fachspezifischen Inhalten (vgl. Karl-Franzens-Universität Graz 2012b, Veranstaltungskalender).

Für fortgeschrittene Dissertantinnen, Postdocs und Habilitandinnen wurde erstmals 2001 der einjährige, laufbahnorientierte Lehrgang für Nachwuchswissenschaftlerinnen ins Leben gerufen (vgl. Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 90). Der jährlich stattfindende Lehrgang setzte sich inhaltlich aus zwei wesentlichen Komponenten zusammen: der Entwicklung und Stärkung der

sozialen Kompetenz (u.a. Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung, Präsentationstechniken, Standortbestimmung) und der Vermittlung von Inhalten und Kompetenzen bezogen auf die Organisation von Wissenschaft und Universität (u.a. Organisationskultur im Universitätsbetrieb, Universitätsrecht) (vgl. Rath 2010a, S. 25). Im Juli 2003 wurde außerdem erstmals eine internationale so genannte „Summerschool – Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ veranstaltet (vgl. Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Graz 2006, S. 22). In dieser wurden die zentralen Inhalte des Lehrgangs in zeitlich komprimierter Form behandelt (vgl. ebd.).

Nach einer dreijährigen Pilotphase und einer dreijährigen Implementierungsphase wurden die zentralen Elemente des Programms „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“ ab 2007 in den Regelbetrieb der Grazer Universitäten integriert (vgl. Hey/Rath/Wieser 2010, S. 7). Seither wird in Kooperationen über jeweils drei Jahre mit den weiteren Grazer Universitäten (Technische Universität Graz, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz und Medizinische Universität Graz) ein umfangreiches Set von Weiterbildungsangeboten zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen, zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität sowie zur Erweiterung der Genderkompetenz der an der Universität Beschäftigten durchgeführt (vgl. ebd.). Derzeit findet das Programm „Potenziale“ zum vierten Mal statt (Stand September 2012). Über die Jahre wurde das Programm immer wieder evaluiert und überarbeitet. Weitere Angebote wurden entwickelt: Zusätzlich zum Orientierungsworkshop, zum Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (ehemals Lehrgang für Nachwuchswissenschaftlerinnen) (vgl. Rath 2010a, S. 25), der Summerschool und den Angeboten zu Gender-Kompetenz, wurden spezielle Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen in den unterschiedlichen Stadien der wissenschaftlichen Karriere entwickelt, die die bestehende gleichstellungsorientierte Weiterbildung erweitern. Dazu zählen „Strategische Karriereplanung“ für Dissertantinnen im Anfangsstadium, „Bewerbungs- und Berufungstrainings“ für Postdocs und habilitierte Wissenschaftlerinnen, Workshops für Professorinnen und Seminare für Wissenschaftlerinnen zu den verschiedensten Themen wie z.B. „Interkulturelle Kompetenz“, und „Strategisches Verhandeln“ und auch zum Thema „Universität als ambivalenter Ort für Frauen“ (vgl. Wieser 2012)¹⁶.

¹⁶ Diese Information stammt von Ilse Wieser, die an der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz für die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und Nachwuchs-/Frauenförderung zuständig ist. Die von ihr stammenden Informationen wurden bisher nicht publiziert, daher habe ich auf ihr praxisbezogenes Wissen als langjährige Mitarbeiterin zurückgegriffen.

Außerhalb des Kooperationsprogramms Potenziale fand in den Jahren 2007 bis 2009 erstmals die Durchführung eines Mentoring-Pilotprogramms mit dem Titel „KlarA. Klar Anders!“ an der Universität Graz statt. Es wurde als Weiterbildungsangebot zur beruflichen Förderung von Frauen konzipiert (vgl. Rath 2010b, S. 71), das sich ausschließlich an Studentinnen und Absolventinnen der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Graz als Mentees wendete. Als Mentorinnen wurden fortgeschrittene Postdocs, Habilitandinnen, habilitierte Wissenschaftlerinnen und eine Professorin – alle aus den unterschiedlichsten Disziplinen – gewonnen (vgl. ebd.). Mittlerweile findet bereits das zweite Mentoringprogramm „MentoringPLUS“ (2011-2012) statt, welches sich an Absolventinnen (Dissertantinnen und Postdocs) aller Fachbereiche der Universität Graz als Mentees richtet und für diese sowohl Frauen als auch Männer als MentorInnen gewonnen wurden (vgl. Wieser 2012).

Wie das aktuelle Angebot an gleichstellungsorientierten Weiterbildungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen aussieht, wird im nächsten Kapitel beleuchtet.

3.2.2 Aktuelles Angebot an der Universität Graz

Im Folgenden werden die im Jahr 2012 angebotenen Maßnahmen dargestellt¹⁷. Die Auswahl beschränkt sich ausschließlich auf die in dieser Arbeit im Fokus stehenden gleichstellungsorientierten Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen¹⁸. Wie schon im vorangegangenen Kapitel erläutert, werden an der Universität Graz neben gleichstellungsorientierten Weiterbildungsangeboten für Wissenschaftlerinnen auch solche für Bedienstete, Führungskräfte, Studierende usw. angeboten. Alle Maßnahmen sollen zum Abbau von in den Strukturen und Prozessen verborgenen Quellen von Chancenungleichheit beitragen (vgl. Hey/Rath/Wieser 2010, S. 7).

¹⁷ Hierbei handelt sich um jene Maßnahmen, die im September 2012 im Angebot der Koordinationsstelle standen, wobei manche Maßnahmen noch am Laufen und manche erst später (im selben Jahr) begannen. Bereits abgewickelte Maßnahmen aus dem Jahr 2012 werden nicht erwähnt. Diese können unter folgendem Link abgerufen werden:

http://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Gleichstellung/Archiv_Veranstaltungen_2012.pdf.

¹⁸ Die Zuordnung der angebotenen Maßnahmen in universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen oblag meiner eigenen Einschätzungen, da eine solche konkrete Einteilung zum Zeitpunkt der Kapitelverfassung nicht vorhanden war. Die Kriterien waren neben der Zielgruppe die Inhalte, welche der gezielten Karriereförderung von (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen im Sinne einer Steigerung der Frauenanteile in den oberen Karrierestufen dienen sollten. Im neu überarbeiteten Webauftritt der Koordinationsstelle ist eine Einteilung der Maßnahmen in u.a. „Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ vorhanden. Siehe dazu: <http://koordination-gender.uni-graz.at/de/gleichstellung/angebote/>.

Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen 2012: Kompetenzen, Strategien und Netzwerke

„Ziel ist es, karriererelevantes Know-how systematisch und gezielt weiterzugeben und die sozialen Kompetenzen der Jungwissenschaftlerinnen zu stärken“ (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Graz 2006, S. 20).

Dabei handelt es sich um ein einjähriges zertifiziertes Weiterbildungsangebot mit acht berufslaufbahnbezogenen Seminaren, Expertinnengesprächen, Workshops, themenzentriertem Gruppencoaching und individuellem Coaching (vgl. Karl-Franzens-Universität Graz 2012b, Karriereprogramm 2012). Zur Zielgruppe zählen das weibliche wissenschaftliche Personal und insbesondere der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs vom Dissertations- bis Habilitationsstadium der vier Grazer Universitäten (vgl. Rath 2010a, S. 25). Lernziele sind die Entwicklung von beruflichen Prioritäten, strategischen Herangehensweisen in der Karriereplanung und wissenschaftsbezogenen Skills für den beruflichen Alltag als auch der Einblickgewinn in die (informellen) Strukturen von Universitäten. Außerdem wird dem Aspekt der Vernetzung viel Bedeutung beigemessen (vgl. Karl-Franzens-Universität Graz 2012b, Karriereprogramm 2012). Die Seminare und Workshops unterteilen sich in solche, die sich auf die Entwicklung und Stärkung der sozialen Kompetenzen der Teilnehmerinnen konzentrieren (persönliche Standortbestimmung, Kommunikation, Durchsetzungs- und Verhandlungsstrategien, Konfliktmanagement, kollegiale Beratung usw.) als auch in solche, die sich u.a. der Organisationskultur der Universität, der universitären Gleichstellung, dem Universitätsrecht und den Mitgestaltungsmöglichkeiten an der Universität widmen (vgl. Rath 2010a, S. 25).

MentoringPLUS für Wissenschaftlerinnen

Ziel der zweiten überarbeiteten Auflage des Mentoringprogramms (siehe Kapitel 3.2.1) ist es,

„(...) Mentoringprozesse zu initiieren und nachhaltig zu nutzen. Transparente Begleit- und Förderbeziehungen zwischen erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und jüngeren Wissenschaftlerinnen werden ermöglicht“ (Karl-Franzens-Universität Graz 2012b, MentoringPLUS).

Zielgruppen sind auf der einen Seite ausschließlich weibliche Dissertantinnen und Postdocs als Mentees und auf der anderen Seite sowohl weibliche als auch männliche HabilitandInnen und ProfessorInnen als MentorInnen aus allen Fachbereichen der Universität Graz. Im Programm werden beide Gruppen auf ihre Zusammenarbeit vorbereitet und sie erhalten Begleitung und Unterstützung bei der Gestaltung ihrer Mentoring-Beziehung durch entsprechende Weiterbildung (vgl. Karl-Franzens-Universität Graz 2012b, MentoringPLUS). Begleitende Coachings und Seminare werden wie in allen universitären gleichstellungsorientierten Veranstaltungen der Universität Graz von Trainerinnen und Coaches mit universitärer Erfahrung und Expertinnen der Universität Graz gehalten (vgl. ebd.). Auch hier lautet eines der Ziele die Entwicklung von strategischen Herangehensweisen an die Karriereplanung. Weiters soll die Fähigkeit, Förderbeziehungen zu gestalten, gestärkt werden, die Beratungskompetenz für MentorInnen erweitert und die Vernetzung angeregt werden (vgl. Karl-Franzens-Universität Graz 2012b, MentoringPLUS).

Bewerbungs- und Berufungstraining: Strategiebildung und Training

„Viel Information, intensive Beratung und eine ungemein kompetente Trainerin, die in aller Deutlichkeit die Vision der Chancengleichheit der Geschlechter auf der Ebene der universitären Realität diskutiert“ (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Graz 2006, S. 23).

Dieses spezielle Training für Wissenschaftlerinnen wird in Form von einem dreitägigen Seminar abgehalten. Es inkludiert Information, Trainingseinheiten und Strategiebildung zu Bewerbungen und Berufungsverfahren im Wissenschaftsbereich (vgl. Karl-Franzens-Universität Graz 2012b, Bewerbungs- und Berufungstraining: Strategiebildung und Training). Zur Zielgruppe gehören Postdocs, Habilitandinnen, habilitierte Wissenschaftlerinnen und adäquat Qualifizierte in allen Wissenschaftsdisziplinen, den Künsten, der Medizin und den Ingenieurbereichen und in Ausnahmefällen fortgeschrittene Dissertantinnen (vgl. ebd.). Die Trainingsbausteine setzen sich aus der schriftlichen Bewerbung und dem Bewerbungsvortrag in der Wissenschaft sowie dem Gespräch mit der Auswahlkommission/Berufungskommission zusammen. Außerdem bietet das Seminar Informationen zu folgenden Themenfeldern: Ablauf von Bewerbungen und Berufungsverfahren in Österreich, Ablauf von Bewerbungen und Berufungsverfahren im internationalen Vergleich und Personalstrukturen im internationalen

Wissenschaftssystem (vgl. Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Graz 2006, S. 23 f.).

Coaching: Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen – personalrechtliche Aspekte

Hierbei handelt es sich um ein Coaching-Angebot durchgeführt von universitätsinternen Expertinnen für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen aller Fachbereiche der vier Grazer Universitäten (vgl. Karl-Franzens-Universität Graz 2012b, Veranstaltungskalender).

Inhalte sind die Klärung personalrechtlicher Fragen, die Anstellung strategischer Überlegungen und die Erarbeitung von Handlungsoptionen. Außerdem können Entscheidungsfindungen gestärkt werden (vgl. ebd.).

3.2.3 Grazer gleichstellungsorientierte Weiterbildung im Vergleich

Zunächst soll das bestehende Programm an der Universität Graz mit jenem der fünf ausgewählten österreichischen Universitäten verglichen werden. Im darauf folgenden Kapitel werden Beispiele der gleichstellungsorientierten Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen im EU-Raum vorgestellt.

3.2.3.1 Universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung in Österreich

Auch die bereits in Kapitel 2.2 für den statistischen Vergleich herangezogenen österreichischen Universitäten bieten Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen an. Die älteste Universität Österreichs, die Universität Wien, organisiert in der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung Maßnahmen zur strategischen Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn von Frauen (vgl. Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien 2011, S. 70). Zu den gleichstellungsorientierten Weiterbildungsmaßnahmen für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen zählen dabei u.a. das Mentoring-Programm, welches sich auf die Karriereentwicklung von Postdoktorandinnen konzentriert und das so genannte Curriculum zur Karriereplanung (vgl. ebd.). Dieses frauenspezifische Curriculum soll Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftsbetrieb der Universität Wien dabei unterstützen, ihre Karriere

erfolgreich zu planen und zu gestalten (vgl. Personalentwicklung der Universität Wien 2012, S. 3). Dauer und Ausmaß, Seminarinhalte und Zielsetzungen ähneln dem Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen der Universität Graz.

Die Johannes-Kepler-Universität Linz und die Universität Salzburg verbindet ein bereits seit mehreren Jahren erfolgreich bestehendes Kooperationsprojekt, das darauf abzielt, Frauenkarrieren im wissenschaftlichen Bereich zu fördern (vgl. Johannes Kepler Universität Linz/Universität Salzburg 2010, S. 1). Es handelt sich dabei um das Programm „karriere_links“, das ähnlich dem Programm „Potenziale“ an den Grazer Universitäten gleichstellungsorientierte Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen anbietet, um sie in ihren Bestrebungen auf durchgängige und erfolgreiche Karrieren zu unterstützen (vgl. ebd.). Zu den aktuellen Maßnahmen innerhalb des Programms zählen ein Lehrgang für Dissertantinnen mit dem Titel „Erfolgsstrategien und Karriereperspektiven für Wissenschaftlerinnen“, eine Workshopreihe sowie ein Sommercampus für Habilitandinnen und zu guter Letzt ein Mentoringprogramm, das so genannte Exzellenz-Programm, für bereits habilitierte Wissenschaftlerinnen der beiden Universitäten (vgl. gendup 2012, karriere_links). Außerdem gibt es ein Kooperationsprojekt zwischen der Universität Salzburg, der Johannes-Kepler-Universität Linz und der Universität für Weiterbildung Krems. Es handelt sich dabei um ein Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der drei Universitäten mit dem Titel „Mentoring III“, im Zuge dessen – wie auch im Mentoringprogramm „MentoringPLUS“ der Universität Graz – die Mentees in ihrer universitären Laufbahnplanung und Karriereentwicklung gestärkt und die interuniversitäre Vernetzung intensiviert werden soll (vgl. gendup 2012, Mentoring III).

Die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt verfügt über kein spezielles Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen. Die Universität dockt sich infolgedessen an die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz an. Das bedeutet, dass Wissenschaftlerinnen der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, die von der Koordinationsstelle Graz organisierte gleichstellungsorientierte Kurse bzw. Programme besuchen möchten, von der eigenen Universität in Klagenfurt finanziell gefördert werden.¹⁹

Es gibt einen obligatorischen Lehrgang für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen, der sich an alle neu eingestellten MitarbeiterInnen und AssistentInnen richtet, dessen Zielsetzungen jedoch nur in wenigen Aspekten jenen des frauenspezifischen Karriereprogramms entsprechen (Vernetzung, Unterstützung am Karriereweg) (vgl. Alpen-Adria-Universität Klagenfurt o.J., S. 60). Im internen Weiterbildungsprogramm der Alpen-

¹⁹ Diese Information stammt von einer Mitarbeiterin der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, welche ich über den gemeinsamen Email-Verkehr erhalten habe und noch nirgendwo publiziert wurde.

Adria-Universität Klagenfurt werden pro Semester jeweils mindestens zwei Weiterbildungskurse speziell für Frauen angeboten. Diese finden im gesamten Weiterbildungsangebot in der Kategorie „Gender Mainstreaming“ ihren Platz. Derzeit werden folgende zwei Seminare für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen aller Fachbereiche angeboten: Verhandlungsstrategien sowie Selbstpräsentation und Kommunikation (vgl. ebd., S. 17 f.).

An der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck findet seit 2009 das Erika-Cremer-Habilitationsprogramm statt. Im Zuge dieses Programms werden ausgewählte Habilitandinnen über einen gewissen Zeitraum gefördert. Das Habilitationsprogramm ermöglicht es den ausgewählten Wissenschaftlerinnen, „sich innerhalb der Laufzeit von zwölf bis 48 Monaten existentiell abgesichert und in enger Kooperation mit ihrem jeweiligen Institut, integriert in den dortigen Forschungsbetrieb, auf ihr Habilitationsprojekt zu konzentrieren“ (Büro für Gleichstellung und Gender Studies 2011, S. 8). Seit April 2011 verfügt die Universität in Innsbruck auch über ein Berufungstraining für angehende Professorinnen, inhaltlich gleichzusetzen mit den Berufungstrainings an der Universität Graz. Außerdem ist ein Karriereprogramm für Postdocs in Planung.²⁰

Grundsätzlich hat die Universität Graz ihre Vorreiterinnenrolle in Sachen gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen beibehalten, wobei – wie in diesem Kapitel erkenntlich wurde – die anderen österreichischen Universitäten eifrig am Entwickeln und Implementieren ähnlicher Programme sind.

3.2.3.2 Beispiele gleichstellungsorientierter Weiterbildung im EU-Raum

In diesem Kapitel liegt der Fokus auf Weiterbildungsmaßnahmen im EU-Raum. Da es sich bei universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen um eine sehr spezifische Disziplin handelt, die weder über eine einheitlich anerkannte Benennung noch über eine lange Tradition in ihrem Bestehen verfügt (siehe Kapitel 3.1), gestaltete sich die Recherche als äußerst schwer. Um eine Vergleichbarkeit mit den an der Universität Graz und an den restlichen ausgewählten österreichischen Universitäten angebotenen Maßnahmen sichern zu können, beschränkt sich die Auswahl der Weiterbildungsbeispiele im EU-Raum auf folgende: Es werden zunächst Maßnahmen zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen an ausgewählten Universitäten in Deutschland vorgestellt und anschließend werden ausgewählte EU-weite Maßnahmen, welche länderübergreifend stattfinden, als Beispiele

²⁰ Diese Information stammt von einer Mitarbeiterin der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, welche ich über den gemeinsamen Email-Verkehr erhalten habe und noch nirgendwo publiziert wurde.

herangezogen. Auswahlkriterien waren die Zielgruppe sowie die Inhalte und Zielsetzungen der Maßnahmen.

An der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Rheinland-Pfalz) gibt es seit 2002 ein so genanntes Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Diese Einrichtung bietet Coachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen an, um sie auf ihrem gesamten wissenschaftlichen Berufsweg zu begleiten, zu unterstützen und zu beraten. Die Zielgruppe setzt sich aus Frauen zusammen, die sich für eine wissenschaftliche Karriere interessieren, Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich außerfachliche Kompetenzen für ihren Karriereweg aneignen möchten und Wiedereinsteigerinnen (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 2012, Modellbeispiele²¹). Ein ähnliches Coachingangebot findet sich auch im aktuellen Programm der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung an der Universität in Graz (siehe Kapitel 3.2.2).

Ein sich an die Inhalte des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen (siehe Kapitel 3.2.2) anlehnendes Weiterbildungsprogramm findet an der Universität Potsdam (Brandenburg) seine Anwendung. Das Programm nennt sich „Karriere-Kompass“, dessen ausdrückliches Ziel die nachhaltige Förderung der Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase ist (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 2012, Modellbeispiele). Dies wird über Coachings, Vernetzung sowie Workshops gewährleistet. Im Zuge des Programms sollen die eigenen Karrierepläne reflektiert werden, wobei die Teilnehmerinnen bei einer Neuorientierung oder bei wichtigen Entscheidungen hinsichtlich weiterer Karriereschritte Unterstützung erfahren (vgl. ebd.).

Als weiteres Beispiel für universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung außerhalb Österreichs soll die Veranstaltungsreihe „Karriere als Wissenschaftlerin“ der Universität Paderborn (Nordrhein-Westfalen) dienen. Diese richtet sich an Absolventinnen der Paderborner Universität und enthält ein Angebot an Workshops und Vorträgen, das speziell für Dissertantinnen konzipiert ist, welches beim Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere unterstützend wirken soll. Veranstaltungsbeispiele sind Workshops für Dissertantinnen zum Thema Karriereplanung und Bewerbungsstrategien als auch verschiedene Vorträge zu den Themen Chancen und Förderungsmöglichkeiten als Wissenschaftlerin und Berufsperspektiven in der europäischen Zusammenarbeit im Bildungsbereich usw. (vgl. Deutsche For-

²¹ Hierbei handelt es sich um ein Service der Deutschen Forschungsgemeinschaft, welche auf folgender Homepage unter dem Titel „Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ ein besonderes Informationssystem über Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit in der Wissenschaft in Deutschland zur Verfügung stellt: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de>.

schungsgemeinschaft 2012, Modellbeispiele). Wie auch die Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen an der Universität Graz zielen diese Maßnahmen auf eine deutliche Steigerung der Frauenanteile in Leitungspositionen (vgl. ebd.).

Auch Mentoringprogramme sind Teil der Frauenförderung an den Universitäten in Deutschland. Als Beispiel soll ein Kooperationsprojekt zwischen der Technischen Universität Berlin, der Humboldt-Universität zu Berlin und der Freien Universität, ebenfalls in Berlin, dienen. Das Projekt nennt sich „ProFil. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring? Training? Networking“ und ist für hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur konzipiert. Anders als beim Grazer Mentoringprogramm „MentoringPLUS“, welches für Dissertantinnen und Postdocs gleichermaßen zugänglich ist, hat dieses Mentoringprogramm in Berlin ausschließlich Postdocs, Habilitandinnen, habilitierte Wissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen sowie Leiterinnen von Nachwuchsgruppen und Postdoktorandinnen als Zielgruppe (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 2012, Modellbeispiele). Ein Jahr lang werden die Teilnehmerinnen bei der weiteren Planung ihrer Karriere unterstützt und auf künftige Führungs- und Managementaufgaben vorbereitet, die im Kontext der neuen Hochschulsteuerungsformen (siehe Kapitel 2.3) mit einer Professur verbunden sind (vgl. ebd.). Zur Auswahl stehen One-to-One-Mentoring und Gruppen-Mentoring. Zusätzlich zu den individuellen Mentoringeinheiten zwischen den MentorInnen und den Mentees werden Seminare angeboten, wodurch ähnlich wie im Karriereprogramm an der Universität Graz u.a. strategische Kompetenzen und Führungstechniken vermittelt werden (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 2012, Modellbeispiele).

Die von der Europäischen Kommission mehrfach betonte Wichtigkeit von Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung ist in Kapitel 2.3.1 bereits zum Ausdruck gekommen. Nun folgt ein kleiner Einblick in die Praxis EU-weiter Weiterbildungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen an Universitäten, die neben Projekten zur Analyse von akademischen Karrieren und solchen zur Bewusstseinschaffung für die universitäre Situation von Frauen und Männern sowie zum Strukturwandel an den Hochschulen und zum Gender Mainstreaming im Zuge der Rahmenprogramme der Europäischen Gemeinschaft für Forschung, Entwicklung und Demonstration durchgeführt wurden und werden (vgl. European Commission 2010, S. 102). Ein Beispiel EU-weiter Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen ist das im Jahr 2006 durchgeführte Projekt „Encouragement to Advance – Training Seminars for Women

Scientists“ (vgl. gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften o.J., ENCOUWOMSCI²²). „The project intended to raise the proportion of female scientists in senior positions at universities and in research“ (European Commission 2010, S. 102). Das Projekt unterstützte Wissenschaftlerinnen dabei, sich auf Berufungsverfahren für Professuren in Österreich, Deutschland, Tschechien, den Niederlanden und der Schweiz vorzubereiten. Die Unterstützung erfolgte durch ein gezieltes Bewerbungstraining, wodurch die Chancen auf eine erfolgreiche Bewerbung erhöht und die Mobilität der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen innerhalb des Europäischen Forschungsraumes gefördert werden sollten (vgl. gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften o.J., ENCOUWOMSCI). Zur Zielgruppe zählten promovierte Wissenschaftlerinnen, die noch keine Professur auf Lebenszeit innehatten. Insgesamt fanden zwölf jeweils viertägige Seminare für die Teilnehmerinnen statt. Jedes Seminar inkludierte ein international ausgerichtetes Berufungstraining, das „Wissenschaftlerinnen aller Fachbereiche auf die effektive Präsentation ihres Berufungsvortrags, auf das Gespräch mit einer Berufungskommission und nationale Besonderheiten bei Berufungen in den oben genannten Ländern vorbereitete“ (gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften o.J., ENCOUWOMSCI). Ein sich inhaltlich an das Karriereprogramm anlehrende EU-Projekt fand in den Jahren 2006 bis 2008 statt und wurde von der Donau-Universität Krems veranstaltet. Es nannte sich „Advanced Training for Women in Scientific Research“ (vgl. European Commission 2010, S. 122). „The project objective was to promote the participation of women in science and research by supporting female scientists in acquiring research and career management skills and other tools which help them build their careers“ (European Commission 2010, S. 123). Zur Zielgruppe gehörten naturwissenschaftlich oder technisch ausgerichtete Dissertantinnen und Postdocs. Das Projekt inkludierte einerseits ein „International Summer School Program“ mit dem Schwerpunkt der Vermittlung von Management-Skills durch Trainings und andererseits „Mentoring and Coaching Programs“ zum Aufbau von Mentoringbeziehungen zwischen den Beteiligten aller involvierten Partnerorganisationen. Neben der Förderung der einzelnen Teilnehmerinnen ging es auch darum, das Projekt in andere europäische Universitäten zu implementieren (vgl. European Commission 2010, S. 123). Zu diesem Zweck wurde das Projekt am Ende der Durchführung in einer Konferenz in Brüssel beworben (vgl. ebd.). Auch die Bedeutung von Mentoring für Wissenschaftlerinnen ist EU-weit anerkannt. Das Projekt „eument-net“ legte den ersten Grundstein für ein transnatio-

²² Die Informationen zum Projekt „Encouragement to Advance – Training Seminars for Women Scientists“ (offizielle Abk.: „ENCOUWOMSCI“) stammen u.a. von der Homepage des CEWS (Center of Excellence Women and Science), ein Bereich von „GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften“ (die größte deutsche Infrastruktureinrichtung für die Sozialwissenschaften): www.gesis.org/cews.

nales Netzwerk von Mentoringprogrammen an Universitäten zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen (vgl. Füger/Nöbauer/Genetti 2008, S. 6). Das Programm wurde im Zeitraum von Jänner 2007 bis September 2008 durchgeführt. Teilnehmende Universitäten waren einerseits solche mit langjähriger Erfahrung im Mentoringbereich wie die Universität Wien, die Universität Fribourg (Schweiz²³), die Universität Bern (ebenfalls Schweiz) und die Universitäten Mannheim und Stuttgart (Deutschland) und andererseits ein Institut mit wenig bis gar keiner universitärer Mentoringenerfahrung für Wissenschaftlerinnen: „Institute for Philosophical Research“, Bulgarian Academy of Science in Sofia (vgl. ebd.). Ziel war es, „[to] promote mentoring as an effective tool for addressing and strengthening the position of women in academia and research in Europe, especially in countries where mentoring is still rare, such as in southern and eastern Europe“ (Füger/Nöbauer/Genetti 2008, S. 6). Dabei galt es, den Erfahrungsaustausch zwischen den Ländern zu fördern, die Bedeutung von Mentoring zur Karriereförderung von Frauen an Universitäten hervorzuheben, die Kooperation zwischen den verschiedenen Mentoringprogrammen zu ermöglichen und dabei neue Möglichkeiten der Durchführung zu entwickeln („best practice“) und zu guter Letzt Mentoring für Frauen an Universitäten in die nationalen und EU-weiten Politiken zu implementieren (vgl. ebd., S. 7). Das letzte gewählte Beispiel für Weiterbildung und Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen auf EU-Ebene ist das Mentoringprogramm „TANDEMplus IDEA“ („Establishment of an International Strategic Development between Leading European Technical Universities with the Aim of Increasing the Number of Female Professors in Natural Science and Engineering“) (vgl. European Commission 2010, S. 130). Wie der Untertitel dieser Maßnahme, die zwischen 2007 und 2010 stattgefunden hat, schon erahnen lässt, handelt es sich hierbei um ein spezielles internationales Mentoringprogramm für die Zielgruppe von Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen im Postdoc-Stadium. Als MentorInnen konnten international anerkannte WissenschaftlerInnen aus den verschiedensten Ländern gewonnen werden. Ziel war es, die Zahl der Professorinnen in den Naturwissenschaften, technischen Studien und im Ingenieurwesen zu erhöhen. Dieser Prozess sollte durch die Förderung der Teilnehmerinnen über Mentoring unterstützt werden (vgl. ebd.). Besonderes Augenmerk lag auf dem Austausch zwischen ExpertInnen unterschiedlicher Herkunft und Universitäten. Die Mentoringeinheiten wurden durch Vorträge von international anerkannten ExpertInnen zu den Themen Interkulturelle Kompetenz, Work-Life-Balance und Struktur- und Organisationswandel usw. ergänzt (vgl. European Commission 2010, S. 131).

²³ Das Projekt „eument-net“ wurde im Zuge des sechsten Rahmenprogramms der Europäischen Gemeinschaft für Forschung, Entwicklung und Demonstration von der EU finanziert, war jedoch auch für die Schweiz als Nicht-EU-Mitglied zugänglich.

IV. Perspektiven und Barrieren universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung

Nach dem einführenden Kapitel rund um die Rahmenbedingungen universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen aus geschichtlicher, statistischer und gesetzlicher Perspektive und dem allgemeinen Kapitel zur Entstehung, Entwicklung und aktuellen Positionierung gleichstellungsorientierter Weiterbildung im nationalen und internationalen Kontext, soll in diesem Kapitel der eingangs erwähnten Forschungsfrage auf den Grund gegangen werden: Welchen Beitrag leistet universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen am Weg zu einem ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern im universitären Lehr- und Forschungsbetrieb?

Wichtig ist vorab, klarzustellen, dass es klare Grenzen der kausal zuordenbaren Auswirkung von Personalentwicklungsmaßnahmen wie gleichstellungsorientierter Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen gibt (vgl. Hey/Rath/Wieser 2010, S. 8).

„Personalentwicklung muss sowohl für die unmittelbar an Maßnahmen Teilnehmenden als auch für die Organisation selbst Resultate bringen, wobei die Einschätzung und die Messbarkeit letzteren Aspekts an Universitäten besondere Herausforderungen stellt“ (Hey/Riccabona/Wieser 2010, S. 11).

Die universitätsspezifischen Erfolgskriterien liegen partiell quer zu den klassischen Human-Ressource-Zielsetzungen (wie z.B. Produktivitätsanstieg, Anzahl der KundInnenbeschwerden etc.), da im Idealfall die erfolgreichen Subjekte der Personalentwicklung von der Universität wegberufen werden. Angestrebte Outcomes gleichstellungsorientierter Personalentwicklung, worunter auch die spezielle Weiterbildungsform für Wissenschaftlerinnen fällt, sind die Reduktion der Unterrepräsentation von Frauen in höheren akademischen Laufbahnstufen, die Etablierung einer geschlechtersymmetrischen Kultur und die flankierende Unterstützung von (universitäts)rechtlich vorgegebenen Maßnahmen des Diskriminierungsschutzes (vgl. Hey/Riccabona/Wieser 2010, S. 11 f.). Diese (angestrebten) Ergebnisse sind aufgrund ihrer multidimensionalen Kausalität nur schwer in Zusammenhang mit einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen zu bringen (vgl. ebd., S. 12). Vor diesem Hintergrund sind die nachfolgenden Ausführungen allesamt nicht 1:1 auf die (Aus)Wirkungen gleichstellungsorientierter Weiterbildungen allein zurückzuführen, wobei es Unterschiede bei der Erfassung zwischen den direkten individuellen (Aus)Wirkungen auf die Absolventinnen und den indirekten

strukturellen auf die gesamte Universitätskultur gibt (vgl. ebd., S. 11). Die individuellen (Einschätzungen der) Effekte sind aufgrund von begleitenden Evaluierungsmaßnahmen und erfassten Rückmeldungen der Absolventinnen wesentlich leichter einzuholen als jene auf die gesamte Universität und ihre (Geschlechter)Ordnung. Dies gilt es bei der Lektüre der folgenden Kapitel mitzubedenken.

Es steht wie in der gesamten Arbeit die Situation an der Universität Graz im Vordergrund. Die Hintergründe und Ursachen der Barrieren und Perspektiven als auch all jene selbst werden jedoch in einem gesamtgesellschaftlichen Kontext beleuchtet.

Neben ausgewählter verwendeter Literatur, Evaluierungsergebnissen und Erfahrungsberichten werden wie schon im Einleitungskapitel angekündigt die Meinungen und Einschätzungen von vier Expertinnen der Gleichstellung und Frauenförderung an der Universität Graz zur Beantwortung der Forschungsfrage herangezogen. Sie sollen als zusätzliche Informationsquelle dienen. Alle vier Frauen sind derzeit aktiv in die Arbeit rund um Gleichstellung und Frauenförderung der Universität Graz eingebunden und haben entsprechende Positionen in der Universität inne. Zusätzlich verfügen alle ausgewählten Interviewpartnerinnen über langjährige Erfahrung in Praxis und Theorie in besagtem Bereich. Die Wahl für die Befragungsmethode fiel auf das ExpertInneninterview, da es sich zur „Rekonstruktion komplexer Wissensbestände“ (Meuser/Nagel 1997, S. 481) eignet, wozu man das spezielle Gebiet der universitären Gleichstellungsmaßnahmen im Form von Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen zweifelsohne zählen kann. Meuser/Nagel (1997) sprechen beim ExpertInneninterview weiters von der Erfassung von „praxisgesättigtem Expertenwissen“ (S. 481), welches in diesem Fall Erfahrungswissen aus der Arbeit im Gleichstellungssektor der Universität Graz ist. Gläser/Laudel (2009) bezeichnen die ExpertInnen als „Zeugen‘ der uns interessierenden Prozesse“ (S. 12). Für diese Arbeit bedeutet dies, dass der Erfahrungsschatz und das Know-how der ausgewählten vier Expertinnen am Gebiet der Gleichstellung im Zentrum des Interesses liegen. Für das Interview wurde ein Leitfaden gestaltet. Er dient als Orientierungshilfe und Gedächtnisstütze und strukturiert die Interviewsituationen (vgl. Stigler/Felbinger 2005, S. 129). Dennoch bleibt Raum für Offenheit und Flexibilität, was nach Meuser/Nagel (1997) unabdingbar ist (vgl. Meuser/Nagel 1997, S. 483).

Nach der erfolgreichen Durchführung aller Interviews folgte die Transkription. Grundsätzlich gibt es bislang keine allgemein akzeptierten Regeln für die Transkription von Interviewprotokollen (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 193). „Wie genau transkribiert wird, (...) hängt vom Untersuchungsziel ab“ (Gläser/Laudel 2009, S. 193). Da das Forschungsinteresse in der

empirischen Sozialforschung in manchen Fällen rein inhaltlichen Fragestellungen und nicht linguistischen Analysen gilt, ist es nicht in jedem Fall – so auch nicht in diesem – erforderlich, alle erhobenen Audiodaten (wie z.B. Füllwörter) zu protokollieren (vgl. Kittl 2005, S. 216). Für die Transkription der vier Interviews in dieser Arbeit wurde daher das wörtliche Protokoll gewählt (vgl. ebd., S. 218). Dabei werden die mit einem Aufnahmegerät mitgeschnittenen Audiodateien ins normale Schriftdeutsch übertragen (vgl. ebd.). Das bedeutet, dass der Dialekt bereinigt, Satzbaufehler behoben und der Stil geglättet wird (vgl. Kittl 2005, S. 218). Die Vorgehensweisen in der Auswertung orientierten sich an Meuser/Nagel (1997). Diese besagen, dass die Vergleichbarkeit der Interviewtexte aufgrund des von den Expertinnen gemeinsam geteilten institutionell-organisatorischen Kontextes und durch die leitfadenorientierte Interviewführung gesichert ist (vgl. Meuser/Nagel 1997, S. 488). Die Interviewergebnisse wurden nach der Transkription Dimensionen zugeordnet, die bereits im Interviewleitfaden grundsätzlich festgelegt waren, nach Transkription aller vier Interviews jedoch noch etwas überarbeitet wurden. Textpassagen, die als thematisch vergleichbar eingestuft werden konnten, wurden gebündelt (vgl. Meuser/Nagel 1997, S. 488f.). Die Dimensionen mit ihren zugeordneten Inhalten aus den Interviews finden sich gemeinsam mit dem Interviewleitfaden im Anhang. Zur Wahrung der Anonymität der Interviewpartnerinnen wurden sie als Expertin(nen) A, B, C, D bezeichnet.

In diesem vierten Kapitel liegt der Fokus zunächst auf den Barrieren von gleichstellungsorientierter Weiterbildung (Kapitel 4.1). Dabei wird versucht, die Hintergründe und Ursachen für die ungleiche Präsenz von weiblichen und männlichen WissenschaftlerInnen im Universitätsbetrieb aufzuzeigen (Kapitel 4.1.1), welche in weiterer Folge Grenzen und Barrieren gleichstellungsorientierter Weiterbildung nach sich ziehen und u.a. durch eine Auswahl an bestehenden Evaluierungsergebnissen belegt werden (Kapitel 4.1.2). Abschließend wird ein Auge auf die kritischen Stimmen gegenüber gleichstellungsorientierter Weiterbildung im Sinne von (Karriere)Förderung von Frauen gerichtet (Kapitel 4.1.3), gefolgt von den Einschätzungen der Expertinnen der Universität Graz zu den Hindernissen von gleichstellungsorientierter Weiterbildung (Kapitel 4.1.4).

Das darauf folgende Kapitel befasst sich mit den Perspektiven gleichstellungsorientierter Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen (Kapitel 4.2). Es soll zunächst auf Gegenstimmen zu den in den vorangegangenen Kapiteln dargelegten Kritiken eingegangen werden (Kapitel 4.2.1), gefolgt vom Aufzeigen der Möglichkeiten, die durch die Absolvierung gleichstellungsorientierter Weiterbildungen entstehen und in weiterer Folge einen Beitrag zu ausgeglichenen Anteilen von Frauen und Männern auf allen Ebenen der wissenschaftlichen

Laufbahn leisten (Kapitel 4.2.2). Dies erfolgt einerseits durch den Verweis auf die vermittelten Skills und Informationen gleichstellungsorientierter Weiterbildung und die einhergehenden Möglichkeiten der positiven Umsetzung des Gelernten bzw. Gehörten und andererseits durch Aufzeigen von ausgewählten bestehenden Evaluierungsergebnissen und Erfahrungsberichten, welche die Einschätzungen der Absolventinnen widerspiegeln. Das Kapitel 4.2.3 widmet sich der hohen Bedeutung des Vernetzungsaspekts. Zum Abschluss sollen wieder die Expertinnen der Universität Graz mit ihren Einschätzungen zu den Perspektiven von gleichstellungsorientierter Weiterbildung zu Wort kommen (Kapitel 4.2.3). Das gesamte Kapitel 4.2 dient der Beantwortung der Forschungsfrage, da es den Beitrag der gleichstellungsorientierten Weiterbildung am Weg zu ausgeglichenen Anteilen von Frauen und Männern im gesamten Lehr- und Forschungsbetrieb der Universität ins Auge fasst.

4.1 Barrieren

Gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen an Universitäten stößt nicht nur auf Anklang, sondern auch auf bestehende Barrieren. Diesen und den Ursachen selbiger ist dieses Kapitel gewidmet. Außerdem wird ein Augenmerk auf Kritik an der speziellen Förderform von Wissenschaftlerinnen gelegt.

4.1.1 Die Universität – ein paradoxer Ort für Frauen?²⁴ Auf der Suche nach Ursachen für die ungleiche Präsenz von weiblichen und männlichen WissenschaftlerInnen

Kapitel 2.1. in dieser Arbeit widmete sich der Geschichte der Frauen an Universitäten und beschrieb die chronologische Entwicklung der Positionierung von Frauen innerhalb dieser. In diesem Kapitel soll nun auf Ursachensuche für die nach wie vor ungleiche Präsenz von weiblichen und männlichen WissenschaftlerInnen an Universitäten gegangen werden.

„Die gesellschaftliche Hierarchie innerhalb der Wissenschaft bewahrt im großen und ganzen den absoluten Sozialstatus, d.h. den Status, den wissenschaftlich Arbeitende in

²⁴ Dieser Titel stammt von Birge Krondorfer, welche sich in ihrer wissenschaftlichen Arbeit u.a. mit der Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse auseinandersetzt (vgl. Krondorfer 1992; 2008; 2010).

der Gesamtgesellschaft innehaben. (...) Die Arbeitsteilung in der Wissenschaft stimmt mit der in der Gesamtgesellschaft überein, wie bereits ein kurzer Besuch einer Universität (...) zeigt“ (Harding 1990, S. 75 f.).

Sandra Harding (1990) liefert mit diesem Statement den Ausgangspunkt für die folgende Ursachenanalyse. Die Autorin stellt fest, dass Wissenschaftsbetriebe Bilder der Wirklichkeit zeigen, die Produkte der gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse darstellen, da sie zutiefst in die umfassenden Strukturen jener Gesellschaft(en) eingelassen sind, die die Wissenschaft fördern und unterstützen (vgl. Harding 1990, S. 75). Das bedeutet, dass für die Organisation der Wissenschaft klassenhegemoniale, rassistische und sexistische gesellschaftliche Verhältnisse ebenso zentral sind wie für die Organisation des gesellschaftlichen Lebens insgesamt (vgl. ebd., S. 81). Auch die eingenommenen Positionen und Anstellungen von Männern und Frauen an Universitäten sind demzufolge nur eine Verlängerung der gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse (vgl. Harding 1990, S. 75). Bettina Schmitz (2002) führt in Anlehnung daran die bis dato bestehenden ungleichen Anteile von Frauen und Männern in mit Prestige und Macht verbundenen Arbeitsbereichen auf die vorherrschenden patriarchalen Gesellschaftsstrukturen zurück, welche zur Folge haben, dass es keinen angemessenen Platz für Frauen darin geben kann (vgl. Schmitz 2002, S. 627) und Wissenschaftlerinnen im Ordnungssystem Wissenschaft die Position der „integrierten Außenseiterin“ innehaben (vgl. Krondorfer 2010, S. 55).

Der Wissenschaftsbetrieb verpflichtet sich seit jeher zu demokratischen und universalistischen Verfahrensweisen, um Partizipation und Förderung in der scientific community zu garantieren (vgl. Harding 1990, S. 68). Außerdem behauptet(e) die Wissenschaft, die einzige Vorbedingung für Anerkennung und Belohnung sei die wissenschaftliche Leistung (siehe dazu auch Kapitel 4.1.2), was von den Frauen trotz der unbestreitbaren Diskriminierungen, welche anfangs systematisch durch Abwertung der Arbeit und bewusste Ausschlüsse gekennzeichnet waren und mittlerweile zu wesentlich subtileren, „leisen Ausschlüssen“ (Felt 2010, S. 64) mutiert sind, für bare Münze genommen wurde und teilweise wird (vgl. Harding 1990, S. 69 f.). Die Realität sieht jedoch anders aus, was Sandra Harding im folgenden ausgewählten Zitat auf den Punkt bringt:

„Wenn Frauen systematisch von der Planung und Durchführung wissenschaftlicher Projekte ausgeschlossen werden und ihre Arbeit abgewertet wird, dann ist der personenbezogene Status innerhalb der Wissenschaft ebensowenig wertfrei, objektiv

und unvoreingenommen wie die Bewertung der Forschungsergebnisse, und dergleichen scheint auch gar nicht vorgesehen zu sein“ (Harding 1990, S. 69).

Selbst wenn Frauen an der Wissenschaft mehr oder weniger erfolgreich teilhaben, weil sich die „über Identifikationsakte mit der väterlichen Macht ablaufenden Anerkennungsrituale (...) noch so perfekt abspielen“ (Schuller 1984, S. 16) – sprich die Frauen sich an das androzentrische Wissenschaftssystem anpassen und „gute Schülerinnen werden, die ihrerseits das Denken eines anderen verbreiten“ (Tommasi 1993, S. 107) – bleibt das Problem der weiblichen Geschlechtsidentität, die als reproduktive Stütze väterlicher Macht von dieser nicht einfach aufgenommen werden kann (vgl. Schuller 1984, S. 16). Parallel dazu stabilisiert sich die männliche Identität über Intellektualisierungsprozesse in genuiner Weise (vgl. Schuller 1984, S. 15).

Will man also die Tiefen der patriarchalen Struktur von Wissenschaft begreifen, welche die Ursachen für die ungleiche Präsenz von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen im Universitätsbetrieb ausmachen, bietet sich ein psychoanalytischer Zugang an. Ausgehend davon, dass in unseren Breiten seit Beginn der Hochkulturen die Organisation (so auch die Universität) fast immer mit einer männerrechtlichen Söhne-Organisation identisch ist (vgl. Pesendorfer 1993, S. 200), welche im Falle der Universität darauf bedacht ist, „wissenschaftliche Probleme und ihre Lösungen so zu definieren, daß sie zur Unterstützung männlicher Vorherrschaft beitragen“ (Harding 1990, S. 83), soll nun auf das Zusammenspiel von der Universität und den Männern (und in weiterer Folge den Frauen) eingegangen werden.

Die Universität zählt zu den vorherrschenden „Männer-Organisationen, in denen sich Vorgesetzter und Mitarbeiter nach dem Modell von Vater und Sohn gegenüberstehen, unterstützen und lieben“ (Pesendorfer 1993, S. 199). Man spricht bei diesen Söhne-Gesellschaften auch vom christlichen Trinitäts-Dogma, welches von der Heiligen Dreifaltigkeit bestehend aus einem allmächtigen Vater, einem Sohne und dem Prinzip der Kirche als Gemeinschaft der Erlösten in Form des Heiligen Geistes ausgeht (vgl. ebd.). Dieser Vergleich ist nicht weit her geholt, da wie auch schon in Kapitel 2.1 erwähnt die ersten Universitäten theologische waren (vgl. Krondorfer 2010, S. 61). „Wenn man den Männerbund Wissenschaft historisch zurückverfolgt, mündet er in einen anderen, den Männerbund Kirche“ (Krainz 1990, S. 367). Der Heilige Geist wird definiert als die Liebe zwischen Vater und Sohn, d.h. die Liebe zwischen Männern ist organisationskonstitutiv (vgl. Pesendorfer 1993, S. 199). Bei der Organisation Universität handelt es sich demzufolge „in besonderem Maße um eine

vergeschlechtlichte Formation, die, männlich dominiert, beide Geschlechter reguliert“ (Krondorfer 2010, S. 61). Dies erfolgt durch Distanzierung und Ausschluss von Frauen und gleichzeitiger Herstellung von Weiblichkeit in Form von steuerbarer Mütterlichkeit (vgl. ebd.). Die Organisation als Ganzes verwandelt sich in eine künstliche Ideal Mutter (Alma Mater), in der väterliches Wissen produziert und weitergegeben wird (vgl. Krainz 1990, S. 369). „Diese Form von hergestellter Weiblichkeit überhöht die wirkliche Weiblichkeit in einer Weise, daß reale Frauen verzichtbar sind“ (Krainz 1990, S. 369). Der Ursprung für das Zusammenschließen der Männer zu Organisationen und dem Entstehen eines „male mainstreamings“ in den Wissenschaften liegt weit zurück und fußt auf der historischen Metaphysik der Geschlechterordnung als einerseits Mann/Geist und andererseits Frau/Natur (vgl. Krondorfer 2010, S. 62 f.). Eine weitere Theorie zur Entstehung von männerdominierten Großorganisationen wie Universitäten besagt, dass diese an die eingeschlechtliche Jagdbande anknüpfen, in der sich die vom mütterlichen Herd vertriebenen männlichen Familienmitglieder, die für den weiteren Bestand des Stammes an sich unnötig waren, zusammenschlossen und wechselseitig ihrer (arbeits)welterhaltenden Unentbehrlichkeit versicherten (vgl. Pesendorfer 1993, S. 199). Da die Urform menschlicher Sozietät Mütter-Kinder-Gruppen darstellen und daher Männer zu einem Großteil genetisch überflüssig sind, schlossen sich diese zusammen und konstituierten eine männerzentrierte hierarchische Gesellschaftsordnung, die bis heute offenbar nur um den Preis der Unterdrückung der Frauen möglich war/ist (vgl. Pesendorfer 1993, S. 206 f.). Krainz (1993) führt folgende drei Motive für den Zusammenschluss der Männer zu Organisationen an: Homophilie (Liebe unter Männern), Heterophilie (Angst vor Frauen) und männlicher Neid auf die weibliche Gebärfähigkeit (vgl. Krainz 1993, S. 367). Wenn Wissenschaft als Produkt in Form von „männlicher Emanzipation von der Gefährlichkeit weiblicher Realität“ (Arnold 1981, S. 47 f. zit.n. Krondorfer 2010, S. 51) gesehen wird, ist dieser psychoanalytischen Perspektive zufolge Wissenschaft triebgegründet, also unbewusst emotional fundiert und alle Forschung libidinös belegt (vgl. Krondorfer 2010, S. 61).

„Die Universität funktioniert also maßgeblich als institutionalisiertes Symptom männlichen Begehrens, das, wem kann man es verdenken, seine gewohnte Eingerichtetheit nicht aufgeben will. Frauen als Frauen stören da nur und verhindern eine einheitliche, sichere und harmonische Gesamtidentität“ (Krondorfer 2008, S. 48).

Die Diskriminierungstechniken seitens der Männer im Universitätsbetrieb basieren auf „quantitativer Überlegenheit, Macht- und Statusvorteilen sowie Vorurteilen, Konkurrenzfurcht und Gewohnheiten, die sich permanent strukturell reproduzieren, da sie passgenau auf (tradierte) männliche Alltagspraxen, Psychen und Seilschaften gerichtet sind“ (Krondorfer 2010, S. 60). Diese Diskriminierungen gehen Hand in Hand mit einem bestehenden Mangel an weiblichen Autoritäten, an Verbindungen und an institutioneller Anerkennung unter den Frauen sowie der traditionellen Zuständigkeit ebendieser für Kinder, Familie, Haushalt und Beziehungsarbeit, welche den harten Ansprüchen einer wissenschaftlichen Karriere konträr gegenüberstehen (vgl. ebd.). Wesentliche Ursachen für die geringen Frauenanteile in den oberen Etagen einer wissenschaftlichen Karriere sind demzufolge auf die geschlechtsspezifische Sozialisation zurückzuführen. Durch die unterschiedliche geschlechtsspezifische Sozialisation gewinnen Männer und Frauen unterschiedliche Potentiale und Selbstbilder (vgl. Macha 2003, S. 41). Während bei Frauen tendenziell die Bindungsfähigkeit unterstützt wird und damit eine positive Bewertung von Sozialbeziehungen und Emotionalität einhergeht, wird bei Männern eher eine neutrale soziale Orientierung gefördert, die mit Impulskontrolle und sozialer Unabhängigkeit bzw. der Distanz in sozialen Beziehungen verbunden ist (vgl. ebd.). Außerdem werden Männer dazu angehalten, eine instrumentelle Orientierung zu entwickeln, die jene technisch-mathematischen und analytischen Fähigkeiten als auch Durchsetzungskraft beinhaltet, welche sie zu wissenschaftlicher technischer Arbeit befähigen (vgl. Macha 2003, S. 41). Die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Stereotypisierungen auf Frauen, die sowohl bei Frauen als auch bei Männern bereits in der Wiege beginnen und sich über die Kindheit und Jugendzeit bis ins Erwachsenenalter hinein fortsetzen und verstärken, haben zur Folge, dass ebendiese entmutigt werden, Durchsetzungsvermögen und eine analytische Intelligenz zu entwickeln, welche für eine wissenschaftliche Laufbahn unabdingbar sind (vgl. Harding 1990, S. 64). Hinzu kommt die kulturell verankerte Klischeevorstellung von Wissenschaft als rau, rigoros, rational, unpersönlich, wettbewerbsorientiert und unemotional, die mit den Perspektiven männlicher Geschlechtsidentität unauflösbar verbunden ist, sodass „wissenschaftlich‘ und ‚männlich‘ kulturelle Konstrukte sind, die sich wechselseitig verstärken“ (Harding 1990, S. 65). Durch die einseitige Orientierung der Universitäten an den Lebenswelten von Männern reproduziert sich die Nachfolgeregelung immer wieder, was bis heute in den oberen Ebenen einer wissenschaftlichen Karriere besonders eklatant auffällt (vgl. Krondorfer 2010, S. 65).

4.1.2 Grenzen universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung

Um den Beitrag universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung zu ausgeglichenen Anteilen von Frauen und Männern im gesamten Universitätsbetrieb zu erfassen, müssen sowohl ermöglichende als auch hemmende Faktoren in den Blickpunkt genommen werden. Im vorangegangenen Kapitel wurden mögliche Ursachen der unterschiedlichen Situation von Frauen und Männern an den Universitäten bestimmt. Diese bieten die Grundlage für aufkommende hemmende Faktoren bzw. Grenzen, auf die universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen in ihren (Aus)Wirkungsmöglichkeiten stoßen²⁵. Ziel der gleichstellungsorientierten Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen ist es, „eine berufslaufbahnorientierte Weiterqualifizierung zu ermöglichen, die es ihnen erleichtert, ihre wissenschaftlichen Qualifikationen in Statusgewinn, Prestige, soziale Akzeptanz und symbolisches Kapital im Feld der universitären Wissenschaft umzulegen, sie also zu fördern und professionell bei ihrem beruflichen Weg zu unterstützen“ (Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 90). Dabei werden die Funktionsweisen der universitären Statusdistribution sichtbar gemacht und den Teilnehmerinnen werden die nötigen Fertigkeiten zur Nutzung dieser Instrumente vermittelt. Der kritische Umgang mit den Mechanismen universitärer Karrieren soll bei diesen speziellen Weiterbildungsformen auch nicht zu kurz kommen²⁶ (vgl. ebd.). Alles in allem stehen sowohl wissenschaftsorganisatorisches formelles und informelles Know-How als auch persönlichkeitsbildende Elemente im Mittelpunkt der Programme (wie z.B. in den in Graz angebotenen Karriereprogrammen, den Summer Schools, den einschlägigen Seminaren, aber auch in den Mentoringprogrammen) (vgl. Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 90). Betrachtet man die im vorangegangenen Kapitel diskutierten Ursachen für die ungleiche Präsenz von Frauen und Männern im Universitätsbetrieb, so stellt sich die berechtigte Frage, ob Maßnahmen, die die Frauen (trotz des vermittelten kritischen Umgangs) mit den nötigen Skills und Techniken ausstattet, um erfolgreich sein zu können, nicht dennoch ungeachtet des guten Willens systembedingt an Grenzen stoßen, da die Universität in ihren Wurzeln und Traditionen identisch mit einer männerrechtlichen Söhne-Organisation ist (vgl. Pesendorfer 1993, S. 200). Aus den Jahrhunderte lang praktizierten (gesetzlich abgesicherten) Ausschlüssen der Frauen vom akademischen Leben entwickelten sich bis zum heutigen Tag „laute Einschlüsse“, die von Versuchen einer expliziten Gleichstellungs- und Förderpolitik für Frauen in Wissenschaft

²⁵ Die erwähnten Ursachen in Kapitel 4.1.1 können nicht nur als Grundlagen für Grenzen gleichstellungsorientierter Weiterbildung, sondern in allen Punkten (im weitesten Sinne) direkt als Grenzen umformuliert und verstanden werden. Beide Kapitel ergänzen einander und sollen ein möglichst weites Spektrum an hemmenden Faktoren für die (Aus)Wirkungsweisen gleichstellungsorientierter Weiterbildung bieten.

²⁶ Diese als positiv erlebte Komponente findet in ausführlicherer Form in Kapitel 4.2. seinen Platz.

und Technik in akademischen Institutionen (siehe dazu Kapitel 2.3) geprägt sind (vgl. Felt 2010, S. 64). Die Begriffswahl „laute Einschlüsse“ bezieht sich auf das Phänomen, dass aufgrund der vielen Deklarationen zum Thema Frauenförderung und Gleichbehandlung und den für Frauen ins Leben gerufenen (Förder-)Programmen es fast schon so scheint, die Wissenschaft wäre mittlerweile ein Eldorado für Frauen (vgl. ebd.). Wirft man jedoch einen Blick auf den wissenschaftlichen Alltag, so kommt eine Veränderungsresistenz des Wissenschaftssystems in Bezug auf die Geschlechterordnung zutage, die auf Geschlechterkonnotationen, Rollenzuschreibungen, Verhaltenszuschreibungen usw. fußt und die Ordnungen und Wertesysteme im Wissenschaftssystem wesentlich mit beeinflusst (vgl. Felt 2010, S. 65). Es ist festzustellen, dass,

„(...) obwohl nirgendwo anders das Geschlechterverhältnis und dessen Bedingtheiten so konzentriert in Augenschein genommen werden wie in der Wissenschaft (vor allem in den Genderwissenschaften), dieses im Universitätsalltag merkwürdig abstrakt bzw. tabuisiert bleibt; nicht nur in Sprachduktus und habituellen Angewohnheiten, sondern auch derart, dass die ganze Analyse- und Erkenntnisarbeit für alle/s andere/n, nur nicht auf sich selbst appliziert wird“ (Krondorfer 2010, S. 57).

Nichts ausrichten können gleichstellungsorientierte Weiterbildungen im Sinne einer angestrebten Steigerung des weiblichen wissenschaftlichen Anteils in allen Hierarchieebenen gegen die Mechanismen im bestehenden Wissenschaftssystem, welche in vielerlei Hinsicht Ausschlüsse von Frauen nach sich ziehen. Dabei sind diese weniger offensichtlich erkennbar, sondern zu „leisen Ausschlüssen“ (Felt 2010, S. 64) geworden. Das vorherrschende Wissenschaftssystem ist geprägt von einem Wandel: neue Karriereschemata, die das Leben in der Wissenschaft rigider strukturieren, Projektifizierung in Form von temporal begrenzten und mit einem Budget versehenen Einheiten, Audit-Kulturen (rein quantitativ orientierte Systeme zur Erfassung wissenschaftlicher Leistungen), um wissenschaftliche Arbeit zu messen und zu überwachen und Exzellenzinitiativen, um „Qualitätsklassen“ in der Wissenschaft deutlich zu machen. Alles in allem greifen akademische Forschung, Industrie und Staat immer mehr ineinander über, das Leben in der Wissenschaft ist eng verknüpft mit Wissensproduktion (vgl. Felt 2010, S. 66 ff.). Diese neuen Ordnungen, die den Universitätsbetrieb prägen, tragen dazu bei, dass Frauen davon ausgeschlossen werden, da „Frauen sich oft selbst eine mangelnde Passform mit den neuen Anforderungen attestieren“ (Felt 2010, S. 73). Der Universitätsbetrieb ist geprägt von Werten wie Mobilität, Zählbarkeit, Kompetitivität,

Internationalisierung und Exzellenz (vgl. ebd.). Diese Werte stehen im Widerspruch mit den nach wie vor bestehenden traditionellen geschlechtsspezifischen Zuständigkeiten von Frauen, welche inkludieren, dass Kinder, Familie, Haushalt und Beziehungsarbeit fast ausschließlich auf ihren Schultern lasten (vgl. Krondorfer 2010, S. 60). Außerdem sind viele scheinbar „neutrale“ Praktiken innerhalb des Wissenschaftssystem dafür verantwortlich, dass durch sie bestimmte Geschlechterordnungen immer wieder performiert werden und sich „leise Ausschlüsse“ von Frauen weiterhin fortsetzen können (vgl. Felt 2010, S. 69). Als Beispiel führt die Autorin u.a. die Einseitigkeit der Leistungsanerkennungen an. Aufgrund der Audit-Strukturen wird fast ausschließlich den messbaren Aufgaben Bedeutung beigemessen (Publikationen, Drittmittel, eingeladene Vorträge). Alle anderen Tätigkeiten, wie etwa Betreuungsarbeit, die den Zusammenhalt von oft heterogenen Teams sicherstellen, werden dadurch kaum erfasst. Stattdessen haben die WissenschaftlerInnen oft das Gefühl, noch nicht genug Output geliefert zu haben, zu langsam zu sein oder (im schlimmsten Fall) gar nicht die richtige Person für die Wissenschaft zu sein (vgl. ebd.). Insbesondere bei Frauen wurde beobachtet, dass sie oft ihre Passfähigkeit in das System in Zweifel ziehen und angesichts der Unsicherheit, ob und wie ihre Arbeit wertgeschätzt wird, schließlich einen Weg aus der Wissenschaft in Betracht ziehen (vgl. Felt 2010, S. 70). Auch die vorherrschenden Zeitstrukturen haben Nachteile für viele Frauen zufolge, da im heutigen Wissenschaftsverständnis „Stillstehen im Sinne einer Unterbrechung einer potenziellen wissenschaftlichen Karriere als eine nicht vorhandene Option“ (Felt 2010, S. 71) gilt, was mit dem restlichen Leben der Frauen kollidiert, die (siehe oben) leider nach wie vor häufig im traditionellen Sinne vorwiegend für Haushalts- und Familienverpflichtungen zuständig sind. Kurzum: Die Bandbreite vielfältiger weiblicher Lebensentwürfe werden im Wissenschaftssystem nicht berücksichtigt (vgl. Schmitz 2002, S. 627). Weiterbildungen können zwar Informationen über das Universitätssystem mit seinen Mechanismen und Strukturen vermitteln, scheitern aber genau an selbigem, da es trotz Gleichstellungspolitik in seinen Werten und seiner (Geschlechter)Ordnung Ausschlüsse von Frauen aus dem Betrieb praktiziert.

„Die wachsenden Einrichtungen von Gleichbehandlungsbeauftragten, Gender-Koordinationsstellen, interdisziplinären Frauennetzwerken, Quotenregelungen, Personalförderungen, Mentoringprogrammen, Genderkollegs, speziellen Stipendien, gar Vizerektorinnen und dergleichen mehr an Universitäten sind guten Willens und nutzen vielen, nur einem jedoch nicht: einer äquivalenten Teilung der (höheren) Posi-

tionen und Stellen, der Herrschaft über Wissensinhalte und der Einflussnahme auf die Organisation“ (Krondorfer 2010, S. 60).

Die Ansprüche an die Universität, was Gleichstellung betrifft, sind groß und in aller Munde, in der gelebten Realität ist man jedoch noch weit entfernt von einer tatsächlichen Umsetzung (vgl. Felt 2010, S. 64 f.). Birge Krondorfer (2010) spricht von einer vorherrschenden „Wahrnehmungsimmunisierung gegen die unterschiedlichen Geschlechterpositionierungen“ innerhalb der Universität, welche „Ausdruck einer tiefen Irritation ausgelöst durch die Erkenntnis der Ungleichzeitigkeit von Ansprüchen und Realität“ (Krondorfer 2010, S. 58) ist. Wirft man einen Blick auf ausgewählte Evaluierungsergebnisse und Erfahrungsberichte von ehemaligen Teilnehmerinnen an den von der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung angebotenen gleichstellungsorientierten Weiterbildungen, so unterstreichen die (in Relation zu den positiven relativ wenigen) negativen bzw. kritischen Rückmeldungen die Unsicherheit über den direkten Nutzen dieser Maßnahmen für den beruflichen Aufstieg an der Universität. „Der Großteil der Frauen ist sich (...) einig, dass der Lehrgang bzw. das Karriereprogramm einen großen Einfluss auf ihre persönliche Entwicklung hat(te), während sich die Frauen, was den Einfluss auf ihre berufliche Laubahn betrifft, uneinig sind“ (Rath 2010c, S. 25). Bemängelt wird den Evaluierungsergebnissen zufolge die individuell wahrgenommene mangelnde Reflexion der Kehrseite der Wissenschaftskarriere im Sinne einer inhaltlichen Reflexion des Wissenschaftsbetriebes, der die Diskussion des Preises des „Hochkletterns“ inkludiert.

Eine weitere Absolventin erlebte das Karriereprogramm zu sehr als Anpassungsprogramm, da es ihrer Wahrnehmung zufolge hauptsächlich darum ging, Methoden zu erlernen, die frau sich aneignen müsse, um die Karriereleiter hochzuklettern, ohne alternative Wege an der Universität aufzuzeigen (vgl. ebd., S. 43).²⁷ Diese Rückmeldungen belegen die Schwierigkeit, mit der gleichstellungsorientierte Weiterbildungen zu kämpfen haben, da durch sie der Aufstieg in einem Wissenschaftssystem erleichtert werden soll, welches systembedingt von ausschließenden Mechanismen gekennzeichnet ist, gegen die allein durch Anpassung an die Gegebenheiten nicht angekämpft werden kann. Im folgenden Kapitel soll auf Kritikpunkte an universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung im Sinne von (Karriere)Förderung eingegangen werden.

²⁷ Die Kritiken und negativen Rückmeldungen wurden und werden von Seiten der Veranstalterinnen stets in die weitere Maßnahmenplanung integriert, da Qualitätssicherung und Bedarfserhebung sowie die konstante Entwicklung von Verbesserungsmöglichkeiten zu den zentralen Aufgaben der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung zählen (vgl. Rath/Hey/Wieser 2010, S. 8).

4.1.3 Kritik an universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung

Durch Aufzeigen der Grenzen, an die universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen stößt, wurde bereits der ein oder andere Kritikpunkt an dieser speziellen Förderform aufgeworfen. Nun sollen weitere kritische Stimmen gegenüber Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen im Sinne von Nachteilsausgleich folgen.

Universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen ist Teil der Frauenförderung an Universitäten. Wetterer (1998) kritisiert den Begriff der Frauenförderung²⁸, da er an Nachhilfe und Unterstützung Bedürftiger erinnere (vgl. Wetterer 1998, S. 18). Die Autorin behauptet weiterhin, dass durch die Implementierung von Frauenfördermaßnahmen suggeriert würde, die Frauen hätten ein Problem mit der Wissenschaft und nicht umgekehrt (vgl. ebd., S. 19). „Implizit wird in der Strategie der Frauenförderung die Botschaft vermittelt, Frauen sind selbst schuld an ihrer Misere“ (Mertlitsch 2009, S. 90). Der Förderaspekt lenkt in weiterer Folge den kritischen Stimmen zufolge von den tatsächlichen Gründen (Old-Boys-Netzwerk, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geschlechterstereotype Vorurteile etc.; siehe dazu auch Kapitel 4.1.1 und Kapitel 4.1.2) ab und sorgt für eine Scheinlösung (vgl. ebd., S. 87 ff.). Anstatt herauszufinden, woran es liegt, dass Frauen in den oberen Rängen der Universitätshierarchie noch immer unterrepräsentiert sind, werden durch die einseitige Wahrnehmung von Frauenfördermaßnahmen Vorannahmen über „die Frauen“ und tradierte geschlechtsspezifische Zuschreibungsmuster bestätigt (vgl. Wetterer 1998, S. 19).

„Wenn sie nur intensiv an sich arbeiten – daher die unzähligen Workshops und Weiterbildungen, speziell für weibliche Wissenschaftlerinnen (z.B. Selbstpräsentation in Berufungsverfahren, Erfolgsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen etc.) – können sie ihre Benachteiligung selbst beheben“ (Mertlitsch 2009, S. 91).

Ein weiterer Kritikpunkt an Frauenfördermaßnahmen, zu denen auch die spezielle Weiterbildungsform für Wissenschaftlerinnen zählt, liegt in der Konzentration auf der ökonomischen Verwertbarkeit der Humanressource „Frau“, auf deren Potenzial die Universitäten nicht verzichten können (vgl. Mertlitsch 2009, S. 91). Aufgrund dieser

²⁸ Im Zuge meiner Arbeit an der Koordinationsstelle habe ich erfahren, dass aufgrund der negativen Konnotation des Begriffs der Frauenförderung anstelle dieser die Bezeichnung „gleichstellungsorientierte Weiterbildung“ bevorzugt und seit längerem verwendet wird.

ökonomischen Ausrichtung verlieren die Programme und Gleichstellungspolitiken ihren emanzipatorischen Anspruch (vgl. ebd., S. 94).

„Was die Frauenbewegung und damit einstens das feministische Denken bewirken wollte – die Kulturrevolution – ist im Zuge der Qualifizierungsangebote und der angleichenden Qualifizierungsprozesse verschollen. Die Frauen wurden konkurrenzfähig an männlichen Parametern. Der Blick auf die Geschlechterdifferenz als Folie aller Wissensbildung, die Relektüre, die Umwandlung vorhandenen Wissens (in dem sich Männliches verbirgt und als Allgemeines auftritt) wurde zugunsten einer Überfüllung des gleichqualifizierenden „Solls“ wieder verstellt“ (Kronendorfer 1992, S. 13).

Auch wird die Kritik laut, der zufolge Gremien und Posten vordergründig im Sinne der Geschlechterdemokratie paritätisch besetzt würden, um letztlich Vorgaben zu erreichen, die sich marktwirtschaftlich rentieren. Es gehe hauptsächlich darum, dem neoliberalen Diktat befolgend die Humanressource „Frau“ bestmöglich zu nutzen (vgl. Mertlitsch 2009, S. 94).

Es wird außerdem stark bezweifelt, die im feministischen Sinne herrschaftskritische Frauenförderpolitik könnte gleichzeitig das Paradox einer weiblichen Bildungselite befürworten, die sich an den Anforderungen der Leistungs- und Bildungseliten des Neoliberalismus orientiert (vgl. ebd., S. 96 f.). Auch das Konzept des Gender Mainstreamings fügt sich in das neue Bild des Rechts ein (seit UG 2002), das vor dem Hintergrund des Neoliberalismus vorwiegend einen möglichst schlanken Rahmen für effizientes ökonomisches Handeln abgeben soll (vgl. Holzleithner 2004, S. 29). Gleichstellung soll nicht mehr als untragbarer Kostenfaktor und bürokratisches Hindernis, sondern vielmehr als Erfolgsfaktor und als zukünftiges Humanpotential betrachtet werden (vgl. ebd.). „Ökonomische Rationalität erwartet von den Menschen, dass sie ohne Umstände funktionieren“ (Holzleithner 2004, S. 29). Im Zuge dessen werden Gerechtigkeit und Solidarität immer mehr in den Bereich des Privaten abgeschoben (vgl. ebd., S. 29 f.).

„Allerdings erfordert eine Politik, die Gleichstellung der Geschlechter verfolgt und eine Struktur der Diskriminierung aufbrechen soll, mehr als das. Sie geht davon aus, dass öffentliche und private Sphäre in enger Wechselwirkung stehen und dass die Bändigung der ökonomischen Rationalität zu den öffentlichen Aufgaben gehört. Gender Mainstreaming kann und muss auch dafür stehen“ (Holzleithner 2004, S. 30).

Diese idealistische Einschätzung wird von kritischen Stimmen widerlegt, die behaupten, Gender Mainstreaming verschleierte die real fortbestehende dramatische Exklusion von Wissenschaftlerinnen durch rhetorische Inklusion (vgl. Holland-Cunz 2005, S. 141). Gender Mainstreaming-Verfahren würden missbraucht, um „Frauenförderfreundlichkeit“ auf dem Feld symbolischer Politik zu demonstrieren (vgl. ebd., S. 142). Holland-Cunz (2005) sieht im Prinzip des Gender Mainstreamings die Gefahr, dass die tatsächliche Behebung nach wie vor bestehender Ungleichheiten im Universitätsbetrieb aufgrund der über das Gender Mainstreaming vermittelten „Pflicht-Schein-Anforderung“ zur Gleichbehandlung leidet (vgl. ebd., S. 143).

„Feministische Theorie und Praxis vertragen nur ein gewisses Maß an Normalisierung, wenn sie sich noch vom main stream der normal science unterscheiden wollen. Wo Unterscheidungen nicht mehr möglich sind, werden feministische Theorie und Praxis sowohl ihre Anziehungskraft als auch ihre politische Legitimation verlieren“ (Holland- Cunz 2005, S. 143).

Einem ähnlichen Dilemma ist auch die im Vergleich zum Gender Mainstreaming kleine Maßnahme der gleichstellungsorientierten Weiterbildungen für die spezielle Gruppe der Wissenschaftlerinnen ausgeliefert. Der emanzipatorische Gedanke gleichstellungsorientierter Maßnahmen wird aufgrund des vordergründigen Ziels bereits ausreichend qualifizierte (!) Frauen für den Universitätsbetrieb fit zu machen, sie mit den nötigen Skills und Techniken zu versorgen, die ihnen den Ein- und Aufstieg im männerdominierten Universitätsbetrieb erleichtern, in den Hintergrund gedrängt. Kritik kommt auch auf, wenn man bedenkt, dass davon ausgegangen wird, im Wissenschaftsbetrieb entscheide rein die Qualifikation über Ein- und Aufstieg innerhalb der Universitätshierarchie (vgl. Wetterer 1998, S. 30). Diese wirtschaftlich orientierte Haltung im Sinne von Chancengleichheit durch erbrachte Leistungen und einhergehende Qualifikationen klammert bestehende Fragen sozialer Akzeptanz komplett aus (vgl. ebd.). Auch Erich Ribolits kritisiert den allorts in Verwendung stehenden Begriff der Chancengleichheit, der suggeriert, soziale Gerechtigkeit ließe sich durch einen für alle gleichermaßen zugänglichen Wettbewerb verwirklichen (vgl. Ribolits o.J., S. 1). In seinen Augen ist die Chancengleichheitsforderung „ein Synonym für das Verlassen jedweden kritischen Bildungsanspruchs und die Unterordnung von Bildung unter Wettbewerbsprämissen“ (Ribolits o.J., S. 8). Chancengleichheitsforderungen klammern die Tatsache aus, dass bestimmte gesellschaftliche Gruppen signifikant weniger Güter besitzen als der Rest

der Gesellschaft. Selbst wenn die Mitglieder dieser Gruppe über dieselben Fähigkeiten verfügen, Leistungen zu erbringen wie der Rest der Gesellschaft, sind die Grundvoraussetzungen schlechter, da die Mitglieder dieser Gruppe strukturell benachteiligt oder diskriminiert werden (die Verteilungsmechanismen in der Gesellschaft haben versagt) (vgl. Herrmann 1998, S. 84). Ribolits verweist auf Pierre Bourdieu, der beschreibt, dass zwischen dem ökonomischen Kapital (Geld und Eigentumsrechte), das jemand besitzt, sowie dem ihm/ihr zur Verfügung stehenden sozialen und kulturellen Kapital (ihm/ihr zur Verfügung stehende soziale Netzwerke und ansozialisierter Habitus einschließlich erworbener Bildungstitel) ein wechselseitiger Zusammenhang besteht (vgl. Ribolits o.J., S. 6). Chancengleichheit setzt voraus, dass gesellschaftliche Ungleichheit eine unhinterfragbare, quasi naturgegebene Tatsache ist (vgl. ebd., S. 8). „Wenn Leistung das einzige Kriterium ist, ist die Verteilung nicht gerecht“ (Herrmann 1998, S. 3).

Im Falle der Frauen, die in unserer Gesellschaft eine strukturell benachteiligte Gruppe darstellen (vgl. Herrmann 1998, S. 84), wird die geringe Präsenz in den oberen Rängen der Universitätshierarchie als Qualifikationsdefizit auf Seiten der Frauen gewertet anstatt die Gründe in der Gesellschaft und ihren kulturellen Deutungsmustern und tradierten Geschlechterstereotypen zu suchen (vgl. Wetterer 1998, S. 30 f.). Gleichstellungsorientierte Weiterbildungen schreiben dieses Vorurteil laut kritischer Stimmen fort und tragen zur „Reproduktion geschlechtshierarchischer Verteilungsasymmetrien“ (Wetterer 1998, S. 32) bei.

Und was sagen „die“ Männer dazu? Laut Herrmann (1998) tragen viele Männer das Argument vor, Frauenförderprogramme würden Männer benachteiligen, da selbst bei noch so großer Anstrengung sie immer aus dem Kreis der Bewerberinnen für die Programme ausgeschlossen würden (vgl. Herrmann 1998, S. 78). Dieser Kritik folgt aber harsche Gegenkritik, die den Vorwurf der Benachteiligung von Männern als zynisch erachtet, da sich der Verdacht erhebe, dass diese die Kritik nur äußern, um die Vorteile des Status quo nicht zu verlieren (vgl. ebd.).²⁹

„Der Zynismus besteht darin, daß die Kritiker im Gegenzug keinen Vorschlag machen, wie man die bestehende Benachteiligung von Frauen abbauen könnte. Es empört sie nicht, daß Frauen schlechter wegkommen, aber es empört sie, wenn einige Männer schlechter wegkommen sollten, damit ein paar kleine Schritte diese Ungerechtigkeit beseitigen helfen“ (Herrmann 1998, S. 78).

²⁹ Weitere Gegenargumente finden sich in Kapitel 4.2.1.

Der abschließende Gedanke dieses Kapitels zur Kritik an praktizierten Gleichstellungsmaßnahmen stammt von Schmitz (2002), die die angestrebten Karrieren im Arbeitsleben als dringendst reformbedürftig wahrnimmt und es begrüßt, wenn Frauen gesellschaftlichem Erfolg misstrauisch gegenüber stehen (vgl. Schmitz 2002, S. 627). In ihrem Text über die gläserne Decke, welche u.a. durch gleichstellungsorientierte Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen bekämpft werden soll und „eine unsichtbare Schranke, die Frauen von (...) Positionen trennt und die sie erst bemerken, wenn sie auf dem Weg ‚nach oben‘ gegen sie stossen“ (Schmitz 2002, S. 625) darstellt, schreibt sie folgendes:

„Vielleicht wäre es sinnvoller, all die hoch dotierten und hoch dekorierten Männer und Frauen auf den Boden der gesellschaftlichen Wirklichkeit zu holen. Möglicherweise wäre sogar ein Leben unterhalb dieser viel zitierten gläsernen Decke für alle wünschenswerter“ (Schmitz 2002, S. 625 f.).

4.1.4 Zur Situation in Graz: Expertinnenmeinungen zu den Barrieren

Die folgende Auswahl an gesammelten Ergebnissen aus den durchgeführten Expertinneninterviews ergänzt die vorangegangenen kritischen Ausführungen in diesem Kapitel zu den Barrieren, auf die universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildungen stoßen³⁰. Das Erfahrungswissen der Praktikerinnen im Gleichstellungswesen an der Universität Graz spiegelt dabei die gewählte kritische Literatur in vielerlei Hinsicht wider.

„Der Lebensalltag von Frauen in der Wissenschaft ist nicht nur von der Wissenschaft selber bedingt, sondern auch vom sonstigen Lebensumfeld. (...) Auch Wissenschaftlerinnen sind nicht davon ausgenommen, dass bei sehr vielen, so sie Familie und Kinder haben, die Verantwortung dafür auch sehr stark auf ihren Schultern lastet“ (Expertin A).

„So wie die Universitätslaufbahn derzeit konzipiert ist, lässt sich das ganz schwer mit dem Restleben vereinbaren. (...) Es herrschen mehr Druck und Drang, sich ständig zu beweisen. (...) Mit einer Weiterbildung kann man das nicht ändern, weil die sich ja an

³⁰ Die gesammelten Ergebnisse, die in gebündelter Form einzelnen Dimensionen zugeordnet sind, sind im Anhang zu finden.

die richtet, die dem Problem ausgesetzt sind, aber nicht an die, die das so geschaffen haben (...)“ (Expertin C).

Auch die Expertinnen nehmen als eine wesentliche Grenze, welche nicht durch Weiterbildungen überschritten werden kann, das Lebensumfeld der Frau wahr, welches nach wie vor von der Pflege der Kinder als auch der älteren bzw. eingeschränkten Familienmitglieder geprägt ist und eine Mehrfachbelastung zur Folge hat. Nichts ausrichten kann den Expertinneneinschätzungen zufolge Weiterbildung außerdem bei der derzeitigen Idealform einer wissenschaftlichen Laufbahn, welche von einem Bild einer Wissenschaftlerin/eines Wissenschafters bestimmt wird, der/die Tag und Nacht nichts anderes macht als zu forschen. Die Kombination dieser beiden Aspekte führt zu Ausschlüssen der Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb, wogegen auch gleichstellungsorientierte Weiterbildungen machtlos sind.

Weiterer Schwerpunkt bei der Einschätzung von aufkommenden Barrieren, welche über gleichstellungsorientierte Weiterbildung für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen allein nicht abgebaut werden können, stellt den Expertinnenmeinungen zufolge die von Männern dominierte und mitbestimmte Universitätskultur dar. „Man kann das, was von außen kommt an Zumutungen und Erwartungen nicht beeinflussen. Da ist die Grenze“ (Expertin C). Daher ist man darum bemüht, auch Sensibilisierungsmaßnahmen für wichtige Entscheidungsträger wie z.B. Mitglieder von Berufungskommissionen, die eine Weiche für die Karriere darstellen, zu veranstalten. Es hat sich aber herausgestellt, dass einzelne Fachkulturen, die sich als besonders resistent gegenüber Gleichstellungswissen erwiesen haben, laut Expertinnen eine Barriere darstellen, die weder über Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen noch über gleichstellungsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen für andere Zielgruppen überwunden werden kann.

„Eine Änderung in der Fachkultur heißt, dass in den einzelnen Köpfen etwas vorgehen muss. Das sind vielfältige Maßnahmen, nicht nur Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen oder Genderkompetenztrainings für Studierende oder gendersensible Didaktik für die Lehrenden. Da muss es auf einigen anderen Ebenen Ansätze geben, damit mehr Durchdringung dieser Kulturen möglich ist“ (Expertin B).

„Warum sollen denn auch die Leute, die den Kuchen haben, freiwillig die Hälfte davon hergeben? Warum sollen sie? Würde man vielleicht ja selber auch nicht tun“ (Expertin D).

Erwähnt werden auch die geschlechtsspezifische Sozialisierung und die einhergehenden Rollenstereotype als wesentlicher Einflussfaktor auf bestehende Ungleichheiten, die durch Weiterbildung allein nicht beseitigt werden können. Die Sozialisierung der jungen Menschen ist bis zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Zukunft als erwachsener Mensch schon so vorangeschritten, sodass hinterher mit der gleichstellungsorientierten Weiterbildung gar nichts ausgerichtet werden kann. Als Beispiel wird die Situation der Medizinerinnen angeführt.

„Wenn die Sozialisierung so ist, dass ich als Frau für das Heile, die Harmonie, die Gesundheit und für all das, was halt so toll ist in der Welt zuständig bin und der theoretisch nachfragende Anspruch mir nicht nahe gebracht wird, dann überlasse ich halt das Wieso-Fragen weiterhin den Männern“ (Expertin D).

„So lange gewisse Rollenstereotype noch immer sehr verbreitet sind (...), so lange wird es auch noch schwierig sein, dass gewisse Führungspositionen, seien sie in der Wissenschaft, der Universität oder in einem anderen Betrieb, ganz selbstverständlich von Frauen besetzt werden“ (Expertin A).

Eine Grenze der Wirksamkeit von gleichstellungsorientierten Weiterbildungen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs entsteht dadurch, dass so lange diese von Frauen für Frauen angeboten werden, „frau“ Gefahr läuft, dass Gleichstellung ein reines Frauenthema ist und bleibt. Wichtig wäre,

„(...), dass man versucht, die Männer da hereinzukriegen und ihnen klar zu machen, dass sie für Gleichstellung insofern zuständig sind, dass es nicht genügt, dass sie es zulassen, wenn man ganz nett zu ihnen ist. Es muss ihnen klar werden, dass das ein Thema ist, dass ein gesamtgesellschaftliches ist und nicht nur von ein paar wild gewordenen Weibern betrieben wird“ (Expertin D).

„Die Weiterbildung kann sich nicht nur auf solche Maßnahmen wie das Karriereprogramm beschränken. Mit der Weiterbildung kann man an der Organisationskultur schon auch ein bisschen drehen. (...) Es darf nicht nur auf die Frauen gerichtet sein. (...) Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen sind nur ein Teil von einem Paket an notwendigen Interventionen. Das ist ganz klar, dass es nicht ausreicht, die Frauen zu

optimieren. (...) Da sind mehrfache Strategien notwendig, weil das Problem auch eine ganze Reihe von Wurzeln hat“ (Expertin C).

Abschließend soll angemerkt werden, dass sich alle Expertinnen darüber einig sind, dass zwar einerseits ohne institutionelle Maßnahmen und Gesetze gleichstellungsorientierte Weiterbildung nahezu wirkungslos, vielleicht sogar nicht vorhanden wäre, aber andererseits auch gerade sie selbst unter all den Gleichstellungsaktivitäten an der Universität einen hohen Stellenwert einnimmt, um Gesetze umsetzen zu können.

„Ich denke, dass diese Art von Weiterbildung schon etwas bringt, um die Quote umzusetzen und schrittchenweise den Anteil der Frauen zu erhöhen. Das kann man schon mit Weiterbildungsmaßnahmen erreichen. Sicher sind sie alleine nicht ausreichend, denn man braucht auch institutionelle Maßnahmen, das gesetzliche Regelwerk, wo die Quote z.B. drin steht. Das ist unverzichtbar“ (Expertin A).

„Natürlich ist so ein Programm wie das Karriereprogramm nicht so mächtig wie die Quote. Die Quote zwingt einmal alle, genau hinzuschauen auf die Qualifikationen und zu vergleichen. Das hat natürlich einen völlig anderen Impact als ein Weiterbildungsprogramm. Denn da geht es eher darum, dass man schaut, dass sich qualifizierte Frauen überhaupt bewerben. Weil sonst ist man mit der Quote gleich einmal am Ende“ (Expertin C).

4.2 Perspektiven

„Vernetzung, Wissensinput und Blick auf die eigene Karriere aus der Metaebene“ (Adler-Klausner 2010, S. 39).

Nach einer ausführlichen Betrachtung der Barrieren, auf die universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen stoßen und der Kritik an der speziellen Förderform von Wissenschaftlerinnen, soll nun das Augenmerk auf die Perspektiven selbiger gerichtet werden. Dabei soll die Forschungsfrage zum Beitrag der gleichstellungsorientierten Weiterbildungen für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen am Weg zu ausgeglichenen Anteilen von Frauen und Männern im universitären Lehr- und Forschungsbetrieb beantwortet werden. Bestehende Evaluierungsergebnisse und Erfahrungsberichte von Absolventinnen sowie die Einschätzungen der vier Expertinnen sollen neben ausgewählter Literatur die Beantwortung ergänzen. Wichtig ist, wie schon in der Einleitung des vierten Kapitels ausdrücklich erwähnt wurde, stets zu beachten, dass die Erhebung der Weiterbildungsauswirkungen auf die Karrieren der Absolventinnen und in weiterer Folge auf die Frauenanteile in den Universitäten nur begrenzt möglich ist, da die angestrebten Ergebnisse aufgrund ihrer multidimensionalen Kausalität nur schwer in Zusammenhang mit der Absolvierung einzelner Weiterbildungsmaßnahmen zu bringen sind (vgl. Hey/Riccabona/Wieser 2010, S. 12). Vor diesem Hintergrund ist man an der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung Graz dennoch stets darum bemüht, Maßnahmen zur Qualitätssicherung durchzuführen (Evaluierungen etc.), um in weiterer Folge Optimierungsmöglichkeiten zu identifizieren (vgl. Hey/Rath/Wieser 2010, S. 8).

Bevor auf die Möglichkeiten eingegangen wird, die über universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung erreicht werden können und in weiterer Folge Beiträge zu ausgeglichenen Anteilen von Frauen und Männern im gesamten Universitätsbetrieb leisten, soll zunächst Raum für Gegenstimmen zu den zuvor getätigten Kritiken an der speziellen Förderform geschaffen werden.

4.2.1 Kritik an der Kritik: Zur Legitimierung von gleichstellungsorientierter Weiterbildung

„Geschlechterdemokratie ist selbstverständlich nicht das Ergebnis eines ‚natürlichfortschreitenden‘ Prozesses, sondern wurde durch Gleichbehandlungsstellen und durch rechtliche Maßnahmen erkämpft. Die Entwicklung zu mehr Geschlechterdemokratie kann durchaus als Ergebnis der Anstrengungen der Gleichstellungspolitik gesehen werden“ (vgl. Mertlitsch 2009, S. 99).

Ausgehend von der Überzeugung, Gleichstellungspolitik inklusive aller einhergehenden Maßnahmen, zu denen auch gleichstellungsorientierte Weiterbildungen zählen, führe sehr wohl an die angestrebte Geschlechterdemokratie heran, sollen den vorangegangenen Kritiken Gegenargumente entgegengebracht werden:

Der Vorwurf, gleichstellungsorientierte Weiterbildungen würden das Image der notwendigen Nachhilfe von für ihr „Schicksal“ selbstverantwortlichen Frauen festigen, wird dahingehend relativiert, dass Frauenförderungsmaßnahmen stets in einem größeren Rahmen eingebettet werden müssten, um nicht als Nachhilfe missdeutet zu werden und in weiterer Folge dem Image der Wissenschaftlerinnen zu schaden. Dabei ist wichtig, zu vermitteln, dass es sich explizit um Nachteilsausgleich handelt (vgl. Hey/Riccabona/Wieser 2010, S. 16). In gleichstellungsorientierten Weiterbildungsangeboten wird „auf transparente Weise vermittelt, was bislang in jenen informellen Netzwerken weitergegeben wurde, an denen Männer traditionell stärker partizipieren können als Frauen“ (Hey/Riccabona/Wieser 2010, S. 16). Somit ist diese spezielle Weiterbildungsform nicht mit Nachhilfe gleichzusetzen, sondern mit einem Informations- und Vernetzungsausgleich, da die Universität nach wie vor von androzentrisch geprägten gesellschaftlichen und institutionellen Strukturen bestimmt wird, die eine gesamtuniversitäre Geschlechtergleichheit verhindern (vgl. Mertlitsch 2009, S. 87) (siehe dazu auch Kapitel 4.1.1).

Die Kritik, gleichstellungsorientierte Weiterbildungen würden sich ausschließlich auf die Anpassung an männlich tradierte Karrierewege konzentrieren, anstatt diese kritisch zu beleuchten und in weiteren Schritten Alternativen dazu zu entwickeln, kann aus der Perspektive der Universität Graz und ihrem bestehenden gleichstellungsorientierten Weiterbildungsangebot für Wissenschaftlerinnen allein schon aufgrund der dort angebotenen Inhalte in den Programmen zurückgewiesen werden. In allen Programmen wird großer Wert auf Kritik am bestehenden Wissenschaftssystem und seinen einhergehenden Funktionsweisen

und Mechanismen gelegt (vgl. Wieser 2012)³¹. So findet im einjährigen Karriereprogramm die Abhaltung eines Seminars statt, in dem es darum geht, „vor dem Hintergrund ‚Institution als Männerbund‘ das Verhältnis von Frauen zu diesem und untereinander in ihren prekär situierten Positionierungen“ (vgl. Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 72) zu verstehen. Dieses Seminar ist auch außerhalb des Karriereprogramms regelmäßig im Angebot der gleichstellungsorientierten Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen (vgl. Karl-Franzens-Universität 2012, Angebote 2012). Zusätzlich ist man stets darum bemüht, innerhalb der gesamten Programmabhaltungen durch (Einzel)Coachings, Austausch mit Expertinnen und Role Models sowie Anregungen seitens der Trainerinnen mit Kenntnissen über das universitäre Umfeld (vgl. Hey/Pellert/Wieser 2003, S. 93) den kritischen Blick der teilnehmenden Frauen in Bezug auf die bestehenden Universitätsstrukturen zu schärfen. Die Spielregeln im Universitätsbetrieb zu kennen, setzt nicht voraus, diese auch zu befolgen und sich unhinterfragt an sie anzupassen (vgl. Lichtenberger-Fenz/Ingrisch 2003, S. 59).

„Aber erst deren Kenntnis ermöglicht die Entscheidung, diese zu akzeptieren, zu verwerfen oder zu versuchen, sie zu verändern. Das Kennen ermöglicht eine bewusste Entscheidung für berufliche Strategien und – was auch Teil davon ist – für wissenschaftliche Schwerpunkte“ (Lichtenberger-Fenz/Ingrisch 2003, S. 59 f.).

Das kritisierte Ziel von gleichstellungsorientierten Weiterbildungen, sich in von Männern dominierten und mitgestalteten Strukturen innerhalb der Universität zu etablieren, ohne eine Veränderung herbeizuführen, wird dahingehend widerlegt, dass das Eintreten in die androzentrisch geprägte universitäre Wissenschaft auch bedeuten kann, neue Modelle von Karrieren zu entwerfen, indem sie direkt vor Ort gelebt werden (vgl. Lichtenberger-Fenz/Ingrisch 2003, S. 64). „Freilich ist nicht jede Situation geeignet, von Frauen neu interpretiert zu werden. Frauen, die in Bereichen der Macht qua Geschlecht in keiner gültigen Tradition stehen, können diese fehlende Geschichte zweifellos als Nachteil betrachten“ (Lichtenberger-Fenz/Ingrisch 2003, S. 52). Die fehlende Geschichte von weiblicher Macht an Universitäten kann aber auch als Vorteil im Sinne einer gewissen Unbefangenheit gegenüber der Macht für sich nutzbar gemacht werden. Dabei können geschlechterspezifische Zuschreibungen als Qualitäten genutzt werden, die es in weiterer Folge auch zu überprüfen

³¹ Auch in diesem Kapitel stammen bestimmte Informationen wie auch bereits ausgewählte Informationen zu den Inhalten der angebotenen gleichstellungsorientierten Weiterbildungsprogramme in Kapitel 3.2.2 von Ilse Wieser, die als Mitarbeiterin an der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung an der Universität Graz für die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und Nachwuchs-/Frauenförderung zuständig ist.

und neu zu definieren gilt, damit neue Modelle von wissenschaftlichen Karrieren entstehen und gelebt werden können (vgl. ebd.).

Dem Vorwurf, universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs würden Männer benachteiligen, treten die Befürworterinnen der Maßnahmen mit folgenden Argumenten entgegen: Frauenförderung ist in vielen Fällen individuell ungerecht, sowohl Männern gegenüber, die von vornherein aufgrund ihres Geschlechts von den Maßnahmen ausgeschlossen werden, als auch Frauen gegenüber, die trotz Bewerbung nicht in Programmen aufgenommen werden können, da sie nicht ausreichend qualifiziert sind (vgl. Herrmann 1998, S. 77 ff.). Dennoch wird darauf hingewiesen, dass Frauenförderung dem Ziel dient, eine gerechte Gesellschaft zu schaffen und allein deshalb gerechtfertigt ist. Außerdem gäbe es (bisher) auch keine andere Möglichkeit, eine gerechtere Welt zu schaffen. Dabei ist es erforderlich, Frauen als diskriminierte Gruppe zu betrachten, welche in der Vergangenheit benachteiligt worden ist (vgl. ebd., S. 80).

„Wenn jetzt eine Frau einem Mann vorgezogen wird oder ein besonderes Habilitationsprogramm für Frauen aufgelegt wird, so muß das als Entschädigung für die ganze Gruppe der Frauen betrachtet werden, nicht als Entschädigung für die, die in den Genuß der Förderung kommen. Ebenso muß man den Nachteil, den einzelne Männer dabei erleiden, als einen Schaden auffassen, den sie als privilegierte Gruppe erleiden. Manche Individuen mögen dabei besondere Härten erleiden, aber sie erleiden sie als Mitglieder der Gruppe, nicht als Individuen“ (Herrmann 1998, S. 80).

Der Hebel „Frauenförderung“ ist aufgrund der Ungerechtigkeit im Sinne der ausgleichenden Gerechtigkeit moralisch nicht zu 100% sauber, aber er ist der direkte und Erfolg versprechende (vgl. ebd., S. 88). Herrmann (1998) ist davon überzeugt, dass durch das konsequente Einsetzen von Frauenfördermaßnahmen die Frauen eher das bekommen, was ihnen zusteht und ungerechte Verteilungsmechanismen korrigiert werden (vgl. ebd.).

Den heftig kritisierten ökonomischen Hintergedanken in Bezug auf Gleichstellungsbestrebungen entgegenen die Befürworterinnen, dass die durch die Maßnahmen angestrebte Ausschöpfung des vernachlässigten innovativen Potentials von Frauen dem Wissenschaftsbetrieb den Kick zu umfassender Neuorientierung geben könnte (vgl. Bülow-Schramm 2003, S. 41). Ayla Neusel, Präsidentin der Internationalen Frauenuniversität „Technik und Kultur“ (1999-2003) hält fest, dass die Gleichstellungspolitik auf eine grundlegende Demokratisierung des Hochschulsystems abzielt, indem sie dysfunktional gewordene personelle Hierarchien

angreift und veraltete Modelle der Kooptation in Frage stellt (vgl. ebd.). Von der unhinterfragten Anpassung an bestehende Karrieremodelle und der Unterwerfung unter das ökonomische Diktat ist laut Anhängerinnen bei den bestehenden Gleichstellungsbestrebungen, zu denen die universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung zählt, nicht die Rede. Im Zentrum stehen neben persönlichkeitsstärkenden Elementen hingegen die Aufklärung über und die Einübung eines kritische Blicks auf die Funktionsweisen von universitären Karrieren und die (Hint-)Erfragung (ökonomischer) Anforderungen an WissenschaftlerInnen (vgl. Wieser 2012).

4.2.2 Chancen, Beiträge, Nutzen gleichstellungsorientierter Weiterbildung

„Frauenförderung ist ein Oberbegriff für eine Palette von Mitteln, viele wichtige gesellschaftliche Güter (wie Macht, soziales Ansehen, persönliche Rechte und Freiheiten) umzuverteilen, so dass Frauen mehr davon haben. Diese Mittel setzen an einer besonders geeigneten Stelle an: der beruflichen Tätigkeit. Dort, wo über berufliche Weiterqualifikation und Einstellung entschieden wird, entscheidet sich auch, wer in Positionen mit Macht und Einfluss kommt und das meiste Geld verdient. Die berufliche Karriere ist eine Schaltstelle bei der Verteilung wichtiger gesellschaftlicher Güter. Frauenförderung trägt dazu bei, die Gesellschaft gerechter zu gestalten (vgl. Herrmann 1998, S. 84 f.).

Universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung, die zum großen Bereich der Frauenförderung dazuzählt, setzt ebenso an (einer) Schaltstelle(n) in der universitären Karriere an. Sie holt die (qualifizierten) Frauen dort ab, wo Überlegungen für nächste wichtige, mit Prestige und Macht verbundene Karriereschritte anstehen und unterstützt sie, indem sie über vorhandene Handlungsmöglichkeiten, Universitätsstrukturen und Funktionsweisen universitärer Karrieren informiert und die Frauen in ihren Persönlichkeiten stärkt (vgl. Hey 2003, S. 22). Über gleichstellungsorientierte Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen sollen die meist informellen Fördernetzwerke, über die männliche Kollegen wie selbstverständlich in die prestigeträchtigen Positionen gelangen, sichtbar gemacht (vgl. Gößnitzer 2003, S. 121) und „eine solche Förderkultur, die nun Frauen gezielt anspricht und damit ihrem hohen Qualifizierungsgrad entsprechend auch in Macht- und Gestaltungspositionen bringt“ (Gößnitzer 2003, S. 121) etabliert werden.

„Frauenförderung kann individuell nachteilsausgleichend wirken, indem die Karrieren einzelner Frauen durch Maßnahmen unterstützt werden, was freilich erst mittelfristig auf die Organisation zurückwirken wird. Darüber hinaus ist es notwendig, den Fokus direkt auf die Organisation selbst zu richten und die Strukturen und Prozesse (z.B. Berufungsverfahren, Aufnahmeverfahren) so zu verändern, dass die Erfolgchancen von qualifizierten Frauen größer werden“ (Hey/Riccabona/Wieser 2010, S. 15).

Da der Blick in dieser Arbeit ausschließlich auf Weiterbildungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen gerichtet ist, werden die auf die Organisationskultur gerichteten Maßnahmen wie Weiterbildungen für ProfessorInnen zur gendersensiblen Didaktik, Bias-Sensibilisierungstrainings für Gremienmitglieder, Gender Mainstreaming für Führungskräfte etc. (vgl. Karl-Franzens-Universität Graz 2012b, Weitere Gleichstellungsmaßnahmen 2012), die an der Universität Graz neben den Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen ebenso angeboten werden, nicht weiter diskutiert. Dennoch ist es wichtig darzulegen, dass sowohl Weiterbildungen für einzelne Wissenschaftlerinnen als auch auf die Organisation gerichtete Maßnahmen zusammenwirken (müssen) und gemeinsam zum Erreichen des Ziels einer geschlechtersymmetrischen Organisationskultur beitragen sollen (vgl. Hey/Riccabona/Wieser 2010, S. 15). „Nachhaltigere strukturbezogene Interventionen“ (Hey/Riccabona/Wieser 2010, S. 15 f.) müssen die Weiterbildungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen ergänzen. Auch Gender Mainstreaming wird in den Augen der Befürworterinnen als positive Ergänzung im Sinne einer Top Down Strategie unter Einbezug der Männer zusätzlich zu bestehenden Frauenförderungsmaßnahmen, die der Personalentwicklung zuzuordnen sind, empfunden. Im Gegensatz zu der harschen Kritik, Gender Mainstreaming widme sich ausschließlich ökonomischen Zielen, wird die Möglichkeit begrüßt, Frauenförderung als geschlechterdemokratische Maßnahme gemeinsam mit Gender Mainstreaming als organisationale Gemeinschaftsaufgabe zu einer Doppelstrategie zu verbinden (vgl. Mertlitsch 2009, S. 93). „Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind zwei Strategien, die einander ergänzen und zusammen wirken, und in unterschiedlicher Form zu Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen“ (Mertlitsch 2009, S. 89).

Um die positiven Auswirkungen von gleichstellungsorientierten Weiterbildungsmaßnahmen auf die Teilnehmerinnen zu erfassen, werden nun in diesem Kapitel ausgewählte Beispiele an Evaluierungsergebnissen und Erfahrungsberichten von Maßnahmen an den Universitäten in Graz herangezogen, die die Möglichkeiten und Erträge für die Teilnehmerinnen, die sich

durch die Absolvierung ergeben, belegen. Dabei ist erneut wichtig, festzuhalten, dass die individuell erlebten positiven Auswirkungen der Maßnahmen über Evaluierungen wesentlich einfacher zu erfassen sind als jene, die auf die gesamte Organisation und ihre starren „androzentrisch geprägten gesellschaftlichen und institutionellen Strukturen“ (Mertlitsch 2009, S. 87) bezogen sind. Inwieweit gleichstellungsorientierte Weiterbildung über die Förderung einzelner Frauen zum Strukturwandel im Sinne einer ausgeglicheneren Zusammensetzung von weiblichem und männlichem Personal auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriere an der Universität beitragen kann, ist demzufolge schwer messbar, selbst wenn davon ausgegangen werden kann, dass sich die individuellen Erfolge positiv in den Frauenanteilen auf höheren Ebenen niederschlagen (siehe dazu auch Kapitel 4.1.4). Zunächst soll Raum für die individuellen Einschätzungen der beruflichen und persönlichen Auswirkungen auf die Laufbahnen der Absolventinnen gleichstellungsorientierter Weiterbildungen geschaffen werden:

Berufliche Schritte...

Die im Jahr 2010 veröffentlichte Nachhaltigkeitsstudie der bis zu diesem Zeitpunkt abgehaltenen Karriereprogramme enthielt u.a. die Information über die Beschäftigungsverhältnisse der Absolventinnen zum Zeitpunkt der Teilnahme am Programm als auch zum Zeitpunkt der Befragung (vgl. Rath 2010c, S. 17). Die Evaluierung ergab eine grundsätzlich bestehende Tendenz zu vermehrten unbefristeten Stellen nach Absolvierung der Karriereprogramme. Während beispielsweise nur vier der insgesamt 37 Frauen, die am Beginn der Teilnahme an einem der Karriereprogramme als Assistentinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der Universität angestellt waren, mit einem unbefristeten Vertrag ausgestattet waren, verfügten zum Zeitpunkt der Evaluierung bereits 16 der 31 Assistentinnen bzw. wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen über einen befristeten Vertrag (vgl. ebd.). Auch was die gesetzten bzw. demnächst geplanten Karriereschritte seit Absolvierung eines der Karriereprogramme anbelangt(e), ist das Ergebnis eindeutig zugunsten der gleichstellungsorientierten Weiterbildungen ausgefallen. Seit Absolvierung hatten zum Zeitpunkt der Erhebung 71,8% der Frauen akademische Karriereschritte (Doktorat, Habilitation etc.) gemacht bzw. waren solche demnächst geplant (vgl. Rath 2010c, S. 19). Natürlich muss auch hier wie schon mehrfach erwähnt wurde, angemerkt werden, dass die (beruflichen) Auswirkungen solch einschlägiger Maßnahmen nicht 1:1 messbar sind und die Karriereschritte der einzelnen Frauen nach Maßnahmenabsolvierung auf mehrere Ursachen zurückzuführen

sind (Stellenlage, vorherrschendes universitäres Karrieremodell, Familienplanung etc.). Die Tendenz zur beruflichen Weiterentwicklung nach Absolvierung eines gleichstellungsorientierten Weiterbildungsprogramms ist jedoch eindeutig von den Evaluierungsergebnissen abzulesen und wird von den Absolventinnen zum Großteil bestätigt:

„Das Seminar hat sowohl durch die Vermittlung von Fakten und informellem Wissen als auch durch den regen Austausch mit den Kolleginnen meine Motivation, eine Karriere an der Universität anzugehen, erheblich gestärkt. Alles, was ich mir während des Seminars vorgenommen habe, konnte ich in den folgenden zwei Jahren umsetzen (...)“ (Adler-Klausner 2010, S. 46).

„In meinem Fall half das Coaching im Rahmen des Karriereprogramms zu erkennen, dass ich meine Dissertation trotz zeitweilig widriger Umstände doch zu Ende bringen wollte (was ich dann auch erfolgreich habe)“ (Kump 2010, S. 36).

„Nur durch die Summer School habe ich genug Mut bekommen, unserem Institutsvorstand zu sagen, dass ich mich habilitieren will – nun bin ich nicht nur habilitiert, sondern auch Professorin und habe weiters mein eigenes Institut“ (Adler-Klausner 2010, S. 46).

Persönliche Schritte und Austausch...

„Das Karriereprogramm bietet Raum für Reflexion, strategische Planung beruflicher Entwicklungen und stärkt in verschiedenen Bereichen – ein Aspekt der im leistungsorientierten Unialltag kaum Platz findet (...) (Teilnehmerin am Karriereprogramm 2006)“ (Rath 2010c, S. 43).

Neben dem von den Absolventinnen als besonders wertvoll erachteten Austausch mit Gleichgesinnten als auch mit Role-Models und Expertinnen, werden die persönlichkeitsstärkenden und unterstützenden Elemente in den gleichstellungsorientierten Weiterbildungen wertgeschätzt. Die folgenden Zitate unterstreichen abgesehen vom (schwer messbaren) direkten beruflichen Nutzen (siehe dazu Kapitel IV und Kapitel 4.2) die weiteren für die einzelnen Persönlichkeiten fruchtenden Aspekte der einschlägigen Weiterbildungsformate.

Der auch in den folgenden Rückmeldungen erwähnte und als besonders positiv wahrgenommene Vernetzungsaspekt findet zusätzlich im nächsten Kapitel seine Würdigung.

„Es war sehr spannend und extrem motivierend, in einem Kreis von ‚nur Frauen‘ zu sein, (...) in meiner Erinnerung war jene Summer School 2003 vor allem moralisch ermutigend und aufbauend: die Gemeinschaft der Frauen, die in unterschiedlichen Disziplinen und Konstellationen alle irgendwie ums Vorankommen strampeln (...), und die durchweg reflektierende und unterstützende Haltung der Referentinnen hat einfach viel Kraft und Ermutigung zum ‚Weiterstrampeln‘ ergeben“ (Adler-Klausner 2010, S. 46).

„Aufgrund der großen Offenheit in unserer Gruppe erfuhren wir von manchen Problemen an den anderen Fakultäten und in der Wissenschaft allgemein. Das wirkte auf mich persönlich einerseits irritierend und andererseits auch aufklärend, denn es nützt meiner Meinung nach sehr in der Vorbereitung auf Krisen, wenn das Wissen besteht, dass sie eventuell mich selbst treffen könnten“ (Miniberger 2010, S. 38).

„Es war toll, in einem solch geschützten Umfeld mit Kolleginnen unterschiedlicher Fachbereiche und Nationalitäten Fragen der wissenschaftlichen Karriere zu erörtern. (...) Ich konnte sehen, dass andere Frauen im Hinblick auf die Karriereplanung ähnliche Probleme und Befürchtungen haben, und gleichzeitig auch neue Lösungsstrategien erkennen“ (Adler-Klausner 2010, S. 46).

Summa summarum...

Die positive Stimmung der Absolventinnen in Bezug auf die gleichstellungsorientierten Weiterbildungsangebote an den Grazer Universitäten spiegelt sich nicht nur in den folgenden Rückmeldungen wider, sondern wurde auch im Zuge der bereits zuvor herangezogenen Evaluierungsergebnisse zur Nachhaltigkeit des Karriereprogramms (Rath 2010c) bestätigt. „Auf die letzte standardisierte Frage, ob die Absolventinnen des Karriereprogramms dieses Programm weiterempfehlen würden, haben mehr als 97% der Frauen mit ‚Ja‘ geantwortet“ (Rath 2010c, S. 31). Dabei wird auch dem kritischen Anspruch der speziellen Weiterbildungsformate für Wissenschaftlerinnen, der im vorangegangenen Kapitel mehrfach betont wurde, besondere Bedeutung beigemessen.

„Mich reizen unterschiedliche Anschauungen und mich interessieren individuelle Lebensentwürfe, das hat auch das Karriereprogramm für mich besonders spannend gemacht: verschiedene Disziplinen, die aufeinandertrafen (manchmal auch -prallten), Expertinnen mit durchwegs beeindruckenden Lebensläufen, von denen einige Role Models und andere wiederum Anti-Role-Models für mich waren, sowie die Konfrontation mit Stereotypen und Erwartungen, an Frauen im Allgemeinen und Wissenschaftlerinnen im Speziellen“ (Kump 2010, S. 35).

„Die Summer School hat meine persönliche und berufliche Entwicklung einen großen Schritt vorangebracht und vor allem das Bewusstsein gestärkt, im universitären Umfeld bestehen zu können und dort auch Karriere machen zu wollen“ (Adler-Klausner 2010, S. 47).

„Insgesamt habe ich das Karriereprogramm als sehr angenehm und inspirierend erlebt. Ich kann nicht sagen, dass uns ein besonders positives Bild von der Universität als Arbeitsplatz gezeichnet wurde – doch Mut gemacht wurde uns in jedem Fall, und ich hatte den Eindruck, nach dem Karriereprogramm besser gegen allfällige Widrigkeiten gewappnet zu sein. Ich habe viele Denkanstöße und Anregungen erhalten, die an verschiedenen Punkten meiner beruflichen Laufbahn zum Einsatz kamen und sicher in Zukunft kommen werden“ (Kump 2010, S. 36).

„Empowerment für Frauen; Vernetzung unter Frauen, weibliche Role-Models kennenlernen, Strategien und Fähigkeiten erwerben, die für eine wissenschaftliche Karriere unabdingbar sind – all dies ist gerade für Frauen in der Wissenschaft von großer Bedeutung und wenn man nicht eine/n MentorIn hat, lernt frau dies sonst nicht in so konzentrierter, hilfreicher und positiver Form innerhalb eines Jahres (sondern nur durch jahrelange, oft leidvolle Erfahrung...) (Teilnehmerin am Karriereprogramm 2008)“ (Rath 2010c, S. 42).

„Das war ein hervorragendes Programm, das insbesondere stark persönlichkeitsbildende Aspekte wirklich gut umgesetzt hat. Ich war damals sehr beeindruckt und habe die Angebote zum Teil als wirklich sehr nachhaltig (im Sinne von, dass ich auf die Erfahrungen und auf das Wissen zurückgreifen kann) erlebt“ (Adler-Klausner 2010, S. 47).

Die in diesem Kapitel diskutierten positiven Auswirkungen gleichstellungsorientierter Weiterbildungen wurden wie bereits eingangs erwähnt in erster Linie auf die einzelnen Wissenschaftlerinnen, die daran teilgenommen haben, bezogen. Demzufolge leisten die speziellen Weiterbildungen in direkter Form wichtige Beiträge für die einzelnen Frauen, indem sie am Weg ihrer wissenschaftlichen Laufbahn unterstützt und bestärkt werden, was sich auch indirekt auf die Frauenanteile in allen Hierarchieebenen der Universität positiv auswirken kann und durch einzelne Rückmeldungen bestätigt wird (siehe oben). Weitere Beiträge gleichstellungsorientierter Weiterbildungen (im Speziellen solche, die sich indirekt auf die Organisation Universität selbst beziehen) werden nach folgendem Kapitel zur Vernetzung in Kapitel 4.2.4 durch Konzentration auf die eingeholten Expertinneneinschätzungen diskutiert.

4.2.3 Die Bedeutung der Vernetzung als Motor für Wissenschaftlerinnenkarrieren

„Geteiltes Leid ist halbes Leid (...) (Teilnehmerin am Karriereprogramm 2006)“ (Rath 2010c, S. 22).

In einem Punkt sind sich KritikerInnen bzw. SkeptikerInnen gegenüber universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung als auch BefürworterInnen selbiger einig: Die Vernetzung unter Frauen an den Universitäten ist unerlässlich, um neben (dem Anstreben von) öffentlichem Erfolg und Ansehen im herkömmlichen (männlich tradierten) Sinne auch die Solidarität, die Anerkennung und den unterstützenden Austausch unter Frauen jenseits der bestehenden androzentrisch geprägten Institutionen und Anforderungen genießen und für sich nutzen zu können, die im Zuge des Vernetzungsprozesses gewonnen werden (vgl. Schmitz 2002, S. 60).

Die sich gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen stets kritisch äußernde Autorin Birge Krondorfer (2010) sieht in der Vernetzung der Frauen außerdem neben den unterstützenden und anerkennenden Elementen das Potential, bestehende Organisationsformen von Wissenschaft zu reformieren (vgl. Krondorfer 2010, S. 66). Selbst wenn sich laut der Autorin Frauen in dem „Paradox einer integrierten Desintegration“ (Krondorfer 2010, S. 66) (siehe dazu auch Kapitel 4.1) befinden, was eine berufliche und politische durchsetzungsfähige Verbindung zwischen ihnen sowohl strukturell als auch emotional sehr schwierig macht, appelliert sie an Frauen, sich zu verbinden und zu vernetzen (vgl. ebd.).

„Doch wollen Frauen etwas anderes als die Wiederholung des Gleichen – und wollen sie, was meines Erachtens aktuell nottut, kritische Theoretikerinnen sein/werden, so wären nicht nur praktische und freundschaftliche Verbindungen zwischen ihnen in der Institution zu organisieren und nicht nur die vor-gesetzten wissenschaftlichen und informellen Maßstäbe zu verändern, sondern so wäre auch gemeinsam zu überlegen, ob nicht andere Organisationsformen von Wissen und Wissenschaftspolitik geboren werden müssen“ (Krondorfer 2010, S. 66).

Die genannte Schwierigkeit in der Vernetzung besteht darin, dass hochqualifizierte Frauen in einer männlichen Umgebung die „weibliche“ Seite nicht herausstreichen oder aufwerten (wollen), sondern auf ein Drittes Bezug nehmen, zumeist die männliche wissenschaftliche

Gelehrtenegemeinschaft, um in der männlich geprägten Universitätskultur zu bestehen (vgl. Metz-Göckel, S. 133). Sie verbergen ihr Frausein möglichst total, verhalten sich folglich wie Männer und vermeiden es im universitären Feld offensichtlich mit anderen Frauen zu kooperieren. Die oftmals beobachtete Vermeidenshaltung anderen Frauen gegenüber resultiert aus dem Bedürfnis, nicht als Frau in der sich befindenden Disziplin wahrgenommen zu werden oder auf Frauenthemen begrenzt zu werden, da Frausein sich eher statusmindernd als statuserhöhend auswirkt (vgl. ebd., S. 130 ff.). Die kontraproduktive Folge dieses Verhaltens ist jedoch, dass Frauen weiterhin in einer Minderheitenposition wahrgenommen werden, was für sie eine besondere Belastungssituation darstellt, da sie gleichsam stellvertretend für alle Frauen stehen, von denen sie sich doch ursprünglich bewusst abgegrenzt haben (vgl. Metz-Göckel 1993, S. 132). Anstatt Gegenpositionen zu beziehen und gegen den Strom zu schwimmen, vielleicht auch noch im Kollektiv mit Kolleginnen, verabschieden sie sich des beruflichen Erfolgs wegen von ihrem Frausein und überidentifizieren sich mit ihren beruflichen Aufgaben (vgl. ebd., S. 132 f.). Jedoch ist Metz-Göckel (1993) – wie auch Krondorfer (2010) in den vorangegangenen Ausführungen – davon überzeugt, dass „erst über eine dezidierte Bezugnahme auf andere erwachsene Frauen (...) aus Pionierinnen Gruppen und Netzwerke von Frauen werden“ können, die in weiterer Folge „zur Strukturveränderung beitragen“ (Metz-Göckel 1993, S. 141).

„Weibliches Selbstbewußtsein, eine gesellschaftliche Identität des weiblichen Geschlechts jenseits traditioneller Bestimmungen und männlicher Bewertungen kann dadurch entstehen, daß Frauen sich in ihrem Denken und Handeln in der Öffentlichkeit auf andere Frauen beziehen und sich so gegenseitig Wert und auch Autorität zubilligen. (...) Erst dann kann es öffentliche Räume geben, in denen Weibliches sichtbar wird, in denen Frauen sich in ihrem Denken und Handeln auf andere Frauen beziehen und selbstbewußt zu den für sie spezifischen Leistungen und Fähigkeiten stehen“ (Flaake 1993, S. 54).

Die Auseinandersetzung miteinander, in der Neid und Konkurrenz oft dann ihre Brisanz verlieren, wenn Wünsche und Ängste offen besprochen werden, ist notwendig, damit gemeinsame Perspektiven entwickelt werden können, die auf lange Sicht zu Strukturveränderungen führen (vgl. ebd.). Auf die Auseinandersetzung und die Vernetzung zwischen Frauen unterschiedlicher fachlicher Zugehörigkeit wird in universitären gleichstellungsorientierten Weiterbildungen großer Wert gelegt (vgl. Wieser 2012).

Wirft man einen Blick auf ausgewählte Rückmeldungen von Absolventinnen, so scheinen diese die hohe Bedeutung und auch den Nutzen der Vernetzung für sich erkannt und in ihren Alltag integriert zu haben:

„Es stärkt den Rücken zu merken, dass man nicht ‚Privatprobleme‘ an der Uni hat, sondern sich Kolleginnen anderer Disziplinen mit ähnlichen strukturellen Schwierigkeiten herumschlagen; es ist einfach schön, ambitionierte Frauen kennen zu lernen (...) (Teilnehmerin am 3. Lehrgang)“ (Rath 2010c, S. 22).

„Der Austausch mit Frauen in ähnlichen Situationen, die Selbstreflexion und die Vernetzung geben einem Motivation, in der noch immer eher ‚frauenfeindlichen‘ Organisation Universität weiterhin überleben zu wollen (...) (Teilnehmerin am 2. Lehrgang)“ (Rath 2010c, S. 42).

„Vernetzungs- und Austauschaspekte sind absolut toll; (...) Das Besondere am Karriereprogramm ist die Gemeinschaft (...) (Teilnehmerin am 2. Lehrgang)“ (Rath 2010c, S. 43).

„Im Moment bin ich gerade wieder an einem Punkt beruflicher und persönlicher Neuorientierung und als Erstes habe ich mir das Material von der Summer School hervorgeholt und die Frau angerufen, bei der ich damals das Coaching gemacht habe. Wir sind seither in losem, aber stetigem Kontakt“ (Adler-Klausner 2010, S. 47).

„Einige von uns ehemaligen Teilnehmerinnen treffen sich noch heute, um ihre Erfahrungen auszutauschen, sich gegenseitig zu Erfolgen zu gratulieren, Tipps zu geben oder einfach zu verfolgen, wie jede von uns ihren zeitweilig aufreibenden, doch immer spannenden Weg durch die Wissenschaft meistert“ (Kump 2010, S. 36).

„Auch jetzt noch, ein Jahr nach dem Karriereprogramm, findet das (...) wöchentliche Mittagessen statt, denn einige von uns gibt es immer, die sich dafür Zeit nehmen können. Außerdem organisieren wir ungefähr einmal pro Monat einen abendlichen Stammtisch (...)“ (Miniberger 2010, S. 38).

4.2.4 Zur Situation in Graz: Expertinnenmeinungen zu den Perspektiven

„Das dauert natürlich, bis solche Programme über den rein individuellen Nutzen für die geförderten Teilnehmerinnen hinaus langfristig wirksam sein können. Ich bin aber inzwischen davon überzeugt, dass das tatsächlich funktioniert“ (Expertin C).

Wie bereits angekündigt soll nun in diesem Kapitel der Fokus auf die in dieser Arbeit im Zentrum des Forschungsinteresses stehenden mögliche Beiträge der gleichstellungsorientierten Weiterbildung am Weg zu ausgeglichenen Anteilen von Frauen und Männern im gesamten Lehr- und Forschungsbetrieb der Universität gerichtet werden. Im vorangegangenen Kapitel standen die positiven Auswirkungen und Beiträge der speziellen Weiterbildungsformate in Bezug auf die individuellen Karriereverläufe der Absolventinnen im Vordergrund und weniger direkt die Beiträge der Weiterbildungen zu ausgewogenen Frauen- und Männeranteilen im Wissenschaftsbetrieb. Die direkten individuellen positiven Auswirkungen auf die Teilnehmerinnen werden von den Expertinnen allesamt bestätigt. Dabei werden vor allem dem **Vernetzungsaspekt** („Dieses Networking mit den Expertinnen, die eingeladen sind und auch mit den Frauen untereinander kann ein Bewusstsein schaffen, welches zur Folge hat, dass die Frauen in der Lage sind, auch in ihrem eigenen Fach den Austausch, die Vernetzung zu suchen, weil sie erkennen, dass ihnen das etwas bringt“ – Expertin A), dem **Informationsausgleich auf der strukturellen Ebene** („Und da Informationen vom Betriebsrat, vom Arbeitskreis, von Rektoratsseite bzw. Personalabteilungsseite so geballt in einem aufbereiteten Programm zu kriegen, ist Informationsmöglichkeit, die man sich sonst mühsam beschaffen müsste und bietet damit vielleicht auch bessere Entscheidungsgrundlagen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen“ – Expertin A) und der **Möglichkeit, sich bewusst mit der eigenen Person auseinanderzusetzen** („Ich glaube, dass diese Auseinandersetzung mit der eigenen Person und der eigenen Idee von Erfolg, Privatheit, Lebensgestaltung für die einzelne Person an sich schon mal wertvoll ist, weil man das ja normalerweise nicht macht, dass man zwei Tage für sich nachdenkt, allein oder in einer Gruppe von halbwegs Gleichgesinnten“ – Expertin D) hohe Bedeutung beigemessen.

Ausgehend von der bereits mehrfach erwähnten Tatsache, die auch von allen Expertinnen mitberücksichtigt wird, dass der direkte Beitrag universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildungen zu ausgeglichenen Anteilen von Frauen und Männern im gesamten Lehr- und Forschungsbetrieb der Universität unmöglich zu messen ist, da man nicht davon

ausgehen kann, dass sich die einzelnen Absolvierungen in einem Jahr 1:1 auf die Statistiken im nächsten Jahr niederschlagen, werden den speziellen Weiterbildungen jedoch sehr wohl indirekte (Aus)Wirkungsmöglichkeiten auf die Universitätsstruktur zugestanden, die natürlich zum Erzielen sichtbarer Erfolge wie bereits in vorangegangenen Kapiteln diskutiert von weiteren Interventionen (die an der Organisationskultur drehen, wie z.B. Angebote für Führungskräfte oder solche zur geschlechtergerechten Didaktik) ergänzt werden müssen („Da sind mehrfache Strategien notwendig, weil das Problem auch eine ganze Reihe von Wurzeln hat“ – Expertin C). Die (indirekten) Beiträge gleichstellungsorientierter Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen am Weg zu ausgeglichenen Anteilen von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen der Universität sollen nun diskutiert werden³².

Als ein wichtiger Punkt wird erwähnt, dass sich durch die Absolvierung gleichstellungsorientierter Maßnahmen eine Gruppe an hoch qualifizierten und hoch motivierten Frauen ergibt, die trotz der Tatsache, dass in der Führungsebene nach wie vor fast nur Männer sind, eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen wollen und sich nicht einschüchtern lassen. Über die Weiterbildungen soll den Frauen ein realistisches Bild der Universität gezeigt werden, ohne sie zu entmutigen. „Das ist eigentlich ein Kunststück“ (Expertin B).

„Das bringt der Uni indirekt schon viel, weil da ein Pool an Know-How und an gut ausgebildeten Frauen nicht einfach abwandert, sondern vielleicht es doch einmal in Erwägung zieht, eine wissenschaftliche Karriere unter all den Rahmenbedingungen, die es halt gibt, einzuschlagen“ (Expertin A).

Dadurch, dass zusätzlich Trainer und Trainerinnen, Mentoren und Mentorinnen aus den Programmen regelmäßig eingesetzt werden, sickert das geschlechts- und unispezifische Wissen nach und nach in die Institution ein. Es wird laut Expertinnen darauf Wert gelegt, dass alle, die schon einmal zu den Programmen eingeladen worden sind, ob als Rollenmodelle oder als Trainerinnen oder auch so manche Vorgesetzte und ehemalige Absolventinnen von bestimmten gleichstellungsorientierten Weiterbildungen immer wieder eingeladen werden und einen Denkanstoß kriegen. Somit stellt die Veranstaltung gleichstellungsorientierter Maßnahmen nicht nur Profit für diejenigen dar, die sie als Teilnehmerinnen besuchen, sondern auch für die Institution selbst.

³² Die ausführlichen Interviewergebnisse sind in gebündelter Form im Anhang zu finden.

„Wir legen ihnen in den etwas länger dauernden Programmen (...) nahe, dieses Wissen weiterzugeben und selbst weiterzuwirken. Das heißt, die wir fördern, fordern wir auf, selbst weiter Frauen zu fördern, ohne das kontrollieren zu wollen. Diese Botschaft kommt gut an“ (Expertin B).

„Ich glaube, dass Frauen, die sich ihrer Situation bewusster werden, die Multiplikatorinnen sind, was ihre Wahrnehmung und die Darstellung dieser Wahrnehmung angeht, das dazu führt, dass sich das Umfeld verändert“ (Expertin D).

So manche Inhalte sind außerdem indirekt von großem Nutzen für die Erreichung ausgeglichener Anteile von Frauen und Männern im Universitätsbetrieb, da sie die Frauen dazu ermächtigen, sich für die Karriere an der Universität zu entscheiden und direkt auf nächste Karriereschritte abgestimmt sind. Nebenbei wird von Expertinnenseite betont, dass alle Seminare von Trainerinnen geleitet werden, die den neuralgischen Punkt in der Universität(skarriere) kennen und über geschlechts- und unispezifisches Wissen verfügen.

„Ja, zum Beispiel das Thema Selbstpräsentation, was ganz wichtig ist und von den Frauen auch sehr stark gefordert und gewünscht wird. Da lernen Frauen, wie man sich auf Konferenzen bekannt macht, wie man Kontakte knüpft, wie man durch Smalltalk anknüpft, wie man sich am besten platziert, welche Journals wichtig sind (...). Viele Infos, viele gute Tipps, Trainings bringen die Weiterbildungen“ (Expertin B).

Als wesentlichster Beitrag gleichstellungsorientierter Weiterbildungsinhalte, was indirekt mehr Frauenanteile auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriere zur Folge haben kann, wird von Expertinnenseite das Thematisieren der Funktionsweisen universitärer Karrieren angeführt. Dabei wird Informelles, Ungreifbares und Intransparentes zum Thema gemacht und angesprochen. Vor zehn Jahren ist man noch „hineingerutscht“ in eine wissenschaftliche Karriere, ohne über die Funktionsweisen Bescheid zu wissen. Dadurch wurde eine Karriere offiziell rein auf die Qualifikation und die speziellen Begabungen reduziert. Gleichstellungsüberlegungen bzw. Überlegungen über Zugangsbarrieren wurden außen vor gelassen. In den Weiterbildungen werden diese Überlegungen zum Thema gemacht, die bisher einfach hingenommen worden sind. Es werden hemmende und ermöglichende Faktoren erkannt, erfolgsversprechende Umstände und Haltungen vermittelt. Dadurch, dass beim Durchlaufen der Programme eine Bewusstseinsveränderung entsteht, gehen die Frauen bewusster mit der

Logik einer Universitätskarriere um und können dementsprechend agieren. Sie sind Multiplikatorinnen und können in ihrer eigenen Karriereplanung, aber auch in möglichen Situationen der Nachwuchsförderung ihrerseits dieses Wissen weitergeben.

„Sie [Anmerkung der Autorin: gleichstellungsorientierte Weiterbildung] verändert die handelnden Personen. Wenn ich als Chef mit einer Emanze konfrontiert bin, dann habe ich eine Mitarbeiterin, die sich wie eine Emanze benimmt und nicht wie jemand, der glaubt, dass eh alles in bester Ordnung ist. Im langen Zyklus wirkt das sicher auch auf die Führungskräfte und damit auch auf die Art und Weise, wie die Organisation funktioniert“ (Expertin D).

„Es brauchen die Wissenschaftlerinnen oft gar nicht so viel. Das heißt, die brauchen oft nur einen kleinen Anstoß. Da haben wir schon einige Rückmeldungen bekommen, wo gesagt wurde, dass z.B. jemand nach einschlägigem Seminar im Karriereprogramm sich nun aufgerafft hat, sich zu bewerben. Das ist jetzt natürlich anekdotisch. Die brauchen oft nur ganz wenig, um dann viel daraus zu machen. Daher hat das Ganze schon einen schönen Schneeballeffekt. Wenn dann mehrere junge Frauen an Instituten sind, die die Karriere bewusster angehen, die andere bewusster beobachten, dann macht das schon etwas aus“ (Expertin C).

Grundgedanke der Frauenförderung war und ist es, „(...) dass, wenn mehr Frauen im System drinnen sind, sich dann wohl auch das System ändern würde“ (Expertin C). In Kombination mit den weiteren Maßnahmen, die nicht nur auf die Frauen selbst gerichtet sind, sondern sich auch auf die Leitungsebenen, die Kommissionsmitglieder, die ProfessorInnen etc. als auch auf die Institution selbst in Form von Gesetzen (wie z.B. durch die Quotenregelung), beziehen, kann den Expertinnen zufolge eine geschlechtersymmetrische Organisationskultur entstehen, selbst wenn in den Augen der Expertinnen dieser Prozess zu langsam voranschreitet. Fazit ist:

„Man darf die Uni nicht abgehoben als Elfenbeinturm vom Rest der Gesellschaft trennen. Das ist ein gesellschaftlicher Prozess, bei dem die Universität eh nicht so schlecht abschneidet, was Gleichstellung betrifft im Vergleich zu manchen Bereichen der Privatwirtschaft. (...) So lange gewisse Rollenstereotype noch immer sehr verbreitet sind, (...) so lange wird es auch noch schwierig sein, dass gewisse Führungspositionen, seien sie in der Wissenschaft, der Universität oder in einem anderen

Betrieb, ganz selbstverständlich von Frauen besetzt werden. Das ist ein gesellschaftlicher Wandel. (...) Gesellschaftlicher Wandel braucht seine Zeit. Der geht auch nicht von allein. Es braucht schon Aktivitäten, die ihn voranbringen. Aber man kann sich keine „Horuck-Aktionen“ oder Umsetzungen erwarten. Von daher muss man am Ball bleiben und sich auch vor Augen halten, dass sich eh einiges bewegt“ (Expertin A).

Zusammengefasst lautet die Antwort auf die eingangs erwähnte Forschungsfrage: Die gleichstellungsorientierten Weiterbildungen können alleine vielleicht nicht unbedingt zum Kulturwandel an den Universitäten beitragen, sie sind aber von Expertinnenseite als hilfreiches Instrument anzuerkennen, die teilweise sehr direkt (auf die einzelnen Teilnehmerinnen bezogen) und teilweise indirekt (auf die Institution bezogen) zu einer geschlechtersymmetrischen Organisationskultur mit ausgewogenen Verhältnissen von Männern und Frauen im gesamten Lehr- und Forschungsbetrieb der Universität beitragen können.

„Ich glaube, dass das ein wichtiger Aspekt ist, dass man [Anmerkung der Autorin: im Zuge der gleichstellungsorientierten Weiterbildungsprogramme] einerseits gut erkennen kann, dass andere auch Opfer bringen müssen und dass die Widerstände, denen man in irgendeiner Weise begegnet, nicht persönlich zu nehmen sind. Das kriegt man auf alle Fälle aus diesen Programmen raus. Und man kriegt natürlich auch jede Menge vernünftiger Strategien mit, wie man mit diesen Problemen umgehen kann. Ich habe schon den Eindruck, dass das sehr, sehr gut ist für das Selbstbewusstsein der Frauen, die dann ihre eigene Situation objektiver beurteilen können. Es geht ihnen dann einfach besser“ (Expertin D).

V. Fazit

„Welchen Beitrag leistet universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen am Weg zu einem ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern im universitären Lehr- und Forschungsbetrieb?“

So lautete die Forschungsfrage, die in dieser Arbeit im Zentrum des Interesses stand und ich im vorangegangenen Kapitel (IV) zu beantworten versucht habe. Dabei ging es mir vor allem darum, die spezielle Form der Weiterbildungen für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen sowohl aus befürwortender als auch skeptischer Perspektive zu betrachten. Beide Perspektiven mit ihren gewählten Argumenten und Gegenargumenten haben ihre Berechtigung, sind sie doch allesamt trotz Widersprüche einem gemeinsamen Ziel untergeordnet: einer gerechteren Welt, die am Beispiel der Universität über das Anstreben ausgewogener Anteile von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen im Sinne einer geschlechtersymmetrischen Organisationskultur (vor)gelebt werden soll.

Universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen ist dabei wie schon vielfach erwähnt wurde nur eine Maßnahme von vielen, über die dieses Ziel verfolgt wird. Die kritische Auseinandersetzung mit ihr und ähnlichen bestehenden Maßnahmen ist dabei aus meiner Sicht weniger als Abwertung der Bemühungen zu sehen, sondern als konstruktive Kritik. Die skeptischen und kritischen Stimmen erinnern an die gesamtgesellschaftliche Dimension der bestehenden Missstände und möchten die feministische Forderung nach Strukturwandel im Sinne einer neu definierten Geschlechterordnung jenseits patriarchaler Machtvorstellungen in den Vordergrund rücken.

„„Gleichstellung‘ von Frauen und Männern ist erst dann erreicht, wenn sich auch Männer in gleicher Weise mit Frauenwissen beschäftigen müssen, wie es von Frauen seit Jahrtausenden in Bezug auf männliches Denken verlangt wird. Wenn das, was Frauen denken, wollen und fühlen, nicht länger als Ausnahme von der (männlichen) Regel gilt, sondern politisch wie kulturell wirksam werden kann, ohne erst den Umweg über die – gönnerhafte – Billigung der männlich geprägten Instanzen gehen zu müssen“ (PolyThea e.V. o.J., Über PolyThea).

Dieses ausgewählte Zitat übernommen von der Homepage der Akademie für weibliche Spiritualität und postpatriarchale Visionen „PolyThea e.V.“ fasst den Wunsch vieler

Feministinnen nach einem Strukturwandel zusammen. Auch ich zähle mich zu dieser Gruppe. Demzufolge sehe ich die geübte Kritik an gleichstellungsorientierten Maßnahmen als absolut legitim und wünschenswert, ja sogar als notwendig an, weil durch sie Verbesserungen in der Ausrichtung der Programminhalte möglich sind. Die in Graz angebotenen kritischen Seminare zur Situation von Frauen an der Universität in Kombination mit Seminaren zu Strategien und Techniken zum (erfolgreichen) Ein- und Aufstieg im Wissenschaftsbetrieb beweisen aus meiner Sicht, dass beides Platz hat, ja sogar Platz haben muss.

Universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung für die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen im Allgemeinen findet in meinen Augen vor dem Hintergrund statt, dass sich diese zunächst erlebte Anpassung und Eingliederung in ein bestehendes (patriarchales) System auf lange Sicht durch die Steigerung des Frauenanteils auf allen Ebenen in ein neues (Werte)System umwandeln kann, das ja (vor allem) von den kritischen Stimmen heftig gefordert wird.

Es wird „der revolutionären Veränderung der Geschlechterverhältnisse und des Verhältnisses von Wissenschaft und Gesellschaft bedürfen, damit es keinen Widerspruch in sich selbst mehr darstellt, ein weiblicher Wissenschaftler zu sein“ (Harding 1990, S. 70). Diese revolutionäre Veränderung der Geschlechterverhältnisse kann durch Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen alleine nicht herbeigeführt werden. Auch die Universität alleine kann wie schon von Expertinnenseite betont wurde nicht abgehoben vom Rest der Gesellschaft gesehen werden. Dies ist mir klar und auch den Veranstalterinnen der einschlägigen Weiterbildungsprogramme.

„Eine Veränderung im Bereich der Geschlechterdifferenz reicht bis in die Tiefen des Unbewussten. (...) Ähnlich wie in einer psychoanalytischen Therapie muss der gesellschaftliche Organismus, müssen die einzelnen Subjekte diese Frage durcharbeiten“ (Schmitz 2002, S. 630).

Jedoch bin ich der festen Überzeugung, und hiermit schließe ich mich Herrmann (1998) an, dass ohne solche Maßnahmen Frauen immer weiter auf Benachteiligungen stoßen würden, während Männer durch ebendiese nur einer vorübergehenden Benachteiligung ausgesetzt sind (vgl. Herrmann 1998, S. 80). Die Autorin geht sogar noch einen Schritt weiter und stellt fest:

„Wenn Frauen in den Karrieren auf den oberen Stufen in verschwindend geringen Anteilen zu finden sind, so doch mit hoher Wahrscheinlichkeit deshalb, weil es be-

sondere strukturelle Hindernisse gibt. Einige davon kann man durch gezielte Frauenförderung wie Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen abbauen. Wenn damit nicht die Anzahl der Bewerberinnen auf Qualifikationsstellen sofort sprunghaft steigt und mittelfristig der Anteil der Frauen an den Habilitierten so steigt wie erwartet, so sollte man sich eher nach weiteren Hindernissen umsehen, als sich zufrieden zurückzulehnen und zu schließen, dass die Frauen wohl nicht wollen und weitere Frauenförderung überflüssig ist“ (Herrmann 1998, S. 86).

Diese genannten strukturellen Hindernisse können nur bedingt über Weiterbildung für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen mitbeeinflusst werden, die bei jenen ansetzt, die „Opfer“ des Systems sind und nicht bei jenen, die das System aufrechterhalten und bestimmen. Die Aufklärung über die bestehenden Hindernisse und Strukturen, die oftmals Ausschlüsse von Frauen nach sich ziehen, ist oft einzige Option. Zusätzlich spielen neben den starren patriarchal geprägten Strukturen an der Universität auch ökonomische Faktoren eine immense Rolle, auf die über Weiterbildung lediglich hingewiesen werden kann.

„Die Rückmeldung, die ich durch die Studierenden bzw. die jungen Wissenschaftlerinnen kriege, ist, dass sie sich alle um die Zukunft Sorgen machen. Vor allem durch die enge Stellenlage wissen sie, dass man sich nur wenig Hoffnung machen kann in Bezug auf die Situation an der Uni, das heißt, den wissenschaftlichen Weg da weiterzugehen. (...) Frauenförderung heißt jetzt für uns, sie rechtzeitig zu informieren, was sie erwarten können und was nicht. Wir wollen ihnen ein realistisches Bild zeigen, ohne sie zu entmutigen“ (Expertin B).

Was die gleichstellungsorientierte Weiterbildung auf jeden Fall schaffen kann, ist, neben der Aufklärung über bestehende Strukturen, die Stärkung einzelner Persönlichkeiten hin zu emanzipierten, reflektierten und kritischen Wissenschaftlerinnen, die durch Vernetzung und Austausch irgendwann möglicherweise einflussreich genug sein werden, um eine Bewusstseinsveränderung an der Universität einzuleiten, die in weiterer Folge eingesessene Strukturen in Frage stellt und reformiert.

„Die Uni hat ein Potential, das sie von der übrigen Gesellschaft abhebt. Das ist das Potential, dass sie eigentlich eine Denkfabrik ist und viele Instrumente hat, um kritische Menschen zu bilden oder das kritische Potential zu heben. (...) Es gibt viele,

die die Vision einer gleichberechtigten Welt haben, wo ein gutes Leben für alle möglich ist. Diese Kräfte gibt es. Was ich mir wünsche, ist, dass die Universität dazu da wäre, das zu heben“ (Expertin B).

In diesem Sinne hoffe ich auf ein weiteres Bestehen und einen ständigen Aus- und Umbau der Gleichstellungsmaßnahmen. Ich hoffe aber auch, dass die kritischen Stimmen ihnen und dem (Wissenschafts-)System gegenüber niemals verstummen, da sie wichtiger Motor für Reflexion, (Patriarchats-)Kritik und einen möglicherweise irgendwann tatsächlich stattfindenden Strukturwandel sind.

VI. Literaturverzeichnis

Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien (2011): Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien. 3. Ausgabe. Wien.

Adler-Klausner, Evangeline (2010): Evaluierung zur Nachhaltigkeit der „Summer Schools – Erfolgstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ 2003/2005/2007. In: Hey, Barbara/Rath, Anna/Wieser, Ilse (Hg.): Qualität messen und sichern. Werkstattberichte aus zehn Jahren universitärer Frauenförderung in Graz. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Karl-Franzens-Universität Graz, S. 39-50.

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (o.J.): Internes Weiterbildungsprogramm der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Weiterbildungsprogramm Wintersemester 2012/13. Online: <https://apollon.uni-klu.ac.at/data/IstversionWS1213.pdf> [5.9.2012].

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (2011): Wissensbilanz 2010 der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Online: http://www.uni-klu.ac.at/rechtabt/downloads/mb117b1_10_11uw.pdf [23.3.2012].

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Universität Salzburg (2011): Frauenbericht 2011. Salzburg.

Baer, Susanne (2002): Gender Mainstreaming – Theorie und Recht zum Wandel der Gleichstellungspolitik an Hochschulen. In: Baaken, Uschi/Plöger, Lydia (Hg.): Gender Mainstreaming. Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen. Bielefeld: Kleine Verlag GmbH, S. 19-38.

Beck-Domzalska, Marta (2007): Bildungsunterschiede zwischen Männern und Frauen verringern sich. In: eurostat – European Commission (Hg.): Statistik kurz gefasst. Bevölkerung und Soziale Bedingungen. Nr. 130/2007. Online: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-130/DE/KS-SF-07-130-DE.PDF [29.4.2012].

Bülow-Schramm, Margret (2003): Die Hälfte des Himmels – Frauenspezifische Personalentwicklung an Universitäten. In: Hey, Barbara/Pellert, Ada/Wieser, Ilse (Hg.): Das Programm „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“ der Grazer Universitäten. Dokumentation. Information Sondernummer 1/2003. Graz: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung, S. 38-44.

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (o.J.): uni:data – Datawarehouse Hochschulbereich. Online: http://eportal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,140222&_dad=portal&_schema=PORTAL [12.7.2012].

Büro für Gleichstellung und Gender Studies (Hg.) (2011): Leopoldine Francisca – Die weibliche Seite unserer Universität. Innsbruck: Büro für Gleichstellung und Gender Studies.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2012): Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Online: www.instrumentenkasten.dfg.de [15.9.2012].

Europäische Union (o.J.): Gleichstellung von Frauen und Männern. Gleichstellung von Frauen und Männern im Europäischen Sozialfonds 2007-2013. Online: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=52&langId=de> [20.11.2012].

Europäische Union (2006): Beschluss Nr. 1982/2006/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 über das Siebte Rahmenprogramm der Europäischen Gemeinschaft für Forschung, technologische Entwicklung und Demonstration (2007-2013). Online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:412:0001:0041:DE:PDF> [25.6.2012].

Europäische Union (2010a): Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:de:PDF> [23.6.2012].

Europäische Union (2010b): Konsolidierte Verfassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:de:PDF> [23.6.2012].

European Commission (2000): Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. Online: ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_en_200101.pdf [3.9.2012].

European Commission (2009a): The Bologna Process in Higher Education in Europe. Key indicators on the social dimensions and mobility. Online: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-653/EN/KS-78-09-653-EN.PDF [3.5.2012].

European Commission (2009b): She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf [7.5.2012].

European Commission (2010): Stocktaking 10 years of „Women and Science“ Policy by the European Commission 1999-2009. Annexes. Online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-annexes_en.pdf [20.9.2012].

Felt, Ulrike (2010): Lauter Einschluss, leise Ausschlüsse. Normative Visionen und gelebte Realitäten in der Forschung. In: Center of Excellence Women and Science (Hg.): Fakten und Fassaden. Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung. Tagungsdokumentation. Publikation Nr. 15. Bonn: Center of Excellence Women and Science, S. 64-75.

Flaake, Karin (1993): Lieber schwach, aber gemeinsam als stark, aber einsam? Arbeitszusammenhänge von Frauen aus psychoanalytischer Perspektive. In: Koppert, Claudia (Hg.): Glück, Alltag und Desaster. Über die Zusammenarbeit von Frauen. Berlin: Orlanda Frauenverlag, S. 42-57.

Füger, Helene/Nöbauer, Herta/Genetti, Evi (2008): Towards a European platform of mentoring schemes: Introduction to eument-net. In: Nöbauer, Herta/Genetti, Evi (Hg.): Establishing Mentoring in Europe. Strategies for the promotion of women academics and researchers. A guideline manual edited by Herta Nöbauer and Evi Genetti on behalf of eument-net. Fribourg, S. 5-9.

geis – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (o.J.): Center of Excellence Women and Science. Online: www.geis.org/cews [20.9.2012].

Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 3., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Gößnitzer, Edith (2003): Erfahrungsbericht einer Teilnehmerin am 1. Weiterbildungslehrgang für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Programms „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“. In: Hey, Barbara/Pellert, Ada/Wieser, Ilse (Hg.): Das Programm „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“ der Grazer Universitäten. Dokumentation. Information Sondernummer 1/2003. Graz: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung, S. 120-125.

Hagelauer, Richard (2010): JKU goes GENDER. Frauen und Männer an der Johannes Kepler Universität Linz. Linz.

Harding, Sandra (1990): Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht. Hamburg: Argument Verlag.

Hering, Sabine/Kruse, Elke (2004): Frauen im Aufwind des Bologna-Prozesses? Erste Hinweise zu Chancen, Risiken und Nebenwirkungen. Eine Tagungsdokumentation. Online: <http://www.bolognaprozess-gender.uni-siegen.de/Seite%203/Endfassung%20Doku%20Homepage1.pdf> [4.9.2012].

Herrmann, Martina (1998): Warum soll man Frauen vorziehen? Normative Begründung von Gleichstellungsmaßnahmen. In: Plöger, Lydia/Riegraf, Birgit (Hg.): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform. Wissenschaftliche Reihe. Band 105. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 74-92.

Hey, Barbara (2003): Das Programm „Potenzial, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität. Konzeption, Inhalte, Ziele eines Programms zur Etablierung einer symmetrischen Geschlechterkultur an den Grazer Universitäten. In: Hey, Barbara/Pellert, Ada/Wieser, Ilse (Hg.): Das Programm „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“ der Grazer Universitäten. Dokumentation. Information Sondernummer 1/2003. Graz: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung, S. 14-25.

Hey, Barbara/Pellert, Ada/Wieser, Ilse (2003): Das Programm „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“ der Grazer Universitäten. Dokumentation. Information Sondernummer 1/2003. Graz: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung.

Hey, Barbara/Pellert, Ada/Wieser, Ilse (Hg.) (2003): Das Programm „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“ der Grazer Universitäten. Dokumentation. Information Sondernummer 1/2003. Redaktion: Magdalena Felice. Graz: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz.

Hey, Barbara/Rath, Anna/Wieser, Ilse (2010): Qualität messen und sichern. Werkstattberichte aus zehn Jahren universitärer Frauenförderung in Graz. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Karl-Franzens-Universität Graz.

Hey, Barbara/Riccabona, Michael/Wieser, Ilse (2010): Qualitätssicherung im Programm “Potenziale” der Grazer Universitäten. In: Hey, Barbara/Rath, Anna/Wieser, Ilse (Hg.): Qualität messen und sichern. Werkstattberichte aus zehn Jahren universitärer Frauenförderung in Graz. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Karl-Franzens-Universität Graz, S. 11-22.

Holland-Cunz, Barbara (2005): Die Regierung des Wissens. Wissenschaft, Politik und Geschlecht in der „Wissengesellschaft“. Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Holzleithner, Elisabeth (2004): Gender Mainstreaming an den Universitäten. Fortschritt, Rückschritt oder Stillstand? In: Appelt M., Erna (Hg.): Karrierenschere. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb. Band 1. Wien: LIT Verlag, S. 27-46.

Janshen, Doris (1999): Widerspenstige Erbinnen im Aufbruch. In: Janshen, Doris (Hg.): Frauen über Wissenschaften. Die widerspenstigen Erbinnen der Männeruniversität. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 11-22.

Johannes Kepler Universität Linz/Universität Salzburg (Hg.) (2010): *karriere_links*. Workshopreihe für Habilitandinnen. Erfolgsstrategien und Karriereperspektiven für Wissenschaftlerinnen. Eine Kooperation der Universitäten Salzburg und Linz. Broschüre. Linz/Salzburg: Johannes Kepler Universität Linz/Universität Salzburg.

Karl-Franzens-Universität Graz (2012a): Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität. 37. Sondernummer. Satzungsteil Gleichstellung-Frauenförderungsplan. Online: http://www.uni-graz.at/akglwww/recht/satzungsteil_gleichst_ffp.pdf [20.7.2012].

Karl-Franzens-Universität Graz (2012b): Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung. Online: www.koordination-gender.uni-graz.at [24.9.2012].

Kastner, Monika (2004): Wissenschaft als Beruf? Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen an der Universität – zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.

Kernbauer, Alois (1996a): Die ersten akademischen Lehrerinnen. Zur Frage der Habilitation von Frauen. In: Kernbauer, Alois/Schmidlechner-Lienhart, Karin (Hg.): Frauenstudium und Frauenkarrieren an der Universität Graz. Graz: Akademische Druck- u. Verlagsanstalt, S. 193-195.

Kernbauer, Alois (1996b): Statistik des Frauenstudiums an der Universität Graz im Zeitraum 1910-1963. In: Kernbauer, Alois/Schmidlechner-Lienhart, Karin (Hg.): Frauenstudium und Frauenkarrieren an der Universität Graz. Graz: Akademische Druck- u. Verlagsanstalt, S. 167-192.

Kittl, Helga (2005): Aufbereitung qualitativer Daten – Von der Datenerfassung zum Primärtext. In: Stigler, Hubert/Reicher, Hannelore (Hg.): Praxisbuch Empirische Sozialforschung in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. Innsbruck: Studien Verlag, S. 215-224.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996): Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft. Online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0067:FIN:DE:PDF> [20.6.2012].

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Graz (Hg.) (2006): Kompetenzen und Erträge. Das Leistungsspektrum der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Karl-Franzens-Universität Graz.

Krainz, Ewald (1990): Projekt einer Psychoanalyse des Wissenschaftsbetriebes. In: Wohlgenannt, Rudolf/Born, Rainer (Hg.): Reflexion und Wirklichkeit. Akten des Ersten Österreichischen Kongresses für Philosophie. Conceptus Studien 6. Wien: Verband der Wissenschaftlichen Gesellschaften Österreichs (VWGÖ), S. 362-370.

Krondorfer, Birge (1992): Feminismus an der Universität – ein Antagonismus? In: Trallori N., Lisbeth (Hg.): Leiblichkeit und Erkenntnis. Wien: Zentrum für Frauenforschung - Feministische Forschung, S. 7-15.

Krondorfer, Birge (2008): Töchter der Alma Mater. Die Universität – ein paradoxer Ort für Frauen? In: Zentrallausschuss für UniversitätslehrerInnen (Hg.): Unilex – Informationen universitätsrechtlicher Theorie und Praxis, Nr. 1-2/2008, S. 43-50.

Krondorfer, Birge (2010): Die Universität und ihre Frauen – eine unauflösbare Ambivalenz? Bemerkungen zur Identität von Wissenschaftlerinnen. In: Hey, Barbara/Rath, Anna/Wieser, Ilse (Hg.): Qualität messen und sichern. Werkstattberichte aus zehn Jahren universitärer Frauenförderung in Graz. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Karl-Franzens-Universität Graz, S. 55-66.

Kucsko-Stadlmayer, Gabriele (2007): Gleichstellung von Frauen und Männern an vollrechtsfähigen Universitäten. In: Zeitschrift für Hochschulrecht 6, S. 8-17.

Kump, Barbara (2010): Nachwirkungen des Karriereprogramms 2008. In: Hey, Barbara/Rath, Anna/Wieser, Ilse (Hg.): Qualität messen und sichern. Werkstattberichte aus zehn Jahren universitärer Frauenförderung in Graz. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Karl-Franzens-Universität Graz, S. 35-36.

Legat, Anneliese (2006): Dekan und Fakultät nach UOG 1993 und UG 2002. In: UNILEX. Informationen zu universitätsrechtlicher Theorie und Praxis. Nr. 1-2/2006, S. 11-33.

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck (2011): Wissensbilanz 2010 der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck. Online: <http://www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2010-2011/20/mitteil.pdf> [20.3.2012].

Lichtenberger-Fenz, Brigitte/Ingrisch, Doris (2003): Lust auf Karriere? Erfahrungen von Wissenschaftlerinnen als Hochschullehrerinnen. In: Hey, Barbara/Pellert, Ada/Wieser, Ilse (Hg.): Das Programm „Potenziale, Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“ der Grazer Universitäten. Dokumentation. Information Sondernummer 1/2003. Graz: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung, S. 45-65.

Macha, Hildegard (2003): Frauen und Macht. Die andere Stimme in der Wissenschaft. In: Baumann, Heidrun/Martin, Ingrid (Hg.): Frauen in der Wissenschaft. Karrierechancen im Hochschulbetrieb. Münster: Daedalus Verlag, S. 38-63.

Macha, Hildegard/Handschuh-Weiß, Stephanie/Magg-Schwarzbäcker, Marion/Gruber, Susanne (Hg.) (2010): Gleichstellung und Diversity an der Hochschule. Implementierung und Analyse des Gender Mainstreaming-Prozesses. Opladen & Farmington Hills: Budrich UniPress Ltd.

Mejer, Lene/Turchetti, Paolo/Gere, Eric (2011): Trends in European Education during the last decade. In: eurostat - European Commission (Hg.): Statistics in Focus. Population and social conditions. Nr. 54/2011. Online: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-054/EN/KS-SF-11-054-EN.PDF [30.4.2012].

Mertlitsch, Kirstin (2009): „... das Gebot der Stunde!“ Gleichstellungspolitiken und Frauenförderung an österreichischen Universitäten. In: Hipfl, Brigitte/Isop, Utta/Mertlitsch, Kirstin/Pechriggl, Alice (Hg.): Über Geschlechterdemokratie hinaus. Beyond Gender Democracy. Klagenfurt: Drava Verlag, S. 85-102.

Metz-Göckel, Sigrid (1993): Frauen in akademischen Berufen. Wie sie kooperieren, konkurrieren und sich aus dem Weg gehen. In: Koppert, Claudia (Hg.): Glück, Alltag und Desaster. Über die Zusammenarbeit von Frauen. Berlin: Orlanda Frauenverlag, S. 128-146.

Meuser, Michael (2001) : Männerwelten. Zur kollektiven Konstruktion hegemonialer Männlichkeit. In: Janshen, Doris/Meuser, Michael (2001) (Hg.): Schriften des Essener Kollegs für Geschlechterforschung, 1. Jg., Heft II, S. 5-32. Online: http://www.uni-due.de/imperia/md/content/ekfg/michael_meuser_maennerwelten.pdf [5.6.2012].

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1997): Das ExpertInneninterview – Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Friebertshäuser, Barbara/Prenzel, Annedore (Hg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim/München: Juventa Verlag, S. 481-491.

Miniberger, Katica (2010): Eine Reflexion des Karriereprogramms 2009. In: Hey, Barbara/Rath, Anna/Wieser, Ilse (Hg.): Qualität messen und sichern. Werkstattberichte aus zehn Jahren universitärer Frauenförderung in Graz. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Karl-Franzens-Universität Graz, S. 37-38.

Österreichische HochschülerInnenschaft an der Universität Wien (2012): Stellungnahme zum Entwurf der Hochschulraummittelverordnung. Online: http://www.oeh.univie.ac.at/fileadmin/FilesBIPOL/Stellungnahmen/2012_07-Stellungnahme-HRSMV.pdf [27.11.2012].

Paulitsch, Anne (1996): Die Anfänge des medizinischen Frauenstudiums. Ein Überblick. In: Kernbauer, Alois/Schmidlechner-Lienhart, Karin (Hg.): Frauenstudium und Frauenkarrieren an der Universität Graz. Graz: Akademische Druck- u. Verlagsanstalt, S. 38-59.

Personalentwicklung der Universität Wien (Hg.) (2011): Potenziale erkennen. Visionen entwickeln. Zukunft gestalten. Frauen in der Wissenschaft planen ihre Laufbahn. Curriculum 2012/13. Wien: Universität Wien.

Pesendorfer, Bernhard (1993): Organisationsdynamik. In: Schwarz, Gerhard (Hg.) (1993): Gruppendynamik. Geschichte und Zukunft. Wien: WUV Verlag, S. 197-230.

Plöger, Lydia (1998): Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbetrieb. In: Plöger, Lydia/Riegraf, Birgit (Hg.): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform. Wissenschaftliche Reihe. Band 105. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 142-158.

PolyThea e.V. (o.J.): PolyThea e.V. Akademie für weibliche Spiritualität und postpatriachale Visionen. Online: <http://www.polythea.com/> [20.10.2012].

Rath, Anna (2010a): Ausgewählte Evaluierungsergebnisse zur Nachhaltigkeit des „Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen“. In: Hey, Barbara/Rath, Anna/Wieser, Ilse (Hg.): Qualität messen und sichern. Werkstattberichte aus zehn Jahren universitärer Frauenförderung in Graz. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Karl-Franzens-Universität Graz, S. 23-34.

Rath, Anna (2010b): Kurzdarstellung des Mentoringprogramms „KlarA. Klar Anders!“. In: Hey, Barbara/Rath, Anna/Wieser, Ilse (Hg.): Qualität messen und sichern. Werkstattberichte aus zehn Jahren universitärer Frauenförderung in Graz. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Karl-Franzens-Universität Graz, S. 71-74.

Rath, Anna (2010c): Zur Nachhaltigkeit des Karriereprogramms. Was hat das Karriereprogramm für die Laufbahnen der Absolventinnen – auf persönlicher und beruflicher Ebene – gebracht? Bachelorarbeit am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft, Karl-Franzens-Universität Graz. Online: http://www.uni-graz.at/kffwww/Bachelorarbeit_Anna_Rath_2010.pdf [8.10.2012].

Ribolits, Erich (o.J.): Lernen statt revoltieren? – Zur Paradoxie der Forderung nach Chancengleichheit beim Bildungszugang. Online: <http://homepage.univie.ac.at/erich.ribolits/php/web/archive> [10.10.2012].

Schmitz, Bettina (2002): Die gläserne Decke. Machtkämpfe und untergründige Arbeit. In: Christensen, Birgit (Hg.): Wissen Macht Geschlecht. Zürich: Chronos, S. 625-632.

Schneider, Corinna (2007): Die Anfänge des Frauenstudiums in Europa. Ein Blick über die Grenzen Württembergs. In: Gleichstellungsbüro der Universität Tübingen (Hg.): 100 Jahre Frauenstudium an der Universität Tübingen. Historischer Überblick, Zeitzeuginnenberichte und Zeitdokumente, S. 17-23. Online: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:21-opus-27233> [5.6.2012].

Schuller, Marianne (1984): Vergabe des Wissens. Notizen zum Verhältnis von „weiblicher Intellektualität“ und Macht. In: Gehrke, Claudia/Treusch-Dieter, Gerburg/Wartmann, Brigitte (Hg.): Konkursbuch 12. Frauen Macht. Tübingen: Konkursbuchverlag, S. 13-21.

Schuster, Elke (1996): „Ihrer Inscriptio als ausserordentliche Hörerin an unserer Universität steht nichts mehr im Wege“. Die Anfänge des Frauenstudiums an der Philosophischen Fakultät. In: Kernbauer, Alois/Schmidlechner-Lienhart, Karin (Hg.): Frauenstudium und Frauenkarrieren an der Universität Graz. Graz: Akademische Druck- u. Verlagsanstalt, S. 18-37.

Simon, Gertrud (1996): Frauenbildung – Frauenstudium. Vom Ersten Privaten „Mädchenlyzeum“ Zum Realgymnasium. Das Grazer Mädchenlyzeum (1873-1927) im Kontext gesamtösterreichischer Debatten und Entwicklungen. In: Kernbauer, Alois/Schmidlechner-Lienhart, Karin (Hg.): Frauenstudium und Frauenkarrieren an der Universität Graz. Graz: Akademische Druck- u. Verlagsanstalt, S. 7-17.

Simon, Gertrud (1996): Frauenbildung – Frauenstudium. Vom Ersten Privaten „Mädchenlyzeum“ Zum Realgymnasium. Das Grazer Mädchenlyzeum (1873-1927) im Kontext gesamtösterreichischer Debatten und Entwicklungen. In: Kernbauer, Alois/Schmidlechner-Lienhart, Karin (Hg.): Frauenstudium und Frauenkarrieren an der Universität Graz. Graz: Akademische Druck- u. Verlagsanstalt, S. 7-17.

Simon, Gertrud (1997): "Durch eisernen Fleiß und rastloses, aufreibendes Studium". Die Anfänge des Frauenstudiums in Österreich: Pionierinnen an den Universitäten Wien und Graz. In: Brehmer, Ilse/Simon, Gertrud (Hg.): Geschichte der Frauenbildung und Mädchenerziehung in Österreich. Graz: Leykam Buchverlagsgesellschaft m.b.H, S. 205 – 219.

Stigler, Hubert/Felbinger, Günter (2005): Der Interviewleitfaden im qualitativen Interview. In: Stigler, Hubert/Reicher, Hannelore (Hg.): Praxisbuch Empirische Sozialforschung in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. Innsbruck: Studien Verlag, S. 129-133.

Tommasi, Wanda (1993): Die Versuchung des Neutrums. In: Diotioma, Philosophinnengruppe aus Verona (Hg.): Der Mensch ist zwei: das Denken der Geschlechterdifferenz. Übersetzung aus dem Ital. von V. Mariaux. 2. Auflage. Wien, S. 103-125.

Ulrich, Silvia (2006): Gleichstellung und Frauenförderung an den vollrechtsfähigen Universitäten. In: Zentralausschuss für UniversitätslehrerInnen (Hg.): Unilex – Informationen universitätsrechtlicher Theorie und Praxis, Nr. 1-2/2006, S. 34-43.

Ulrich, Silvia (2008): Gleichbehandlung von Frauen und Männern an österreichischen Hochschulen. In: Prisching, Manfred/Lenz, Werner/Hauser, Werner (Hg.): Gleichbehandlung im Hochschulbereich. Wien: Verlag Österreich, S. 19-54.

Universität Graz/Vizerektorat für Personal, Personalentwicklung, NAWI Graz und Gleichbehandlung (2010): Zahlen, Fakten, Analysen. Chancengleichheit an der Uni Graz. Graz: Karl-Franzens-Universität Graz.

Universität Salzburg (2012): gendup. Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung. Online: www.uni-salzburg.at/gendup [4.9.2012].

Wetterer, Angelika (1998): Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich. In: Plöger, Lydia/Riegraf, Birgit (Hg.): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform. Wissenschaftliche Reihe. Band 105. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 18-34.

Wieser, Ilse (2012): Persönliche Mitteilung in einem Gespräch.

VII. Anhang

Interviewleitfaden

I) Universität und Frauen: Ambivalent?

Wie sieht in Ihrer Wahrnehmung der aktuelle Alltag für Frauen im Lehr- und Forschungsbetrieb der Uni aus?

Auf welche Möglichkeiten, aber auch auf welche Barrieren stoßen Frauen in ihrer universitären Wissenschaftskarriere?

Was ist seit der Einführung des UG 2002 im universitären Alltag passiert? Wie wirken sich diese Erneuerungen am Blatt und generell die bestehenden Gleichstellungsgesetze im Universitätsgesetz auf die Karrieren von Wissenschaftlerinnen in der Realität aus?

II) Gleichstellungsorientierte universitäre Weiterbildung

Welchen Nutzen bringen diese Maßnahmen den Teilnehmerinnen persönlich und beruflich?

Welchen Nutzen bringen diese Maßnahmen der Universität/universitären Wissenschaft?

Wie zufrieden sind Sie mit dem Angebot? (Ausbau/Veränderung des Programms)

Wie anerkannt sind die Maßnahmen im universitären Lehr- und Forschungsbetrieb?

III) Zusammenspiel: gleichstellungsorientierte Weiterbildung und ihre Wirkung auf Frauen an der Universität

Welchen Beitrag leistet die Weiterbildung, damit Frauen sich an Unis besser etablieren können in den oberen Etagen der wissenschaftlichen Karriere und ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen besteht?

An welche Grenzen stoßen die Weiterbildungsmaßnahmen? Welche Perspektiven eröffnen sie?

Wo reiht sich die Weiterbildung im gesamten Frauenförderkanon der Universität ein und wie wirkungsvoll ist sie in Ihrer Wahrnehmung im Vergleich zu Quoten oder finanziellen Anreizen (durch vermehrte Einstellung von Frauen)?

IV) Zukunftsmusik

Was müsste in Ihren Augen passieren, damit Gleichstellung endlich und tatsächlich an der Universität realisiert wird?

Wie kann die Universität zu einem Ort werden, an dem Frauen und Männer gleichermaßen in allen Karrierestufen vertreten sind?

Ergebnisse der Expertinneninterviews

Zuordnung in Dimensionen:

Die ausgewählten Dimensionen lauten folgendermaßen:

1) Wahrnehmung des aktuellen Alltags von Wissenschaftlerinnen an der Universität Graz

2) Auswirkungen der gesetzlichen Regelungen auf die Praxis

3) Möglichkeiten und Grenzen gleichstellungsorientierter Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen

4) Beitrag der gleichstellungsorientierten Weiterbildung zu ausgeglichenen Verhältnissen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriere

5) Zukunftsmusik

Im Folgenden sind die Aussagen der vier transkribierten Interviews in gebündelter Form den angeführten Dimensionen zugeordnet:

1) Wahrnehmung des aktuellen Alltags von Wissenschaftlerinnen an der Universität Graz

Der aktuelle Alltag von Wissenschaftlerinnen an der Universität Graz ist laut Expertinneneinschätzungen geprägt von folgenden Aspekten: enge Stellenlage und Fluktuationsstellen und einhergehende Sorge der Frauen um die Zukunft, breiter gewordener Aufgabenpool und Anforderungen (Drittmitteleinwerbung, Einträge in der Performance Record), Mehrfachbelastung (Wissenschaft, Beruf, Familie etc.).

Die enge Stellenlage hat neben der Sorge der einzelnen angehenden Wissenschaftlerinnen um ihre Zukunft zur Folge, dass Lehrende, Professoren und Professorinnen dem wissenschaftlichen Nachwuchs keine beruflichen Möglichkeiten bieten können, was eigentlich einer ihrer Aufträge wäre, da sie aufgrund der begrenzten Stellen keine Versprechungen machen können. Der breiter gewordene Aufgabenpool hat mehr Druck und Belastung zur Folge und natürlich auch Unsicherheiten, da z.B. die Chancen für Drittmittelinwerbungen nicht für jede Fachrichtung gleich hoch sind. Außerdem herrscht mehr Drang, sich zu beweisen und dies auch ständig zu zeigen, was in der Performance Record ersichtlich werden soll. Die Tendenz im wissenschaftlichen Arbeiten geht in Richtung Mehr, Mehr, Mehr, obwohl sich das nicht unbedingt auf die Qualität durchschlägt. Von der Mehrfachbelastung sind laut Expertinnen eher Frauen als Männer betroffen, da die Verantwortung für Familie und Kinder nach wie vor stark auf ihren Schultern lastet. Wenn sich also in der Wissenschaft neue Aufgaben ergeben, die gut erfüllt werden müssen, damit man weiter kommt oder überhaupt einen Anschlussvertrag kriegt, ist dies oft sehr schwer mit dem sonstigen Lebensumfeld zu vereinbaren und bedeutet eine zusätzliche Belastung.

Dennoch sehen die Expertinnen auch Verbesserungen: Die Chancen für jene, die im Wissenschaftssystem drinnen bleiben, haben sich stark verbessert. Das ist bei den Frauenanteilen im Lehr- und Lernbetrieb zu erkennen. Die allgemeine Bereitschaft und der Wille, vermehrt Frauen zu berufen, sind vorhanden. Vor 15 Jahren waren Frauen tatsächlich kaum unter den ProfessorInnen vertreten, heute stehen sie bei immerhin 20%, die sich dann auch niederschlagen in Gremien und durchaus auch in Führungspositionen, was eine Veränderung des Klimas für die jüngeren Kolleginnen zur Folge hat, weil es selbstverständlicher wird, als Frau z.B. Institutsleiterin zu werden. Diese Entwicklung geht insgesamt in eine gute Richtung, wenn auch für die Expertinnen allesamt zu langsam, da nach wie vor Frauen in Führungspositionen trotz der positiven Entwicklungen Mangelware sind.

Ein Problem stellt laut Beobachtung der Expertinnen der Schwund von Frauen nach einem Erstabschluss dar, der früher das Diplomstudium bedeutete und heute sehr oft nur das Bachelorstudium ist.

Selbst wenn Frauen weiterstudieren und mit entsprechender Qualifikation im Wissenschaftssystem bestehen wollen, gibt es Barrieren. Sie werden oft in schleicher Form entmutigt. Sie werden nicht ernst genommen und kriegen nicht das Feedback, das sie brauchen würden. Nur mit Unterstützung halten es Frauen im Universitätsbetrieb aus. Kriegen sie diese aber nicht, werfen sie ihre Universitätslaufbahn oft hin und verfolgen andere Wege außerhalb der Universität. Die Schere nach dem Doktorat ist hier klar erkennbar. Die Gründe dafür werden

aber auch in den strukturellen Faktoren an der Uni gesehen: Ähnlichkeit wird wieder gesucht (Männer werden durch Männer ersetzt), was sich auch auf die Auswahlgremien und Berufungskommissionen niederschlägt. Man bewegt sich immer im selben Zirkel, was den männlichen Bewerbern aufgrund ihrer viel länger andauernden Tradition zugute kommt. Dann kann man nicht von einer direkten Diskriminierung, die sich gegen eine einzelne Frau richtet, sprechen, sondern von institutionell bedingten Barrieren. Regelungen am Papier lassen guten Willen erkennen, in der Praxis fehle es aber noch an der Umsetzung. Generell lautet der O-Ton, dass sich die derzeitig konzipierte Universitätslaufbahn (Fluktuationsstellen, gesteigerte Anforderungen) nur schwer mit der Planung des restlichen Lebens vereinbaren lässt.

2) Auswirkungen der gesetzlichen Regelungen auf die Praxis

Alle Expertinnen sind sich einig, dass sich die gesetzlichen Regelungen sehr wohl positiv auf die Praxis auswirken und notwendig sind. Was Gleichstellung betrifft, ist man laut Expertinnen von der Rechtslage und der Verankerung im Gesetz her, aber auch von den Auswirkungen in die Institutionalisierung hinein, an der Universität weit. Sehr viel liegt an der Top-Down-Strategie des Gender Mainstreamings: Was früher als Bottom-Up-Bewegung von den Studierenden und dem Mittelbau (wissenschaftliche bzw. künstlerische MitarbeiterInnen an Universitäten ohne fixe Professur) begonnen hat, ist heute zum Top-Down-Prozess geworden, nämlich ausgehend von der Leitungsebene. Dadurch kann Gleichstellung durch vielfältige Maßnahmen ausgehend von der obersten Ebene die gesamte Institution durchdringen, was als positiv erlebt wird. Dennoch schlägt sich diese Entwicklung noch nicht in einem großen Ausmaß in Zahlen, Daten und Fakten nieder.

Generell wird Gleichstellung stärker kontrolliert seit der letzten Universitätsreform 2002, obwohl die Unis gleichzeitig autonom geworden sind. Das Ministerium hat das Kontrollsystem stark formalisiert. Soll heißen: Es wird viel genauer darauf geschaut, ob das auch umgesetzt wird, was im Gesetz steht. Das hat mehr Ernsthaftigkeit in den Bemühungen um Gleichstellung zur Folge. Jedes Jahr, wenn die Wissensbilanz zu machen ist und alle drei Jahre, wenn die Leistungsvereinbarungen anstehen, wird ernsthaft über das Thema nachgedacht. In den Leistungsvereinbarungen sind auch budgetgebundene Gleichstellungsmaßnahmen vorgeschrieben, was ein weiterer Grund für die stärkeren Bemühungen ist, da die Universität bei Vernachlässigung der Gleichstellungsagenda Geldeinbußen erleiden würde.

Auch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen merkt man stark in der Praxis. Er trägt viel zur Bewusstseinsbildung und zur Sachlichkeit im Umgang mit Personalauswahl bei. Die auswählenden Gremien wissen, dass es eine Institution wie den Arbeitskreis gibt, die Entscheidungen auf Plausibilität checken, nachfragen und eventuell Beschwerden erheben könnten, wenn etwas nicht passt. Der Arbeitskreis ist demzufolge sehr anerkannt und wird vor allem von Frauen sehr positiv empfunden. Durch ihn kann ein Verfahren gestoppt oder rückabgewickelt werden, was als Beitrag für die Realisierung von Gleichstellung sehr wichtig ist.

Atmosphärisch hat sich seit der Universitätsreform 2002 sehr viel getan. Grundsätzlich ist es nicht mehr salonfähig gegen Gleichstellung zu sein. Die Gesprächskultur über Gleichstellung hat sich enorm geändert. Die Gesetzesreformen haben bestimmt viel dazu beigetragen, aber es gibt auch die weicheren Maßnahmen wie Weiterbildung und Trainingsangebote, um in den Köpfen etwas zu verändern.

Selbst wenn die spürbaren Erfolge klar im Vordergrund stehen, werden auch nach wie vor bestehende Resistenzen gegen das Gleichstellungswissen in den Köpfen Einzelner erwähnt. Die Universitätskultur ist trotz der Maßnahmen nicht völlig verändert, sondern im Ganzen nach wie vor patriarchal geprägt. Es ist in Mikrosituationen wie z.B. an einzelnen Instituten oder in einzelnen Wissenschaftszweigen gut spürbar und nachweisbar, dass Frauen vom Wissenschaftsbetrieb ausgeschlossen werden. So gibt es z.B. in den Erdwissenschaften keine einzige Professorin. In diesem Fall ist die Wissenschaft so männlich konnotiert, dass man nicht einmal auf die Idee käme, eine Frau zu suchen.

3) Möglichkeiten und Grenzen gleichstellungsorientierter Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen

Möglichkeiten:

Selbst wenn vereinzelt Skepsis aufkommt, was die Feststellbarkeit von Kausalitäten betrifft in Bezug auf die direkten Auswirkungen der Programme auf die Teilnehmerinnen und ihre Laufbahnen, sind sich alle Expertinnen über einige wertvolle Elemente der Weiterbildungen für Wissenschaftlerinnen einig. Diese Elemente werden auch von den Ergebnissen der regelmäßigen Evaluierungen der angebotenen Maßnahmen bestätigt, worauf die Expertinnen hinweisen.

Dazu zählt in erster Linie der Aspekt der Vernetzung. Die Vernetzung, die in den Maßnahmen stattfindet, sowohl zwischen den Teilnehmerinnen und den Expertinnen als auch unter den Teilnehmerinnen selbst, versorgt sie mit den nötigen Skills, die ihnen helfen, sich dann auch im eigenen Fach zu vernetzen. Durch das Erleben der Vernetzung in den Maßnahmen erkennen sie ihre hohe Bedeutung und nutzen und erweitern die Netzwerke auch nach Beendigung der Programme. Dies ist durch Rückmeldungen bestätigt worden. So halten viele auch nach Beendigung der Maßnahmen Kontakt und nutzen die entstandenen Netzwerke nicht nur zur Vermittlung von Stellen und Arbeitsplätzen, sondern auch für fachliche Hinweise und Rückmeldungen zu den Arbeiten. Die Gruppe im Karriereprogramm beispielsweise kann vielfältige Hinweise geben, was – bestätigt durch die Rückmeldungen der Absolventinnen – in weiterer Folge zu rascheren Habilitationen und Dissertationen geführt hat.

Die Weiterbildungen bieten also einen Ausgleich für etwas, was den Frauen immer wieder nachgesagt wird, nämlich dass sie was Vernetzung und den Nutzen dieser anbelangt einen Nachteil haben im Vergleich zu lang eingeführten akademischen Seilschaften, Männerbünden und Fachzirkeln, die hauptsächlich männlich sind. Auch die individuellen Coachings sind natürlich hilfreich für die einzelnen Teilnehmerinnen, da sie mit ihrem jeweils eigenen Hintergrund eine persönliche Beratung in Anspruch nehmen können, wofür sie am freien Markt sehr viel zahlen müssten.

Als weiterer wesentlicher hilfreicher Aspekt für die Absolventinnen gleichstellungsorientierter Maßnahmen wird die Auseinandersetzung mit der eigenen Person und der eigenen Idee von Erfolg, Privatheit und Lebensgestaltung genannt, welche entweder alleine oder in der Gruppe von Gleichgesinnten stattfindet. Dadurch lernen sie, ihre eigene Situation objektiver zu beurteilen und erkennen, dass die Widerstände, denen sie in irgendeiner Weise begegnen, nicht persönlich zu nehmen sind. Außerdem werden in den Maßnahmen Strategien vermittelt, wie sie mit diesen aufkommenden Problemen und Widerständen umgehen können.

Auf der strukturellen Ebene findet im Zuge der gleichstellungsorientierten Weiterbildungen ein Informationsausgleich statt. Die Teilnehmerinnen gewinnen Einblicke in den Wissenschaftsbetrieb und erkennen Mitgestaltungsmöglichkeiten, was sich förderlich für die Gestaltung der nächsten Karriereschritte auswirken kann. Die Expertinnen schätzen diesen Aspekt als besonders wichtig ein und stellen fest, dass es einmalig ist, Informationen vom Betriebsrat, vom Arbeitskreis, von Rektoratsseite bzw. Personalabteilungsseite in geballter Form in einem aufbereiteten Programm zu bekommen. Das bietet bessere Entscheidungsgrundlagen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Von den Rückmeldungen und Evaluierungen her wird den Programmen Wirksamkeit zugesprochen. Die bestehende Nachfrage spricht auch dafür. Jedoch haben diese Instrumente auch ihre klaren Grenzen, sind sie doch nur ein Teil von einem Paket notwendiger Interventionen, da es nicht alleine ausreicht, die Frauen selbst zu optimieren. Klar sind sich alle Interviewpartnerinnen darüber, dass durch gleichstellungsorientierte Weiterbildungen der Handlungsspielraum erweitert und Mut gewonnen wird und sich die Frauen in weiterer Folge besser fühlen.

Grenzen:

Als wesentliche Grenze, welche nicht durch Weiterbildungen überschritten werden kann, wird von Expertinnenseite nicht nur das Lebensumfeld der Frau wahrgenommen, welches nach wie vor von der Pflege der Kinder als auch der älteren bzw. eingeschränkten Familienmitglieder geprägt ist und eine Mehrfachbelastung zur Folge hat. Nichts ausrichten kann Weiterbildung außerdem bei der derzeitigen Idealform einer wissenschaftlichen Laufbahn, welche von einem Bild einer Wissenschaftlerin/eines Wissenschafters bestimmt wird, der/die Tag und Nacht nichts anderes macht als monopolmäßig zu forschen. Die Kombination dieser beiden Aspekte führt zu Ausschlüssen der Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb, wogegen auch gleichstellungsorientierte Weiterbildungen machtlos sind.

Eine weitere Grenze stellen die Berufungskommissionen dar. Hierfür wurden die Bias-Sensibilisierungs-Workshops eingerichtet. Man versucht dadurch Grenzen, auf die man stößt, aufzuweichen, indem man genau an dieser Stelle ansetzt, die eine enorme Weiche für eine Wissenschaftskarriere darstellt.

Nicht eingreifen mit Weiterbildung kann man außerdem in eine bestehende Fachkultur, die jahrzehntelang immer von der gleichen Besetzung geprägt ist wie z.B. solche, in denen Professuren 30 Jahre lang an dieselben vergeben worden sind. So lange ganze Wissenschaftszweige so individuell von einer Professur geprägt sind, kann man wenig bewegen.

Erwähnt wird auch die Sozialisierung als wesentlicher Einflussfaktor auf bestehende Ungleichheiten, die durch Weiterbildung allein nicht beseitigt werden können. Die Sozialisierung der jungen Menschen ist bis zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Zukunft als erwachsener Mensch schon so vorangeschritten, indem so viele Dinge schon vorher passiert sind, sodass hinterher mit der gleichstellungsorientierten Weiterbildung gar nichts ausgerichtet werden kann. Als Beispiel wird die Situation der Medizinerinnen angeführt. Die Sozialisierung der Frauen verläuft dahingehend, dass sie sich für das Heile, die Harmonie und

die Gesundheit in der Welt verantwortlich fühlen und der theoretisch nachfragende Anspruch ihnen nicht nahe gebracht wird. Dadurch wollen nur sehr wenige Medizinerinnen in die Wissenschaft und die medizinische Wissenschaft bleibt weiterhin dominant männlich, denn das „Warum-Fragen“ wird den Männern überlassen.

Die Wirksamkeit von Weiterbildungen ist außerdem bei Böswilligkeit am Institut im Sinne von Boykottieren begrenzt. Hier kann höchstens in Form von Coachingstunden zur Linderung eingegriffen werden, um die Courage zu vermitteln, sich weg zu bewerben. Grundsätzlich kann durch Weiterbildungen das, was von außen an Zumutungen und Erwartungen kommt, nicht beeinflusst werden. Weiterbildung richtet sich an diejenigen, die ihnen ausgesetzt sind, nicht aber an diejenigen, die sie geschaffen haben.

Eine Grenze der Wirksamkeit von gleichstellungsorientierten Weiterbildungen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs entsteht dadurch, dass so lange diese von Frauen für Frauen angeboten werden, Frau Gefahr läuft, dass Gleichstellung ein reines Frauenthema ist und bleibt. Frau sollte versuchen, die Männer ins Boot zu holen und ihnen klar machen, dass sie für Gleichstellung genauso zuständig sind. Es muss klar werden, dass es sich dabei um ein gesamtgesellschaftliches Thema handelt (siehe auch Dimension 5).

Einig sind sich alle Expertinnen darüber, dass ohne institutionelle Maßnahmen und gesetzliches Regelwerk (das u.a. die Quote inkludiert) die gleichstellungsorientierte Weiterbildung nahezu wirkungslos, vielleicht sogar nicht vorhanden wäre. Wenn es außerdem die budgetären Sanktionen für die Unis nicht geben würde, sobald man sich im Bereich der Frauenförderung nicht mehr engagiert, dann würde man womöglich auch kein Geld mehr dafür ausgeben.

4) Beitrag der gleichstellungsorientierten Weiterbildung zu ausgeglichenen Verhältnissen in allen Etagen der wissenschaftlichen Karriere

Um den Beitrag der gleichstellungsorientierten Weiterbildung zu ausgeglichenen Verhältnissen in allen Etagen der wissenschaftlichen Karriere herausfinden zu können, muss u.a. abgeklärt werden, wie anerkannt die Absolvierung dieser speziellen Maßnahmen im Universitätsbetrieb ist, sprich: Was bringt es den Absolventinnen der gleichstellungsorientierten Weiterbildung/en für ihre Karriere, z.B. konkret bei Berufungs- und Bewerbungsverfahren? Diesbezüglich waren sich die vier ausgewählten Expertinnen nicht einig. Selbst wenn der persönliche Nutzen für die einzelnen Teilnehmerinnen einheitlich anerkannt wurde, war Frau sich über den Nutzen für den Karriereein- oder aufstieg an der Universität nicht einig. Die

einen gehen davon aus, dass ein Zertifikat, welches die erfolgreiche Absolvierung einer gleichstellungsorientierten Weiterbildung (z.B. Karriereprogramm) belegt, sehr wohl etwas in den Bewerbungen bringt, da es mittlerweile gefragt ist, sich im Gleichstellungsbereich kundig gemacht zu haben und diesbezüglich sensibilisierte Menschen bevorzugt würden. Dabei sind aber nicht nur Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen, sondern u.a. auch solche für ProfessorInnen zur gendersensiblen Didaktik mitgemeint. Außerdem hat laut der Befürworterinnen die Absolvierung einer karrierefördernden Maßnahme für Frauen längst nicht mehr den bitteren Beigeschmack von „Nachhilfe“, sondern sie ist auch bei den Unileitungen anerkannt, da man weiß, dass solche Maßnahmen in Form von Nachteilsausgleich nach wie vor gebraucht werden. Daher ist der Nachweis einer solchen Maßnahmenabsolvierung auch förderlich.

Die anderen gehen weniger davon aus, dass die Absolvierung einer solchen Maßnahme für Wissenschaftlerinnen im Falle einer Bewerbung ausschlaggebend sein könnte. Der Grund ist, dass die vermittelten Kompetenzen wie z.B. Networking und Informationsbeschaffung die einzelnen Frauen zwar in ihrer Reflexion fördern, wie sie ihre Karriere planen wollen, jedoch dieses Wissen weniger in irgendeine Qualifikation einfließt, die mit dem Fach zu tun hat. Die fachliche Komponente kann in einem aufklärerischen Programm wie dem Karriereprogramm, das noch dazu quer über die Universitäten angeboten wird, nicht geleistet werden. Da aber vor allem fachliche Qualifikationen bei Bewerbungen verlangt werden, ist die Absolvierung einer gleichstellungsorientierten Maßnahme weniger hilfreich. Die Reputation der Einzelperson wird durch Absolvierung einer solchen Maßnahme nicht gefördert. Dennoch wird auch von Seiten der Skeptikerinnen den Maßnahmen nicht abgesprochen, dass sie fachlich bestens qualifizierten Frauen das nötige Selbstbewusstsein mitgeben, wodurch diese ihre Stärken besser zum Einsatz bringen können, was wiederum bedeutet, dass die Absolvierung einer gleichstellungsorientierten Maßnahme indirekt bei der Bewerbung etwas bringt.

Den direkten Beitrag der gleichstellungsorientierten Weiterbildung zu ausgeglichenen Anteilen von Männern und Frauen im gesamten Lehr- und Forschungsbetrieb der Universität zu messen ist laut Expertinnen grundsätzlich unmöglich, da man nicht davon ausgehen darf, dass sich die Absolvierungen von gleichstellungsorientierten Weiterbildungen in einem Jahr 1:1 auf die Statistiken im nächsten Jahr niederschlagen werden. Die Gründe hierfür liegen vor allem in der Tatsache, dass sich viele Absolventinnen an anderen Universitäten bewerben und von der Universität Graz weggehen (u.a. aufgrund der Kettenverträge). Das ist bei der Personalentwicklung an einer Universität das schwierige Erfolgskriterium, da es schier unmöglich ist, herauszufinden, was die Organisation Universität von den Studienangeboten,

aber auch von den Personalentwicklungsmaßnahmen hat und wie der Input wieder in die Organisation zurückfließt. Die Frauen befinden sich beim Besuch einer gleichstellungsorientierten Weiterbildungsmaßnahme in Vorlaufzeiten, auf welche aufbauend die nächsten Qualifikationsschritte erst gesetzt werden, wie z.B. die Fertigstellung der Dissertation oder der Habilitation. Der Wissenschaft insgesamt bringen solche Maßnahmen bestimmt etwas. Darüber ist frau sich einig. Der einzelnen Universität muss es in Bezug auf die Frauenanteile jedoch nicht notwendigerweise direkt etwas bringen. Den direkten Beitrag auf die Entwicklung der einzelnen Absolventinnen kann man hingegen sehr wohl messen und dieser wurde auch von allen anerkannt und erwähnt.

Indirekt bringt die gleichstellungsorientierte Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen der Situation an der Universität in Bezug auf ausgeglichene Anteile von Frauen und Männern jedoch auch in den Augen aller Expertinnen etwas. Im Folgenden sind diese Auswirkungen vor dem klar deklarierten Hintergrund, Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen im Sinne von Nachteilsausgleich sei nur eine von vielen notwendigen Interventionen zur Realisierung von Gleichstellung, aufgelistet:

Durch die Absolvierung gleichstellungsorientierter Maßnahmen ergibt sich ein Pool an hoch qualifizierten und hoch motivierten Frauen, die sich nicht einschüchtern lassen und eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen wollen trotz der Tatsache, dass in der Führungsebene doch fast nur Männer sind. Es ergibt sich ein Pool an Know-how und gut ausgebildeten Frauen, welche an der Uni bleiben möchten und eine wissenschaftliche Karriere einer außeruniversitären vorziehen.

Trainer und Trainerinnen, Mentoren und Mentorinnen aus den Programmen werden regelmäßig eingesetzt und bleiben an der Universität. Dadurch sickert das geschlechts- und unispezifische Wissen nach und nach in die Institution ein. Somit stellt die Veranstaltung gleichstellungsorientierter Maßnahmen nicht nur Profit für diejenigen dar, die sie als Teilnehmerinnen besuchen, sondern auch für die Institution selbst. Es wird darauf wert gelegt, dass alle, die schon einmal eingeladen worden sind zu den Programmen, ob als Rollenmodelle oder als Trainerinnen oder auch so manche Vorgesetzte, immer wieder eingeladen werden und einen Denkanstoß kriegen. Der Teufel sitzt im Detail bei den Diskriminierungs- und Nichtförderungsfragen, daher sind kleine Denkanstöße laut Expertinneneinschätzung äußerst hilfreich.

So manche Inhalte sind außerdem indirekt von großem Nutzen für die Erreichung ausgeglichener Anteile von Frauen und Männern im Universitätsbetrieb, da sie die Frauen dazu

ermächtigen, sich für die Karriere an der Universität zu entscheiden und direkt auf nächste Karriereschritte abgestimmt sind. Dazu zählen: Selbstpräsentation (was den Frauen dabei hilft, Kontakte zu knüpfen, sich auf Konferenzen bekannt zu machen, sich zu platzieren, zu fokussieren, nicht zu breit zu streuen und sich dennoch nicht zu sehr auf das eigene Fach zu beschränken), Bewerbungstrainings, Konfliktmanagement, strategisches Verhandlungstraining. Alle Seminare werden von Trainerinnen geleitet, die den neuralgischen Punkt in der Universität(skarriere) kennen und über geschlechts- und unispezifisches Wissen verfügen.

Als wesentlichster Beitrag gleichstellungsorientierter Weiterbildungsinhalte wird das Thematisieren der Funktionsweisen universitärer Karrieren erwähnt. Dabei wird Informelles, Ungreifbares und Intransparentes zum Thema gemacht und angesprochen. Vor zehn Jahren ist man noch „hineingerutscht“ in eine wissenschaftliche Karriere, ohne über die Funktionsweisen Bescheid zu wissen. Dadurch wurde eine Karriere rein auf die Qualifikation und spezielle Begabungen reduziert. Gleichstellungsüberlegungen bzw. Überlegungen über Zugangsbarrieren wurden außen vor gelassen. In den Weiterbildungen werden diese Überlegungen zum Thema gemacht, die bisher einfach hingenommen worden sind. Es werden hemmende und ermöglichende Faktoren erkannt, erfolgsversprechende Umstände und Haltungen vermittelt. Dadurch, dass beim Durchlaufen der Programme eine Bewusstseinsveränderung entsteht, gehen die Frauen bewusster mit der Logik einer Universitätskarriere um und können dementsprechend agieren. Sie sind Multiplikatorinnen, was ihre Wahrnehmung und die Darstellung dieser Wahrnehmung angeht und können in ihrer eigenen Karriereplanung, aber auch in möglichen Situationen der Nachwuchsförderung ihrerseits dieses Wissen weitergeben. Die Expertinnen sind sich bewusst, dass es dauert, bis solche Programme über den rein individuellen Nutzen für die geförderten Teilnehmerinnen hinaus langfristig wirksam sein können, jedoch sind sie davon überzeugt, dass dem so ist. Die gleichstellungsorientierte Weiterbildung verändert das Umfeld und die handelnden Personen. Das gesteigerte Selbstbewusstsein der Frauen führt außerdem dazu, dass sie gewisse Dinge wie z.B. Kinderbetreuung einfordern, weil es als gesamtgesellschaftliches Problem erkannt wird.

Um durch Weiterbildung direkt an der Organisationskultur zu drehen sind Angebote für z.B. Führungskräfte, Kommissionsmitglieder oder ProfessorInnen entwickelt worden. Es reicht nicht, ein Programm, das rein auf die Frauen gerichtet ist, anzubieten. Die Expertinnen sind sich aber einig, dass alle Maßnahmen, die zur Gleichstellung beisteuern (angefangen von direkten Habilitationsförderungen von Frauen in Form von Stipendien und karrierefördernden Programmen bis hin zu gleichstellungsorientierten Weiterbildungen für auswählende Gremien

und Führungskräfte sowie Genderkompetenztrainings für alle Studierenden), finanziell von der Universität getragen werden und von selbiger durchgeführt werden sollen.

5) Zukunftsmusik

Die Expertinnen haben neben den anerkennenden Worten in Bezug auf gleichstellungsorientierte Weiterbildung auch Verbesserungsvorschläge für die Zukunft kundgetan. Zunächst wird betont, dass fachspezifische Unterstützungen sehr wünschenswert wären. Dies können allgemeine Programme, die universitäts- und fakultätsübergreifend veranstaltet werden, nicht leisten. In den einzelnen Fachrichtungen sollte es jeweils Coachings und Mentoringmöglichkeiten geben, wo sich auch die im Betrieb befindlichen ProfessorInnen einbringen und in die Richtung „Wie gehe ich mit meinem Nachwuchs um?“ geschult werden. Spezielle Unterstützungsprogramme für Angehörige einer speziellen Fachrichtung wären also angebracht, da es Unterschiede zwischen den Fachrichtungen gibt was die Karrieren angeht. Außerdem wünschen sich die Expertinnen, dass im Sinne des Gender Mainstreamings das Wissen für alle implementiert wird. Es sollen also nicht nur Frauen sondern auch Männer angesprochen werden, was z.B. im Mentoringprogramm bereits stattfindet, da zwei der MentorInnen männlich sind. Ziel sollte sein, die Männer mit einzubeziehen, da ihnen klar werden soll, dass auch sie für Gleichstellung zuständig sind. Dabei sollen die alten bewährten Programme aber nicht abgebaut werden, sondern zusätzlich eine Verzahnung des Wissens außerhalb dieser Programme passieren (was zum Teil schon über Programme für Führungskräfte, Gremien- und Kommissionsmitglieder, Lehrende und Studierende passiert). So soll beispielsweise aber auch in den laufenden Trainingsprogrammen für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten von der Personalentwicklung dasselbe informelle Wissen über die Funktionsweisen von Karrieren an der Universität vermittelt werden, welches auch in Programmen, die rein auf Wissenschaftlerinnen zugeschnitten sind, Thema ist. Eine Befürchtung lautet, dass wenn diese Verzahnung des geschlechts- und unispezifischen Wissens nicht außerhalb der von Frauen für Frauen veranstalteten Programme stattfindet, Frauen Gefahr laufen, in einer Schiene festzusitzen, in der sie stets in irgendeiner Form Mängelwesen sind, die ein Defizit haben, das ausgefüllt bzw. beseitigt werden muss und in einer Situation bleiben, in der Gleichstellung ein reines Frauenthema ist und nicht ein gesamtpolitisches und gesamtgesellschaftliches. Die Durchdringung aller Fachkulturen einer Universität ist nur möglich, wenn neben all den Gesetzen und den angebotenen Weiterbildungen auch noch außerhalb dieser im Sinne des Gender Mainstreamings Bewusstsein für die

Situation an der Universität für Frauen und Männer und die Funktionsweisen wissenschaftlicher Karrieren geschaffen wird. Die leisen und sehr subtilen Ausschlüsse von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb ausgelöst durch die Auffassung von Wissenschaft, die den Männern eher zugute kommt als den Frauen, sollen zum Thema gemacht werden. Wichtig wäre außerdem, dass schon während des Studiums neben fachlichen und universitären Fragen Lebensfragen im Mittelpunkt stehen würden. Die Beobachtung der Expertinnen, dass immer mehr junge Frauen, aber auch Männer, unter dem derzeitigen Universitätssystem leiden und früh ins Burnout fallen, ist Anlass, sich Informationen während des ganzen Studiums für alle zu wünschen, die verquickt mit sehr persönlichen Fragen sind, wobei das eine Frage des Geldes ist.

Was die Zukunft betrifft im Sinne von wünschenswerten Veränderungen im Universitätssystem zugunsten ausgeglichener Anteile von Frauen und Männern im gesamten Lehr- und Forschungsbetrieb, haben alle Expertinnen ihre Vision kundgetan. Diese sind allesamt eher langfristige und teilweise als utopisch wahrgenommene Visionen.

Im Mittelpunkt stehen einerseits Gesellschafts- und Sozialisationsprozesse, die es zu hinterfragen und in weiterer Folge zu lenken gilt und andererseits das Universitätssystem selbst, welches in seiner derzeitigen Organisation kontraproduktiv auf die Realisierung von Gleichstellung wirkt.

Ausgangspunkt ist, dass die Universität nicht abgehoben als Elfenturm vom Rest der Gesellschaft anzusehen ist. Infolgedessen wirken gewisse Rollenstereotype auch in die Universitätskultur mit hinein. Diese Rollenstereotype und Zuschreibungen, welche noch immer sehr verbreitet in den Köpfen der Männer und Frauen vorhanden sind, sind laut Einschätzungen der Expertinnen mitunter Grund für die geringen Frauenanteile in den Führungspositionen. Wirft man einen Blick auf die Sozialisierung von Buben und Mädchen, erkennt man die klaren Unterschiede. Die Expertinnen sind sich einig, dass so lange die gesellschaftlich konstruierten Rollenzuschreibungen in unseren Köpfen drin sind, es schwierig sein wird, dass gewisse Führungspositionen selbstverständlich von Frauen besetzt werden. Der gewünschte Wandel dieser Sozialisierungsprozesse ist ein gesellschaftlicher und braucht seine Zeit. Genau hier soll laut einer Expertin die Universität als Denkfabrik ansetzen. Die Universität hat ein Potential, das sie von der übrigen Gesellschaft abhebt: Sie verfügt über Instrumente, kritische Menschen zu bilden und das kritische Potential zu heben. Für die Zukunft wäre es wünschenswert, eine ganz fundamentale Patriarchatskritik sowie eine feministische Kritik als auch eine Kritik des Kapitals zu üben. Ausgehend davon, dass es auf

allen Ebenen der Universität sehr viele kritische Leute gibt, die die Vision einer gleichberechtigten Welt haben, sollen genau diese Kräfte mobilisiert werden, um diese zu verwirklichen.

Ziel wäre es, eine egalitäre Gesellschaft zu realisieren, in der die Menschen grundsätzlich halbwegs so bleiben dürfen, wie sie möchten und Unterschiede anerkannt werden, ohne diese zu werten. Angefangen sollte schon im Kleinkindalter werden, indem man versucht, möglichst ähnliche Bedingungen für alle Kinder zu schaffen und die Kinder in ihrer Unterschiedlichkeit möglichst vergleichbar zu fördern.

Eine Möglichkeit, Gleichstellung zu erreichen, könnte laut Expertinnen über die kommerzielle, wirtschaftliche Schiene funktionieren. Mangelnde Gleichstellung ist eine unglaubliche Ressourcenverschwendung, wenn man bedenkt, dass Frauen angefangen von der Grundschule bis hin zum Erstabschluss auf der Universität die schnelleren und erfolgreichereren Absolventinnen sind und danach jedoch zum Großteil von der Bildfläche verschwinden. Viele finden sich in (Teilzeit)jobs wider, für die sie überqualifiziert sind oder bleiben aufgrund der traditionellen Arbeitsteilung als Mutter und Hausfrau zu Hause, obwohl sehr viel eigenes und auch fremdes Geld in ihre langen, intensiven Ausbildungen geflossen ist.

Was die Universitätskultur betrifft wäre es an der Zeit, einen Systemwechsel hinzukriegen, der sich weg von einem rein output-orientierten hin zu einem nachhaltigeren Zugang bewegt. Dadurch wären wieder vermehrt unterschiedliche Lebensformen mit der universitären Laufbahn vereinbar. Derzeit kann man sich allein durch ständigen Fleiß und überproportionalen Zeiteinsatz einen Konkurrenzvorteil verschaffen, vor allem dann, wenn man jemanden an der Seite hat, der/die das restliche Leben organisiert (in den meisten Fällen sind das die Partnerinnen). Wissenschaftlerinnen mit Mehrfachbelastungen sind dadurch von vornherein benachteiligt. Es wäre in den Augen der Expertinnen an der Zeit, eine Universitätskultur zu schaffen, die Raum für Kreativität und Nachhaltigkeit als auch Freizeit- und Familienaktivitäten lässt und mit den Konkurrenzvorteilen von denen, die nur output-orientiert arbeiten, aufräumen würde. Das wäre sowohl für die Leben von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern gleichermaßen als auch für die Resultate der Forschung im Sinne einer zurückgewonnenen, vordergründigen Qualität von Vorteil.