



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Über die Beziehung von Wissenschaft und
Geschlecht.

Eine Genderanalyse von drei Studienrichtungen
der Universität Wien.

Verfasserin

Katharina Langer

angestrebter akademischer Grad

Magistra phil.

Wien, September 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 300

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Politikwissenschaft

Betreuerin:

Univ.-Prof. Dr. Birgit Sauer

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Zur Geschichte des Frauenstudiums an der Universität Wien	7
3	Status Quo - Geschlechtsspezifisches Datenmaterial der Universität Wien.....	12
3.1	Gesamtuniversitäre Ebene	14
3.1.1	Wissenschaftliches Personal	15
3.1.2	Karriereverläufe	17
3.2	Fakultätsspezifische Ebene	19
3.2.1	Fakultät für Sozialwissenschaften.....	20
3.2.2	Fakultät für Physik.....	22
3.2.3	Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft	23
4	Theoretischer Hintergrund und Methode	25
4.1	Das „soziale Feld“ von Bourdieu	26
4.2	Wissenschaftsexterne Faktoren für den Ausschluss von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb	29
4.2.1	Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung.....	29
4.2.2	Die „gläserne Decke“, die „gläserne Box“, die „Firewall“ und die „Leaky Pipeline“ – effektive Bremsmechanismen weiblicher Karriereverläufe und ihre Konsequenzen.....	32
4.3	Wissenschaftsinterne Faktoren für den Ausschluss von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb oder wie werden WissenschaftlerInnen gemacht? Über die Konstitutionsmechanismen des wissenschaftlichen Feldes.....	35
4.3.1	Wissenschaftliche Objektivität und Universalismus? – Die soziale Dimension von Wissenschaft	35
4.3.2	Wissenschaft als Lebensform herausragender, männlicher Persönlichkeiten	40
4.3.3	Wissenschaftliche Leistung und „Bestenauslese“ als wichtigstes konstitutives Element des Wissenschaftsbetriebs	43
4.3.4	Die Rolle wissenschaftlicher MentorInnen – akademische Seilschaften	44
4.3.5	Die <i>Scientific Community</i> und die Anerkennung wissenschaftlicher Leistung	47
4.3.6	GutachterInnen- und Berufungsverfahren	49
4.3.7	Publikationsdichte.....	50
4.3.8	Dienstrechts-Novelle 2001 – Universitätsreform 2002 - die „Kettenregelung“	51
4.4	Analysekategorien der Interviews	52
4.5	Methode	54
4.5.1	Wahl der Methode.....	54
4.5.2	Entwicklung des Interviewleitfadens.....	55
4.5.3	Selektionskriterien der InterviewpartnerInnen, Kontaktaufnahme und Zugang zum Feld	55
4.5.4	Beschreibung der Durchführung der Interviews.....	56
4.5.5	Beschreibung der Auswertungs- und Interpretationsphase.....	56

5	Auswertung der Interviews	59
5.1	Wissenschaft als männliche Lebensform	59
5.1.1	Traditionelle Rollenbilder, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Vereinbarkeitsfrage	59
5.1.2	Das Fehlen weiblicher Vorbilder	71
5.1.3	„Verweiblichung“ – Prestigeverlust	72
5.2	Zur wissenschaftlichen Leistung	72
5.2.1	Objektivität und Bestenauslese	72
5.2.2	Personalbesetzung, Berufungs- und GutachterInnenverfahren. Mehrleistung von Wissenschaftlerinnen um gleiche Anerkennung wie männliche Kollegen zu erlangen?	75
5.2.3	Publikationsdichte	79
5.2.4	Selbstbewusstsein	80
5.2.5	Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Wissenschaft und persönliche Impressionen frauenfeindlicher Aspekte des Wissenschaftsbetriebs	82
5.3	Wissenschaftliche Förderung und Netzwerke	85
5.3.1	Geschlechtsspezifische wissenschaftliche Förderung	85
5.3.2	Netzwerke und Männerbünde	88
6	Conclusio	91
	Bibliographie	94
	Anhang	103
	Interviewleitfaden für WissenschaftlerInnen auf Führungsebene	103
	Interviewleitfaden für das wissenschaftliche Personal	105
	Abstract	106

1 Einleitung

„Wie kann die Situation in der Wissenschaft verändert werden?“ – das war die ‚Frauenfrage‘ in der Wissenschaft. Mittlerweile jedoch stellen Feministinnen eine ganz andere Frage: ‚Ist es überhaupt möglich, Wissenschaften, die offensichtlich so tief mit westlichen, bürgerlichen und männlich dominierten Zielvorstellungen verbunden sind, für emanzipatorische Zwecke einzusetzen?‘ – das ist die ‚Wissenschaftsfrage‘ im Feminismus.“ (Harding 1991:7)

In dieser Arbeit möchte ich der Frage auf den Grund gehen, warum Frauen an der Universität Wien in bestimmten Studienrichtungen und in höheren Positionen des Wissenschaftsbetriebs unterrepräsentiert sind.

Um Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebs zu gewährleisten, ist es nicht ausreichend Frauen den Zugang zu universitärer Bildung und wissenschaftlicher Arbeit zu gewähren. Vor etwas mehr als hundert Jahren erkämpften sich Frauen den Zugang zu Hochschulbildung. Auf höheren hierarchischen Ebenen der Universität Wien und in bestimmten Studienrichtungen sind Frauen aber bis heute unterrepräsentiert. Es gilt also die Funktionsmechanismen des wissenschaftlichen Feldes ausfindig zu machen, die auf Wissenschaftlerinnen¹ diskriminierend wirken. Wichtige Fragen, die dabei Beachtung verdienen, sind: Wie funktioniert institutionalisierte Wissenschaft? Über welche Werte definiert sich das wissenschaftliche Feld²? Welche (Zeit)Ressourcen werden Personen abverlangt, die im Wissenschaftsbetrieb tätig sind? Welchen Normen muss „man“ entsprechen, welche Erwartungen erfüllen, und welche „Spielregeln“ beachten, um wissenschaftlichen Erfolg verzeichnen zu können?

Ich gehe in dieser Arbeit davon aus, dass *„die Entwicklung von Wissenschaft und die des gesellschaftlichen Umfeldes als untrennbar miteinander verwobene zu verstehen und zu analysieren“* (Felt/Erns 1999: 98) sind, also Wissenschaft erst von Gesellschaft hervorgebracht, produziert, definiert und limitiert wird, und Wissenschaft und Gesellschaft sich gegenseitig beeinflussen, formen und Macht aufeinander ausüben. Die Verknüpfung von Wissenschaft und Gesellschaft möchte ich mit Pierre Bourdieus’ Theorie des sozialen Felds darstellen.

¹ Ich benutze in der gesamten Diplomarbeit eine gendersensible Schreibweise. Die feminine oder maskuline Form wird mit Absicht verwendet.

² Zum Begriff des wissenschaftlichen Feldes siehe Kapitel 4.1.

„Wissenschaftliche Wahrheit ist nicht zu begreifen als ‚Entdeckung‘ von etwas, das unabhängig von der Wissenschaft, als Gegenstand für sich – in der ‚Natur‘ oder in der ‚Realität‘ existiert, sondern viel eher als Konstruktionsprozeß im Rahmen wissenschaftlicher Arbeit.“
(Krais 2000: 32)

Es ist unumgänglich sich darüber Gedanken zu machen, welche Auswirkungen es haben mag, dass institutionalisierte, an Universitäten betriebene Wissenschaft seit Jahrhunderten fast ausschließlich von Männern, aus ihrer spezifischen gesellschaftlichen Stellung, Realität, Sozialisierung und ihrem Blickwinkel heraus durchgeführt und produziert wird.

Wissenschaft hat sich zu einer starken, wenn nicht der stärksten Legitimierungsmacht unseres Gesellschaftssystems und unserer *Lebensart* entwickelt. Mittlerweile müssen alle gesellschaftlich relevanten Entscheidungen, seien sie nun z.B. aus dem politische, medizinischen oder bildungspolitischen Bereich, ihre (oft pseudo)wissenschaftliche Begründung vorweisen, um gesellschaftliche Anerkennung und Akzeptanz zu erfahren.

Ebenso wie versucht wird Neues mit Hilfe von Wissenschaft zu entdecken, zu erforschen, zu deuten und zu erklären, widmet sich Wissenschaft immer auch und mehrheitlich, der (Neu)Interpretation von Vertrautem, bekannten Phänomenen und Gegebenheiten unseres Umfelds bzw. der Herstellung von Verbindungen zwischen der wissenschaftlichen und der gesellschaftlichen „Welt“, die natürlich nicht voneinander zu trennen sind.

Jene Personen, die Wissenschaft betreiben und jene, die wissenschaftliche Arbeit bezahlen, verfügen über die Entscheidungsmacht des *Agenda Settings*. Sie bestimmen, welche Themenbereiche wichtig und interessant genug sind, um be/erforscht zu werden und analysieren diese dann aus ihrer eigenen Perspektive, denn der Wissenschaftler oder die Wissenschaftlerin kann nie vollkommene Objektivität erreichen, sondern nur von seiner/ihrer eigenen gesellschaftlichen Position aus Forschung betreiben (siehe Kapitel 4.3.1.). Bei der Entscheidung für ein Thema, die immer aus dem (weiten) persönlichen Erfahrungshorizont heraus getroffen wird, spielen auch geschlechtsspezifische Faktoren eine Rolle. Die Entscheidung für ein Forschungsthema impliziert automatisch auch die Exklusion anderer Themen.

„Auswahl und Definition von Problemfeldern – das heißt die Entscheidung darüber, welche Erscheinungen in der Welt der Erklärung bedürfen, und die Definition dessen, was problematisch an ihnen ist – sind zweifellos auf die männliche Wahrnehmung zugeschnitten und damit verzerrt worden.“ (Harding 1991: 20)

Ausgangspunkt bildet hier die Überlegung dass „*Wissen immer in gesellschaftliche Machtverhältnisse eingespannt ist und es daher eine Rolle spielt, wer welches Wissen herstellt und propagiert.*“ (Timm/Langreiter 2008: 21)

Denn: „*Sind es nicht immer die herrschenden Gruppen, die der Auswahl und Definition von Problemen ihren Stempel aufdrücken?*“ (Harding 1991: 20)

Es muss hier die Universalität von Wissenschaft in mehrfacher Weise in Frage gestellt werden. Feministische Wissenschaftskritik hinterfragt die universelle, absolute und exklusive Richtigkeit von Wissenschaft und unterstellt ihr Geschlechtlichkeit.

In dieser Arbeit werden nur Diskriminierungsmechanismen gegen Wissenschaftlerinnen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit zum Thema gemacht, jedoch ist bei der Produktion von Wissenschaft und im Wissenschaftsbetrieb Geschlecht nicht die einzige relevante Diskriminierungsachse. Andere Diskriminierungsstrukturen, die Einfluss auf die Entwicklung wissenschaftlicher Karrieren haben, können z.B. an Klassenzugehörigkeit, Ethnie, sexueller Orientierung, Behinderung oder Alter festgemacht werden. (Vgl. Felt/Ernst 1999: 100f) Sie kommen hier nicht zur Sprache, weil die von der Universität Wien veröffentlichten statistischen Daten zu Frauenquoten an der Universität keine dieser Kategorien berücksichtigen oder inkludieren.

Wenn Ausschlussmechanismen von Frauen aus der institutionalisierten Wissenschaft analysiert werden sollen, müssen das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen der WissenschaftlerIn, zu denen Netzwerke, Wissenschaftssprache, wissenschaftliche Kommunikation und Organisation, Vorbilder, wissenschaftliche Karrieremuster, sowie gesamtgesellschaftliche Diskriminierungsmechanismen, von denen Frauen betroffen sind, mitgedacht und bedacht werden.

Persönliche Erfahrungen zum Wissenschaftsbetrieb von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die an der Universität Wien arbeiten, konnte ich in Interviews mit ihnen einfangen, die ich an der Fakultät für Physik, dem Institut für Bildungswissenschaft und dem Institut für Politikwissenschaft führte.

Meine Diplomarbeit gliedert sich in die Einleitung, vier Kapitel und das Conclusio. Die Einleitung soll einen groben Überblick über das Thema dieser Arbeit vermitteln und einen ersten Zugang zur Forschungsfrage ermöglichen.

Im zweiten Kapitel möchte ich die Geschichte des Frauenstudiums an der Universität Wien näher beleuchten. Die historische Perspektive, hier vor allem ein Schweifzug ins 19. Jahrhundert, soll dabei helfen, gegenwärtiger Geschlechterungerechtigkeit an der Universität Wien eine weitere Erklärungsdimension zu geben.

In Kapitel drei wird der aktuelle Frauenanteil auf den verschiedenen hierarchischen Ebenen der Universität Wien und im Besonderen an den Fakultäten, in die die von mir näher beforschten Institute eingegliedert sind, beschrieben. Dazu dient geschlechtsspezifisches Datenmaterial, das von der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien publiziert wird.

Das vierte Kapitel umfasst meinen Forschungsansatz, in dem theoriegeleitete Grundlagen dieser Arbeit präsentiert werden, aus denen sich sowohl Interviewleitfäden als auch Analysekategorien für die Auswertung der geführten Interviews entwickelten. Ich stütze mich hier vor allem auf Forschungsarbeiten der Soziologinnen Beate Krais und Sandra Beaufaÿs, die den Wissenschaftsbetrieb mithilfe des Konzepts des sozialen Feldes von Pierre Bourdieu analysieren, das auch ich verwende.

Kapitel fünf beinhaltet die Auswertung der von mir geführten Interviews und in der Conclusio dieser Arbeit sollen Ergebnisse präsentiert, und über geschlechtsspezifische Diskriminierungsmechanismen an der Universität Wien Bilanz gezogen werden ohne das Wagnis zu verabsäumen, Entwicklungsmöglichkeiten in Richtung von mehr Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Wien in den Raum zu stellen.

Abschließend möchte ich begrüßen, dass, auch wenn die Universität Wien hierbei leider nicht direkt impliziert ist, österreichweit ab Herbst 2011 erstmalig vier Rektorinnen im Amt sein werden: an der Karl-Franzens- Universität Graz, an der Wiener Veterinärmedizinischen Universität, an der Akademie für Bildende Künste in Wien und an der TU Wien³. Das ist als durchaus bemerkenswert zu betrachten, da erst im Jahr 2007 in Österreich zum ersten Mal eine Frau, Ingela Bruner, an der Universität für Bodenkultur Wien, zur Rektorin gewählt worden war, die dann aber 2009 von ihrem Amt wieder zurücktrat. Ich hoffe, dass der

³ <http://diestandard.at/1302745475881/Universitaet-Graz-Nach-400-Jahren-erstmal-Rektorin>, Zugriff am 18.06.2011

Dienstantritt von vier Rektorinnen ein anhaltender und sich ausbreitender, positiver Trend in Richtung Gleichberechtigung der Frauen bleibt.⁴

2 Zur Geschichte des Frauenstudiums an der Universität Wien

Die Geschichte des Frauenstudiums an der Universität Wien reicht noch nicht sehr weit zurück, und findet ihren Anfang am Ende des 19. Jahrhunderts. Dass Frauen studieren dürfen, war lange Zeit alles andere als selbstverständlich. Frauen, vor allem bürgerliche Frauen, mussten erst um einen Zugang zu universitärer Bildung kämpfen. Es war ein harter Kampf, der gegen die Diskriminierung von Frauen beim Hochschulzugang geführt wurde, und schlussendlich für die geschlechtliche Gleichberechtigung entschieden werden konnte. Und auch wenn es für Kinder unserer Zeit hoffentlich mittlerweile undenkbar wäre, Frauen den Zugang zu höherer Bildung einzig aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit zu verweigern, so war das bis vor etwas mehr als hundert Jahren genau umgekehrt. Bis zum Jahr 1897 war es nur Männern erlaubt an der ältesten noch existierenden Universität des deutschsprachigen Raumes, der Universität Wien, die im Jahr 1365 gegründet worden war⁵, zu studieren. Mehr als fünfhundert Jahre universitärer Geschichte mussten also ohne weibliche Teil- und Einflussnahme auskommen. Heute sind formelle Zugangsbeschränkungen zu universitärer Bildung für Frauen gefallen, innerhalb des universitären Systems stoßen Frauen aber immer noch gegen die „gläserne Decke“ (siehe Kapitel 4.1.2), wenn sie eine wissenschaftliche Karriere anstreben. (Vgl. Wobbe 2003: 21)

Universitäten standen lange Zeit nur einer kleinen Elite zur Verfügung. Die Ausübung von Wissenschaft war an ständische Zugehörigkeit geknüpft, aber bei Weitem nicht nur auf die Universitäten beschränkt. (Vgl. Wobbe 2003: 26) Zumeist wurde sie in informellen Kontexten und Räumlichkeiten, wie z.B. in Familienhaushalten, oft unter Mitwirkung der gesamten Familie betrieben. Erst dann, zeitgleich mit der funktionalen Ausdifferenzierung von Wissenschaft, erfolgte die strikte Trennung von Beruflichem und Privatem, die Frauen komplett die Teilnahme an wissenschaftlicher Forschung verwehrte, denn der private Raum und die fami-

⁴ <http://diestandard.at/1303291062961/Es-regnet-Rektorinnen-In-einem-Jahr-von-0-auf-19-Prozent>, Zugriff am 18.06.2011

⁵ www.univie.ac.at, Zugriff am 20.06.2011

liären Reproduktionsarbeiten wurden der Frau zugeteilt, die Arbeit an Wissenschaft aber der öffentlichen Sphäre zugeordnet. Während weibliche Lebensplanung auf die Privatsphäre beschränkt wurde, waren der öffentliche Raum und das Berufsleben, das Betreiben von Wissenschaft inbegriffen, Privileg des Mannes. (Vgl. Heintz u.a. 2004: 20)

„Im Verlauf des 19. Jahrhunderts etablierten sich die Universitäten als wichtigste Träger von Forschung und Lehre und lösten die Akademien und Haushalte als Stätten wissenschaftlicher Tätigkeit ab.“ (Heintz u.a. 2004: 20)

Vor allem die Professionalisierung der Wissenschaft im 19. Jahrhundert, die an Universitäten, viele davon neu gegründet, betrieben wurde, trug dazu bei, dass das Berufsbild eines Wissenschaftlers⁶ männlich konnotiert war und ist. (Vgl. Heintz u. a. 2004: 11)

Warum Frauen von der Professionalisierung von Wissenschaft ausgeschlossen blieben, kann über die Dichotomie von Männlichkeit und Weiblichkeit erklärt werden, die im 19. Jahrhundert in Wechselwirkung mit dem Herausbilden des Bürgertums vertreten wurde. Es wurde die bis in die Gegenwart hineinwirkende Vorstellung propagiert, dass Männer und Frauen in Körper und Geist komplett verschieden seien, sich in ihrem Sein ergänzten, aber kaum Gemeinsamkeiten teilten. Geschlechtsspezifische Unterschiede wurden über einen Körperdiskurs begründet, der die biologische „Andersartigkeit“ der Frau als Ausgangspunkt nehmend, Geschlechteridentitäten und geschlechtsspezifische Lebensformen entwarf, denen es unmöglich war sich zu entziehen. Über das Argument der „Natürlichkeit“ und „Naturgegebenheit“ der zugewiesenen Geschlechterrollen konnte sich diese geschlechtsspezifische Gesellschaftsordnung Legitimation verschaffen. Eine hierarchische Komponente wurde in der Geschlechterordnung immer mitgedacht, und Männlichkeit, männliche Persönlichkeitsmerkmale und das männliche Betätigungsfeld, das in der öffentlichen Sphäre und der bezahlten Erwerbsarbeit lag, mit mehr Macht ausgestattet und in der Werteskala über Weiblichkeit, weiblichen Persönlichkeitsmerkmalen und dem weiblichen Betätigungsfeld, das die Sphäre des „Privaten“ und der unbezahlten Reproduktionsarbeit umfasste, angeordnet. (Vgl. Heintz u.a. 2004: 68)

In Anlehnung an die physische Beschaffenheit der Frau mit dem Hauptaugenmerk auf ihrer potentiellen Gebärfähigkeit konnten biologische Geschlechterdifferenzen auf geschlechtsspezifische Persönlichkeitsmerkmale umgelegt und erweitert werden. Es fällt auf, dass Charak-

⁶ Wenn ich über Wissenschaftler im 19. Jahrhundert, verwende ich absichtlich nur die männliche Form, weil es Männer waren, die offiziell Wissenschaft betrieben und betreiben konnten. Der Ausschluss von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb soll über das Benutzen männlicher Sprache noch deutlicher gemacht werden.

tereigenschaften, die eine Frau in ihrer Geschlechterrolle verkörpern sollte, ideal für die Ausübung reproduktiver Tätigkeiten in der Privatheit der Familie und des Heims zu sein scheinen, während männlich konnotierte Persönlichkeitszüge auf die erfolgreiche Ausübung von entlohnter Arbeit im öffentlichen Sektor zugeschnitten wurden.

Als weibliche Eigenschaften galten Sensibilität, Emotionalität, Passivität, Fürsorglichkeit, Häuslichkeit und Konkretheit, als männlicher Stereotyp wurde der abstrakt denkende und analysierende, der rationale, ambitionierte und aktive Mann geschaffen (vgl. Heintz u.a. 2004: 53).

Aus dieser Geschlechterdichotomie ergibt sich die Argumentation, dass die Lehrinhalte der Universitäten für Frauen nicht interessant wären, bzw. ihrer Natur nicht entsprächen, die Damen bloß langweilen würden, und für ihre minderen geistigen Fähigkeiten (ihre Hirnleistung) weit zu anspruchsvoll wären. Abgesehen davon, dass sie mit ihrer weiblichen Geschlechtlichkeit, denn Geschlecht wurde ebenfalls nur mit Weiblichkeit in Verbindung gebracht, unter den männlichen Kommilitonen einigen Aufruhr verursachen, und eine Ablenkung vom Studium darstellen könnten. (Vgl. Heindl 1990: 176, Tichy 1993: 29f)

Der folgende Textauszug stammt aus dem Jahr 1878 und wurde dem Gutachten des akademischen Senats der Universität Wien zur Frage der Zulassung von Frauen an österreichischen Universitäten entnommen, in dem vehement gegen die Zulassung weiblicher Studierender argumentiert wird.

„Der Eintritt der Frauen in die Vorträge müßte zunächst die wissenschaftliche Seite der letzteren völlig umgestalten, indem die Dozenten vieles, was sich für das Ohr der Männer eignet, erst jenem der Frauen, namentlich züchtiger Jungfrauen, anzupassen genötigt wären, wodurch es wieder sich nicht für den männlichen Charakter eignen würde. Ferner müßte bei dem Kontakte der verschiedenen Geschlechter in den Hörsälen und Bänken, umso mehr als beide sich im Blütestadium der geschlechtlichen Entwicklung befinden, große Gefahren für den wissenschaftlichen und sittlichen Ernst beider erwachsen, welche völlig neue disziplinäre Anordnungen nötig machen würde, ohne doch voraussichtlich zu einem erwünschten Ziele zu führen. Eine Änderung des szientifischen und disziplinaren Charakters der Universität aber zuungunsten der Männer und zugunsten der Frauen, namentlich einiger, im besten Falle lediglich neugieriger und solcher, welche, den ihnen durch Sitte und Natur angewiesenen Wirkungskreis verkennend, darüber hinaus in den Wirkungskreis der Männer störend einzutreten

beabsichtigen, kann weder im Interesse der Wissenschaft liegen.“ (Lemayer 1878: „Die Verwaltung der österreichischen Hochschulen von 1868 bis 1877“ in: Heindl 1993: 20)

Unter anderem das Verbot für Frauen zu studieren hatte zur Folge, dass Frauen von der öffentlichen Sphäre und den Machtpositionen der Gesellschaft für sehr lange Zeit fast komplett ausgeschlossen blieben.

Um Ausmaß und Konsequenzen dieser Diskriminierung von Frauen in die richtigen Proportionen zu rücken, ist es wichtig im Bewusstsein zu behalten, dass ab dem 19. Jahrhundert ein Universitätsabschluss ein Zeichen von Prestige und ein Garant, wenn nicht sogar eine Bedingung dafür war, dass sein Träger einer gut bezahlten beruflichen Tätigkeit nachgehen, und am öffentlichen und politischen Leben teilnehmen konnte.

Frauen sollten auf keinen Fall in diese männlich dominierte Bereiche der Gesellschaft vordringen, und den Männern ihre privilegierte und exklusive Stellung streitig machen, was mitunter auch ganz offen deklariert wurde. (Vgl. Heindl 1990: 176)

Es folgt ein Beitrag, der farbenfroh eben dieses illustriert und veranschaulicht. Der Textausschnitt stammt ebenfalls aus dem Gutachten des akademischen Senats der Universität Wien zur Frage der Zulassung von Frauen an österreichischen Universitäten.

„Die Universität ist heute noch und wohl für lange hinaus wesentlich eine Vorschule für die verschiedenen Berufszweige des männlichen Geschlechts, und so lange die Gesellschaft, was ein günstiges Geschick verhüten möge, die Frauen nicht als Priester, Richter, Advokaten, Ärzte, Lehrer, Feldherrn, Krieger aufzunehmen das Bedürfnis hat, das heißt, so lange der Schwerpunkt der Leitung der sozialen Ordnung noch in dem männlichen Geschlecht ruht, liegt auch keine Nötigung vor, den Frauen an der Universität Terrain einzuräumen, welches in den weiteren Folgen unmöglich zu begrenzen wäre.“ (Lemayer 1878: „Die Verwaltung der österreichischen Hochschulen von 1868 bis 1877“ in: Heindl 1990: 176)

Erst ungefähr Mitte des 19. Jahrhunderts ließen Universitäten in mehreren europäischen Ländern schlussendlich zum ersten Mal Frauen als ordentliche Studierende zu. An der Universität Zürich konnten Frauen beispielsweise seit dem Jahr 1863 inskribieren. Österreich muss im europäischen Vergleich hier als Nachzügler betrachtet werden. (Vgl. Heindl 1990: 175)

„Österreich war eines der letzten Länder Europas, das den Frauen das Studium erlaubte – nach langem hartnäckigen Bemühungen der unabhängigen Frauenbewegung. Erst im Jahr

1897 wurde die philosophische Fakultät, im Jahr 1900 die medizinische und das Pharmaziestudium Hörerinnen frei zugänglich gemacht.“ (ebd.)

Im Jahr 1897 war Gabriele Possanner-Ehrenthals die erste Frau, deren Universitätsabschluss in Medizin von der Universität Wien anerkannt wurde. Sie hatte in der Schweiz studiert und konnte sich nach der Ablegung aller Rigorosen an der Uni Wien schlussendlich die erste Frau mit Studienabschluss in Österreich nennen. Noch im gleichen Jahr wurden dann endlich Frauen als offiziell Studierende an der Universität Wien, jedoch nur an der Fakultät für Philosophie, zugelassen. Erst später folgten dann die restlichen Fakultäten mit unterschiedlicher zeitlicher Verzögerung. (Vgl. Knollmayer/Mossgöller 1997: 9) Die letzte Fakultät, die Frauen als ordentliche Studierende zuließ, war die Katholisch-theologische im Jahr 1946. (Vgl. Tichy 1993: 27) Und erst im Jahr 1922 konnte Elise Richter als erste Frau in Österreich Universitätsprofessorin werden. (Vgl. Flicker u.a. 2010: 123)

Die Zulassung von Frauen zu einem ordentlichen Studium an (österreichischen) Universitäten wurde durch mehrere historische Faktoren begünstigt. Einerseits standen seit den 60er Jahren des 19. Jahrhunderts Frauen den Männern demographisch in einer Überzahl gegenüber (vgl. Heindl, 1993: 22), was dazu führte, dass nicht mehr alle Frauen mit einer fixen Heirat als finanzielle Absicherung rechnen konnten. Andererseits führte eine unsichere wirtschaftliche Lage dazu, dass bürgerliche Familien verarmten und auch Frauen sich darüber Gedanken machen mussten, wie sie ihre Familien ernähren würden können, was wiederum nur über den Weg einer Berufsausbildung einige Sicherheit versprach. (Vgl. Heindl 1993: 22f) Ein abgeschlossenes Universitätsstudium konnte Frauen zum ersten Mal eine von ihren Vätern, Männern und Brüdern unabhängige Erwerbsunterlage bieten. (Vgl. Wobbe 2003: 26)

Bürgerliche Frauen drängten also auf die Universitäten, weil sie dort die erhoffte Berufsausbildung absolvieren wollten. Doch gemeinsam mit dem Recht auf Hochschulzugang mussten engagierte Frauen der ersten Frauenbewegung überhaupt erst die Möglichkeit des Ablegens der Matura für Frauen erkämpfen, „da es bis in die 90er Jahre des 19. Jahrhunderts keine Gymnasien für Frauen gegeben hatte“. (Heindl 1993: 23)

Es war ein steiniger Weg, den Frauen gehen mussten, bis auch sie in den Genuss universitärer Bildung kamen. 104 Jahre nachdem die erste Frau einen von einer österreichischen Universität verliehenen Titel tragen durfte, gilt es auf diesem Weg immer noch beachtliche Hürden zu nehmen, bis eine Gleichberechtigung von Männern und Frauen im universitären Betrieb ge-

währleistet werden kann. Den Zugang zu universitärer Bildung haben Frauen erreicht, doch gleichberechtigt sind sie auf diesem traditionell männlich dominierten Feld der Universität noch immer nicht.

Und auch wenn seit dem 20. Jahrhundert eine De-Institutionalisierung⁷ der Geschlechterverhältnisse zu beobachten ist, so zeigt sich doch, dass „*die Differenzsemantik des 19. Jahrhunderts keineswegs verschwunden ist, sondern unter bestimmten Bedingungen über indirekte und informale Mechanismen aktualisiert wird und Ungleichheit reproduziert.*“ (Wobbe 2003: 27)

3 Status Quo - Geschlechtsspezifisches Datenmaterial der Universität Wien

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist gemäß § 1 Universitätsgesetz 2002 Ziel der Universität und gehört gemäß §§ 2 Z 9 und 3 Z 9 leg. cit. zu den leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten. Gemäß § 41 Universitätsgesetz 2002 sind die Universitäten verpflichtet, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern zu erreichen.“⁸

In diesem Kapitel soll der aktuelle Frauenanteil an Studierenden, dem wissenschaftlichen Personal der Universität mit einem Rückblick bis zum Wintersemester 2003/04, bzw. fakultätsspezifisch bis zum Studienjahr 2007, beleuchtet werden. Da es dem Umfang einer Diplomarbeit entsprechend unmöglich ist, alle Studienrichtungen der Universität Wien genauer zu untersuchen, wurden exemplarisch die Institute für Politikwissenschaft und für Bildungswissenschaft und die Fakultät für Physik für eine Analyse gewählt.

Warum gerade diese zwei Institute und eine Fakultät? Das Institut für Politikwissenschaft bietet erstens ein gutes Beispiel für ein geschlechtergerechtes Verhältnis auf ProfessorInnen-ebene, und ist außerdem der Ort meines eigenen Studiums. Physik ist eine Studienrichtung, die in unserer Gesellschaft eindeutig männlich konnotiert ist. Man liegt in der Annahme (leider) richtig, dass sich dieser gesellschaftliche Bias auch an den Zahlen des wissenschaftlichen Personals an der Fakultät für Physik ablesen lässt. Es gibt keine einzige ordentliche Profes-

⁷ Theresa Wobbe meint mit De-Institutionalisierung die „Lockerung gesellschaftlicher Vorgaben“: (Wobbe 2003: 27)

⁸ 2. Frauenförderungsplan der Universität Wien – Mitteilungsblatt der Universität Wien ausgegeben am 20.12.2005, http://www.univie.ac.at/mtbl02/02_pdf/20051220.pdf, Zugriff am 02.06.2011

sur, die von einer Frau besetzt ist. Das Institut für Bildungswissenschaft sollte als „weiblicher“ Gegenpol zur „männlichen“ Physik fungieren, da dieses Studium zu einem Großteil von Frauen gewählt wird. Doch, überraschend oder nicht, die Zahl der Studentinnen lässt sich hier trotzdem nicht proportional auf die Zahl der Frauen auf ProfessorInnenebene umlegen. Hier stehen drei ordentliche Professorinnen, sechs ordentlichen Professoren gegenüber.

Bei den geschlechtsspezifischen Statistiken ist zu beachten, dass das Institut für Politikwissenschaft statistisch nicht einzeln erfasst werden konnte, sondern in der Fakultät für Sozialwissenschaft inkludiert ist, genauso wie die Bildungswissenschaft als Institut zur Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft gehört. In der Fakultät für Physik sind alle physikalischen Institute inbegriffen.

Im Folgenden möchte ich das Geschlechterverhältnis auf gesamtuniversitärer Ebene auf einer Zeitachse vom WS 2003/04 bis Jänner 2009, und auf fakultätsspezifischer Ebene im Zeitraum von 2007 bis Jänner 2009 näher beleuchten. Der zeitliche Rahmen ergibt sich aus der Verfügbarkeit des Datenmaterials, und ist für die Veranschaulichung bestimmter Tendenzen durchaus ausreichend.

Auch wenn es auf verschiedenen hierarchischen Ebenen der Universität Wien, wie auf jener der Studierenden oder der AssistentInnen, bei der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung im Laufe der Jahre Schwankungen geben mag, und auf niedrigen hierarchischen Ebenen des wissenschaftlichen Universitätspersonals sogar eine Tendenz in Richtung einer Steigerung der Frauenquote beobachtet werden kann, muss man sich doch vor Augen führen, dass ProfessorInnenstellen, und somit die Jobs auf der höchsten Stufe an der Universität, in der Regel unbefristeter Natur, besser bezahlt und mehrheitlich männlich besetzt sind.

Auch ist zu beachten, dass basierend auf dem Universitätsgesetz des Jahres 2002⁹ befristete Arbeitsverhältnisse für wissenschaftliches Personal auf höchstens sechs Jahre abgeschlossen werden. Danach tritt die sogenannte „Kettenregelung“ in Kraft, die es verbietet, zwei zeitlich direkt aufeinanderfolgende befristete Stellen an der Universität Wien anzunehmen, was es jungen WissenschaftlerInnen sehr schwer macht, an der Universität Fuß zu fassen bzw. eine wissenschaftliche Karriere mit bestimmten Sicherheiten vor auszuplanen. Mobilität in der wissenschaftlichen Laufbahn ist hier keine Soll-, sondern eine Muss-Bestimmung.

Ich stütze mich bei der Analyse des Datenmaterials auf die Publikationsreihe „Gender im Fokus“, die von der Abteilung für Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien (ehemals Referat für Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien) seit dem Jahr

⁹ § 109 des Universitätsgesetzes 2002, http://www.ufg.ac.at/fileadmin/media/interessensvertretungen/Arbeitskreis_f._Gleichbehandlung/Universitaetsgesetz_2002.pdf, Zugriff am 18.06.2011

2007 herausgebracht wird, denn mit dem ersten universitätsinternen Frauenförderplan der Universität Wien, der am 23. Jänner 2003 beschlossen wurde¹⁰, wurde auch erstmals eine periodische geschlechtsspezifische Datenerhebung zu den an der Universität Studierenden und Lehrenden ab dem Stichjahr 2005 eingeführt. Die ersten diesbezüglichen Statistiken wurden in „Gender im Fokus“ im Jahr 2007 veröffentlicht. Die nachfolgende und bislang letzte Publikation von „Gender im Fokus“ erschien 2009.

Bevor „Gender im Fokus“ im Jahr 2007 das erste Mal erschien, gab es im Jahr 2004, also ungefähr ein Jahr nach der Verabschiedung des ersten Frauenförderplans der Universität Wien, vom Referat Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien schon eine erste Publikation mit dem Namen „Hinter den Kulissen. Frauen und Männer an der Universität Wien“, die geschlechtsspezifisches Datenmaterial zu Studierenden und wissenschaftlichem Personal der Universität Wien veröffentlichte. Diese Broschüre stellt keinen Vergleich zwischen mehreren Jahren an, sondern stellt als Datenerhebungszeitpunkt nur November 2003 fest. Auch diese Veröffentlichung wird in meine Arbeit mit einfließen.¹¹

Die universitätsinternen hierarchischen Ebenen, auf denen ich das Geschlechterverhältnis vergleichen möchte, entnehme ich ebenfalls den oben angeführten Publikationen der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien. Auf die einzelnen Kategorien des Universitätspersonals gehe ich noch näher ein bzw. sind diese den Statistiken zu entnehmen.

3.1 Gesamtuniversitäre Ebene

Auf gesamtuniversitärer Ebene möchte ich zwei verschiedene Vergleiche anstellen. Einerseits soll der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal, welches in ProfessorInnen, DozentInnen, externe Lehrende, AssistentInnen Säule 2, AssistentInnen Säule 1 und MitarbeiterInnen im Lehrbetrieb gegliedert ist, dargestellt werden (siehe Statistik 1).

Andererseits möchte ich auch die Ebene der Studierenden dem wissenschaftlichen Personal gegenüberstellen, und in den Vergleich mit einschließen um so Karriereverläufe sichtbar werden zu lassen (siehe Statistik 2).

¹⁰ 1. Frauenförderungsplan der Universität Wien – Mitteilungsblatt der Universität Wien ausgegeben am 28.01.2003, <http://www.univie.ac.at/mtbl93/pdf/28.01.2003.pdf>, Zugriff am 02.06.2011

¹¹ Alle drei hier erwähnten Publikationen, „Gender Fokus“ (2007, 2009) und „Hinter den Kulissen. Frauen und Männer an der Universität Wien“ (2004), sind auf der Internetseite der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien einzusehen: <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung-und-gleichstellung/publikationen/>, Zugriff am 02.06.2011

3.1.1 Wissenschaftliches Personal

Um wissenschaftliches Personal geschlechtsspezifisch und auf den unterschiedlichen hierarchischen Ebenen zu veranschaulichen, wurden von der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung diesbezügliche Statistiken für jedes zweite Jahr erstellt; 2003, 2005, 2007 und 2009.

Ich möchte nicht die Erläuterungen vorenthalten, die die Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Broschüre „Gender Fokus“ (2009) zur besseren Interpretation der geschlechtsspezifischen Statistiken des wissenschaftlichen Personals beigelegt hat. Hier werden die verschiedenen universitären hierarchischen Ebenen, sprich Berufsgruppen, spezifiziert und erklärt.

*„Die Personengruppe der **ProfessorInnen** umfasst die VertragsprofessorInnen sowie die UniversitätsprofessorInnen (beamtet).*

*Die Personengruppe **DozentInnen** umfasst die beiden Personengruppen VertragsdozentInnen sowie UniversitätsdozentInnen (beamtet).*

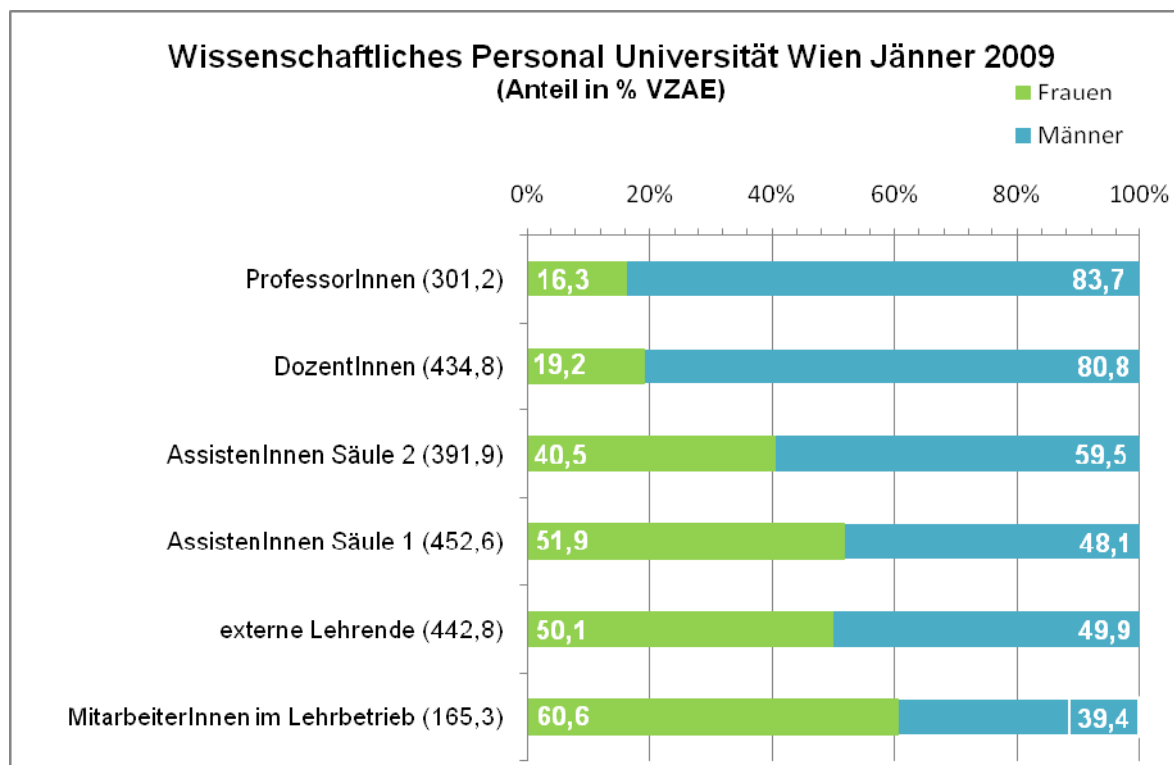
*Zu der Personengruppe **AssistentInnen Säule 2** gehören ForschungsprojektmitarbeiterInnen mit Doktorat (post doc), AssistenzprofessorInnen (beamtet), UniversitätsassistentInnen sowie VertragsassistentInnen.*

*Die Personengruppe **AssistentInnen Säule 1** umfasst ForschungsprojektmitarbeiterInnen ohne Doktorat (prae doc), KollegassistentInnen, AssistentInnen in Ausbildung.*

*Die Personengruppe **externe Lehrende** umfasst die Lehrbeauftragten, SprachlehrerInnen sowie USI-KursleiterInnen und –instruktorInnen (alle genannten Gruppen: teilw. Beamtet).*

*In der Personengruppe **MitarbeiterInnen im Lehrbetrieb** werden StudienassistentInnen sowie TutorInnen abgebildet.“ (Abteilung für Frauenförderung und Gleichstellung 2009: Beilage)*

Es folgt eine Statistik mit Daten zum wissenschaftlichen Personal der Universität Wien aus dem Jahr 2009, die ich mit Zahlen aus dem WS 2003/04 vergleichen will.



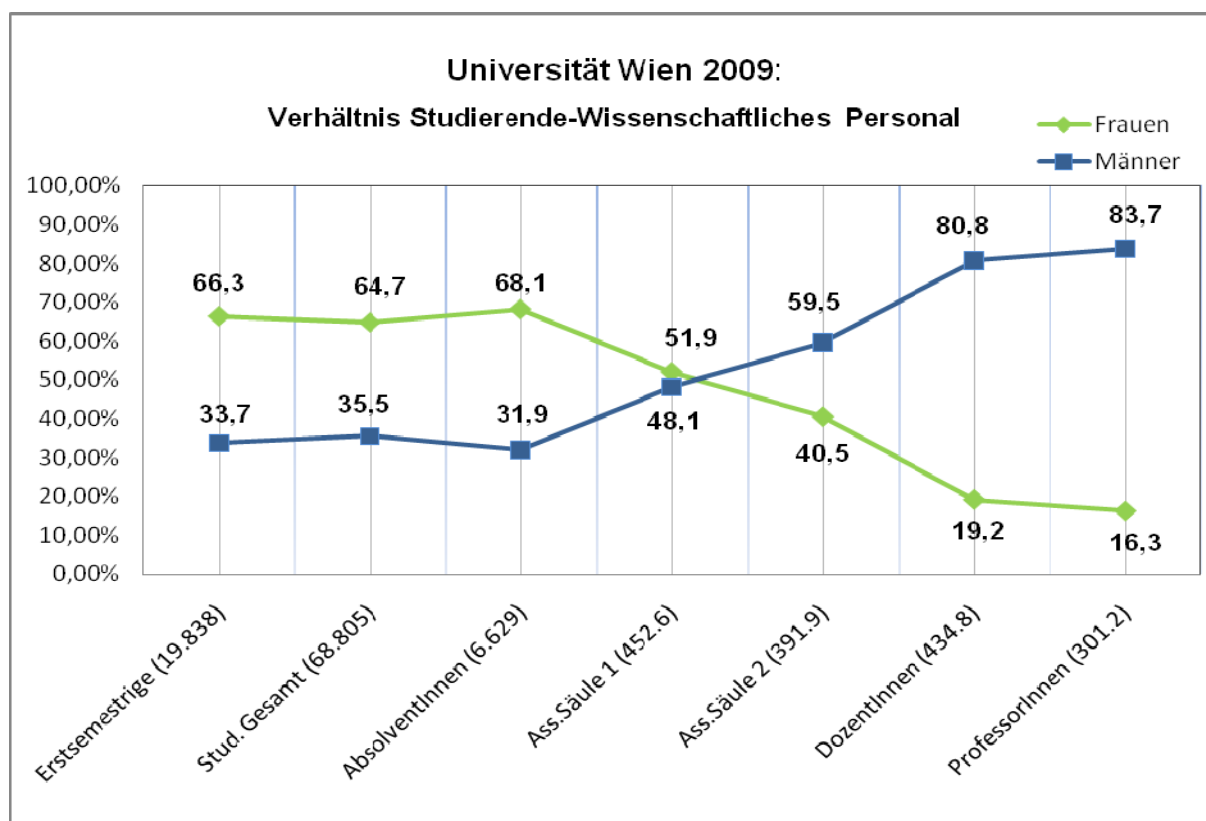
Statistik 1, Quelle: Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien 2009: 74.

Der Prozentsatz der Professorinnen konnte sich von erschreckenden 11,22% im WS 2003/04 auf immer noch nicht überragende 16,3% im Jänner des Jahres 2009 steigern. Die Dozentinnen konnten in diesem Zeitraum, also vom WS 2003/04 bis Jänner 2009, nur etwas über 2% Prozentpunkte zulegen und steigerten sich von 16,81% auf 19,2%. Die Assistentinnen der Säule 2 verbesserten sich von 38,14% im WS 2003/04 auf 45,5% im Jänner 2009. Bei den Assistentinnen der Säule 1 ist die größte Steigerung zu beobachten, da diese Gruppe von 45,17% im WS 2003/04 auf 50,1% im Studienjahr 2009 anwuchs. Bei der Gruppe der externen Lehrenden bzw. Dozentinnen stellen Frauen im Jänner 2009 einen Prozentsatz von 50,1.

3.1.2 Karriereverläufe

Das Datenmaterial für einen Vergleich des Verhältnis' von Studierenden und wissenschaftlichem Personal wurde von der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung für das WS 2003/04, das Studienjahr 2007 und das Studienjahr 2009 publiziert. Daten aus dem Studienjahr 2009 möchte ich vor allem mit jenen aus dem WS 2003/04 vergleichen. Es folgt eine statistische Darstellung des Verhältnis' von Studierenden und wissenschaftlichem Personal an der Universität Wien aus dem Jahr 2009.

Universität Wien gesamt im Erhebungszeitraum des Studienjahres 2009



Statistik 2, Quelle: Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien 2009: 86.

„Hinweis: Die Zahlen für das Personal wurden in Vollzeitäquivalenten (VZAE) abgebildet und beziehen sich auf Jänner 2009. Die Zahlen der Studierenden (Bakkalaureat-/Master-/Diplom-/Lehramtsstudien) sind in Absolutzahlen angeführt und stammen aus dem Studienjahr 2007/08.“ (ebd.)

Es ist zu beobachten, dass der Prozentsatz an weiblichen Studierenden von 60,17% im WS 2003/04 bis zum Studienjahr 2009, wo er 64,7% erreicht, kontinuierlich ansteigt, und somit der Prozentsatz der männlichen Studierenden abnimmt, und von 39,83% im WS 2003/04 auf

35,4% im Studienjahr 2009 sinkt. Die Zahl der Absolventinnen ist für das WS 2003/04 nicht verfügbar, im Studienjahr 2007 beträgt er 65,4%, im Jänner 2009 68,1%. Auch die Assistentinnen der Säule 1 steigern sich von 50,8% im Studienjahr 2007 nur um 1,1% auf 51,9% im Jänner 2009.

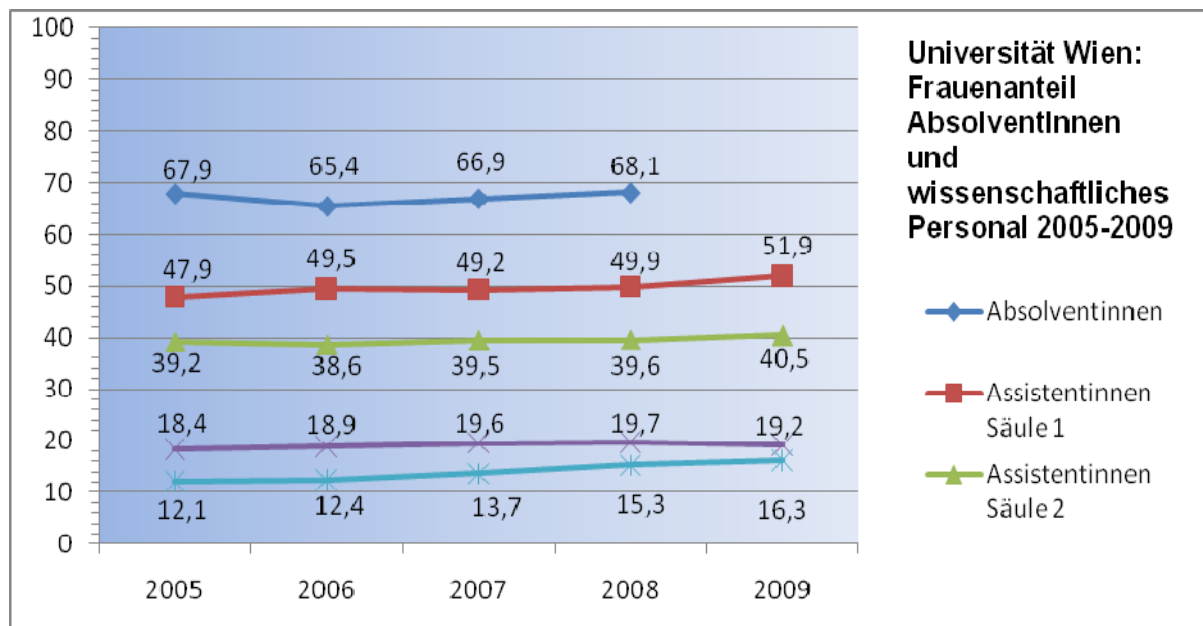
Im WS 2003/04 stehen 38,14% weiblicher Assistentinnen der Säule 2 61,86% an Assistenten gegenüber. Im Jänner 2009 konnten sich die Assistentinnen im Vergleich zum WS 2003/04 nur um 2,36 Prozentpunkte auf 40,5% verbessern. Dozentinnen gab es im WS 2003/04 16,81%. Die Zahl stieg im Studienjahr 2007 auf 19,7% an, und fiel bis Jänner 2009 wieder auf 19,2% ab.

An der Universität Wien gibt es im Jänner 2009 16,3% Professorinnen, was gegenüber dem WS 2003/04, in dem 11,22% Professorinnen angestellt waren, eine kleine Verbesserung von ca. FÜNF Prozentpunkten bedeutet.

Im Jänner 2009 gibt es mehr weibliche Studierende als männliche, mehr Absolventinnen als Absolventen, ungefähr gleich viele Assistentinnen wie Assistenten ohne Doktorat, aber schon bedeutend mehr Assistenten mit Doktorat als Assistentinnen und dieser Trend setzt sich über die Position der DozentInnen bis zu den ProfessorInnen durch. Die Jahre von 2003 bis 2010 unterscheiden sich geringer voneinander, als es vielleicht anzunehmen wäre.

In den Statistiken des WS 2003/04, des Studienjahres 2007 und des Studienjahres 2009 ist der Wendepunkt in der wissenschaftlichen Karriere einer Frau zwischen dem Beenden des Studiums und dem Zugang zu einer AssistentInnenposition der Säule 1 festzumachen. An diesem Punkt beginnt der prozentuelle Frauenanteil abzufallen und liegt bei den AssistentInnen der Säule 1 mit dem prozentuellen Anteil der Männer gleich auf. Bei der AssistentInnensäule 2 beginnt sich das Geschlechterverhältnis zu Gunsten von Männern zu wenden. Dort, wo wissenschaftliche Karrieren an der Universität ihren Anfang nehmen und wissenschaftliche Arbeit im Rahmen einer, wenn auch befristeten, Anstellung bezahlt wird, beginnt die Anzahl der Frauen rapide abzufallen. Dieser Trend durchläuft alle hierarchischen Ebenen der Universität Wien und der Prozentsatz der Frauen verringert sich bis zur Stufe der ProfessorInnen im Jahr 2009 auf 16,3%.

In der nachfolgenden Statistik kann der Frauenanteil der Universität Wien über die Jahre 2005 bis Jänner 2009 nachvollzogen werden.



Statistik 3, Quelle: Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien 2009: 93

„Alle Daten, die für die vorliegenden Überblicksdarstellungen herangezogen wurden, sind einerseits der Broschüre „Gender im Fokus, Frauen und Männer an der Universität Wien“ (vom Referat Frauenförderung und Gleichstellung im Jahr 2007 herausgegeben) entnommen, sowie andererseits in der vorliegenden Broschüre zu finden.

Da zum Publikationszeitpunkt noch keine vollständigen Daten zu AbsolventInnen des Studienjahres 2008/09 vorlagen, wurden die Frauenanteile bei AbsolventInnen bis inklusive Studienjahr 2007/08 abgebildet.“ (ebd.)

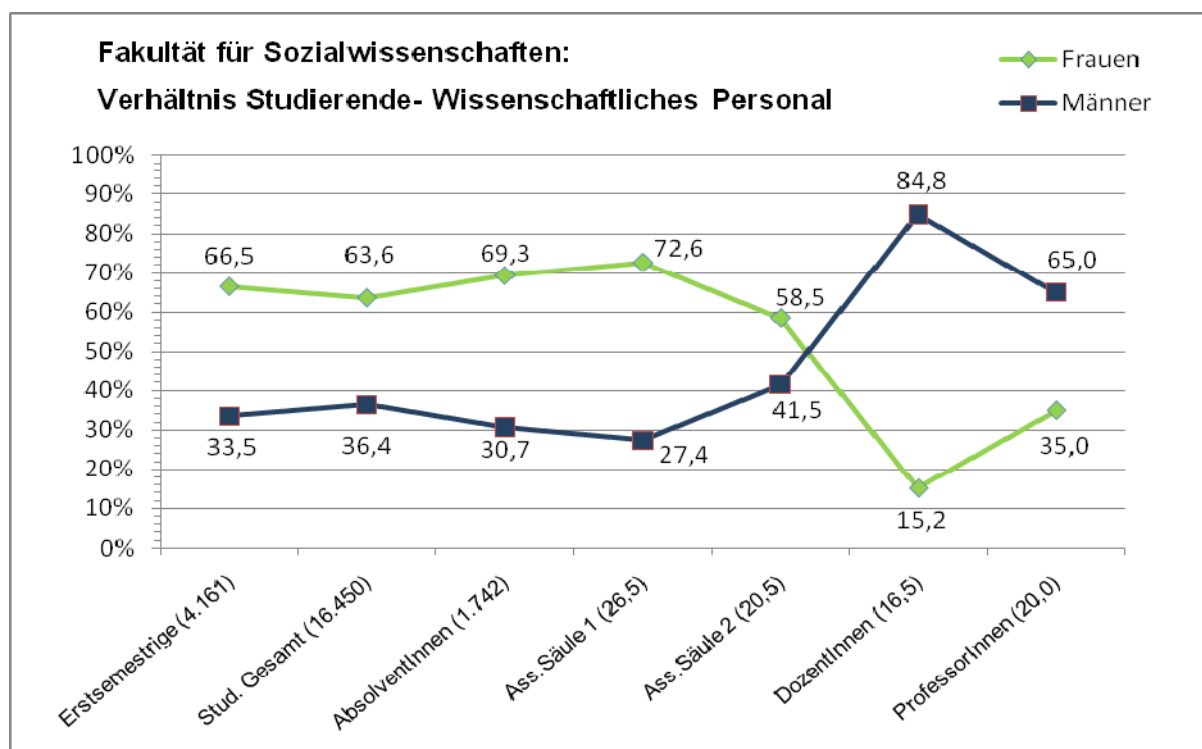
3.2 Fakultätsspezifische Ebene

Die Statistiken zu den Karriereverläufen an der Fakultät für Sozialwissenschaft (siehe Statistik 4), der Fakultät für Physik (siehe Statistik 5) und der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft (siehe Statistik 6) entnehme ich den Publikationen der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien von den Jahren 2007 und 2009. Hier werden Daten beginnend bei erstsemestrigen Studierenden im Universitätsbetrieb hierarchisch aufsteigend bis zu ProfessorInnenebene dargestellt. Geschlechtsspezifische Daten zu Studierenden im WS 2003/04 sind in der Veröffentlichung des Referats Frauenförderung und Gleichstellung fakultäts- bzw. institutsspezifisch nicht publiziert worden. Deshalb wird für einen jahresübergreifenden Vergleich nur Datenmaterial aus den Jahren 2007 und 2009 herangezogen.

3.2.1 Fakultät für Sozialwissenschaften

Das Institut für Politikwissenschaft ist in der Fakultät für Sozialwissenschaft inbegriffen, das sich aus dem Institut für Politikwissenschaft, dem Institut für Kultur- und Sozialanthropologie, dem Institut für Pflegewissenschaft, dem Fakultätszentrum für Methoden, dem Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, dem Institut für Soziologie, dem Institut für Staatswissenschaft, dem Institut für Wissenschaftsforschung und dem Projekt „Familienforschung in Österreich“¹² zusammensetzt.

Es folgt eine Statistik zu Karriereverläufen für die Fakultät von Sozialwissenschaften der Universität Wien aus der Broschüre „Gender Fokus“ des Jahres 2009, die ich mit Daten aus der gleichen Veröffentlichungsreihe aus dem Jahr 2007 vergleichen werde.



Statistik 4, Quelle: Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung 2009: 90

„Hinweis: Die Zahlen für das Personal wurden in Vollzeitäquivalenten (VZAE) abgebildet und beziehen sich auf Jänner 2009. Die Zahlen der Studierenden (Bakkalaureat-/Master-/Diplom-/Lehramtsstudien) sind in Absolutzahlen angeführt und stammen aus dem Studienjahr 2007/08.“ (Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung 2009: 86)

¹²Website der Fakultät der Sozialwissenschaften der Universität Wien: <http://sowi.univie.ac.at/fakultaet>, Zugriff am 13.08.2011

Während im Studienjahr 2007 62,5% weibliche Studierende der Sozialwissenschaften an der Universität Wien inskribiert sind, beträgt der Prozentsatz im Jänner 2009 63,6 und bleibt also fast gleich. Auch die Zahl der Absolventinnen steigert sich nur gering von 68% im Studienjahr 2007 auf 69,3% im Jänner 2009. Im Studienjahr 2007 sind 69,9% Assistentinnen in der Säule 1 tätig, während diese Zahl im Jänner 2009 auf 72,6% heranwuchs.

Bei der AssistentInnensäule 2 ist ein rückläufiger Trend auszumachen. Von 69,9% im Studienjahr 2007 fällt die Anzahl der Assistentinnen bis zum Jänner 2009 auf 58,5% ab.

Zwischen der AssistentInnensäule 2 und den DozentInnen ist ein steiler Abfall der Frauenquote zu beobachten. Im Studienjahr 2007 waren 15,3% aller DozentInnen Frauen, im Jänner 2009 sind es gar nur 15,2%.

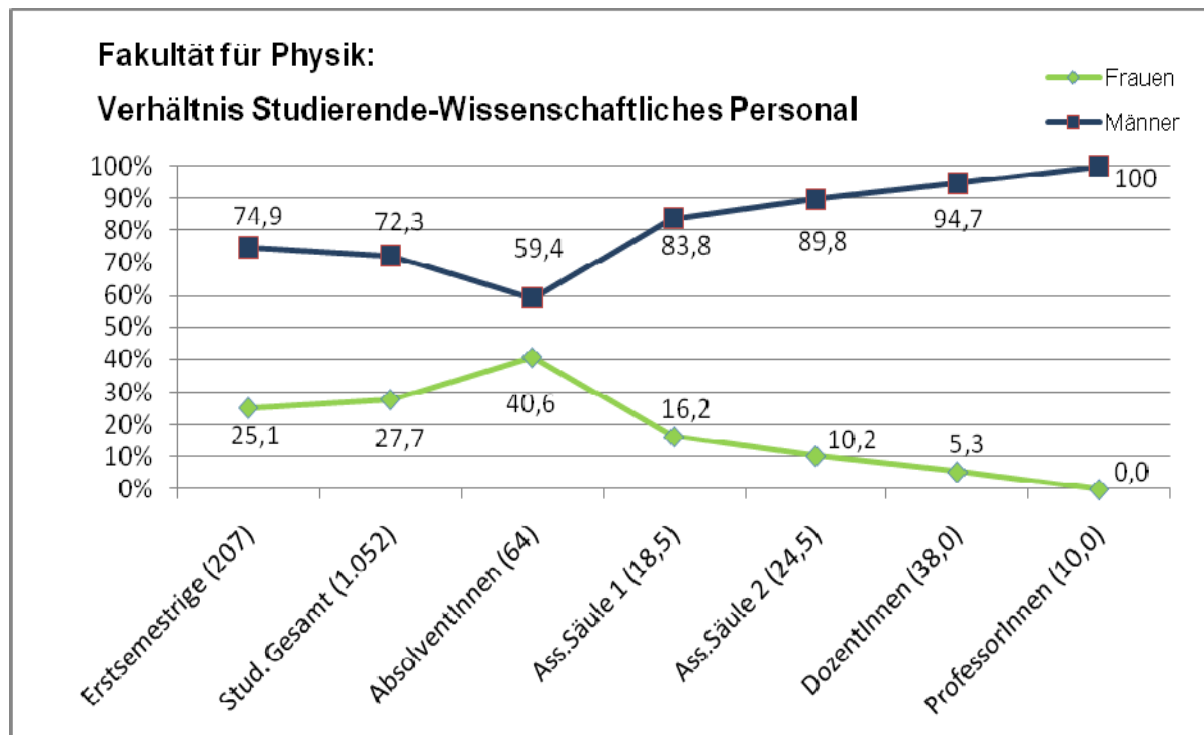
Die Zahl der Professorinnen verbesserte sich aber im Zeitvergleich. Der Prozentsatz von Professorinnen steigerte sich von 32% im Studienjahr 2007 auf 35% im Jänner 2009.

Zu diesen Daten ist zu sagen, dass, wie erwähnt, hier die Politikwissenschaft das gute Idealbeispiel für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf ProfessorInnenebene darstellt, weil drei ordentliche Professorinnen drei ordentlichen Professoren gegenüberstehen. In den anderen sozialwissenschaftlichen Studienrichtungen dürfte das Ungleichgewicht bei Weitem größer sein.

Das geschlechtergerechte Verhältnis von Professorinnen und Professoren am Institut für Politikwissenschaft liegt, so eine Hypothese, möglicherweise im Forschungsschwerpunkt der Professorinnen begründet, der in der Geschlechterforschung liegt.

3.2.2 Fakultät für Physik

Es folgt eine Statistik zum Verhältnis von Studierenden und wissenschaftlichem Personal an der Fakultät für Physik der Universität Wien aus dem Jahr 2009. Datenmaterial aus der Broschüre „Gender Fokus“ für die Studienjahre 2009 und 2007 soll verglichen werden.



Statistik 5 , Quelle: Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung 2009: 90

„Hinweis: Die Zahlen für das Personal wurden in Vollzeitäquivalenten (VZAE) abgebildet und beziehen sich auf Jänner 2009. Die Zahlen der Studierenden (Bakkalaureat-/Master-/Diplom-/Lehramtsstudien) sind in Absolutzahlen angeführt und stammen aus dem Studienjahr 2007/08.“ (Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung 2009: 86)

Die Anzahl der weiblichen Studierenden der Physik steigert sich kaum merklich von 27,5% im Studienjahr 2007 auf 27,7% im Jänner 2009. Der Prozentsatz der Absolventinnen aber konnte sich von 26,5% im Jahr 2007 auf beachtliche 40,6% im Jänner 2009 verbessern.

Nach diesem Anstieg der Absolventinnen im Jänner 2009, ist bei den Assistentinnen der Säule 1 schon wieder ein prozentueller Abfall zu vermerken. Nur 12,9% Assistentinnen der Säule 1 arbeiteten im Studienjahr 2007 an der Fakultät für Physik, während diese Zahl im Jänner 2009 auf 16,2% anstieg.

Wo sonst von einer Steigerung der Frauenquote gesprochen werden kann, ist an der Fakultät für Physik ein Gegentrend zu bemerken. Die Zahl der Assistentinnen der Säule 2 und die der Dozentinnen nehmen ab.

Assistentinnen der Säule 2 verringern sich von 11,7% im Studienjahr 2007 auf 10,2% im Jänner 2009. Dozentinnen sind im Studienjahr 2007 noch mit 7,7% vertreten, im Jänner 2009 nur mehr mit 5,3%.

Sowohl im Jahr 2007 als auch im Jahr 2009 ist keine einzige ordentliche Professorin an der Fakultät für Physik angestellt.

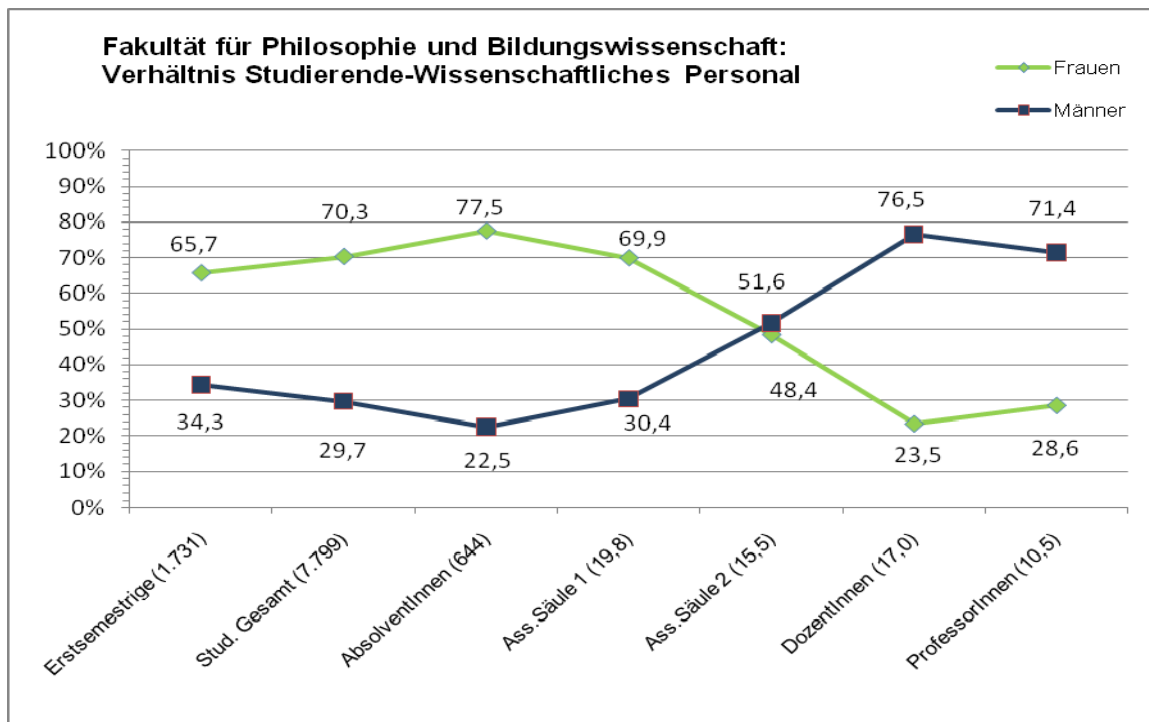
3.2.3 Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft

Das Institut für Bildungswissenschaft wird statistisch als Teil der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft erfasst, und in den Broschüren „Gender Fokus“ nicht einzeln abgebildet. Subeinheiten der Fakultät für Bildungswissenschaft und Philosophie sind das Institut für Bildungswissenschaft, das Institut für Philosophie, die Didaktik für politische Bildung und das Institut Wiener Kreis¹³.

Es muss beim Interpretieren der Zahlen mitgedacht werden, dass es am Institut für Philosophie deutlich mehr männliche Studierende und Lehrende als am Institut für Bildungswissenschaft gibt.

Es folgt eine Statistik zum Verhältnis von Studierenden und wissenschaftlichem Personal an der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft der Universität Wien aus der Broschüre „Gender Fokus“ des Jahres 2009. Sie soll mit statistischem Datenmaterial aus der Broschüre „Gender Fokus“ des Jahres 2007 verglichen werden.

¹³ Website der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft der Universität Wien: <http://philbild.univie.ac.at/institutesubeinheiten>, Zugriff am 13.08.2011



Statistik 6, Quelle: Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung 2009: 89.

„Hinweis: Die Zahlen für das Personal wurden in Vollzeitäquivalenten (VZAE) abgebildet und beziehen sich auf Jänner 2009. Die Zahlen der Studierenden (Bakkalaureat-/Master-/Diplom-/Lehramtsstudien) sind in Absolutzahlen angeführt und stammen aus dem Studienjahr 2007/08.“ (Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung 2009: 86)

An der Fakultät für Bildungswissenschaft und Philosophie blieb der Frauenanteil der Studierenden mit 70,3% im Studienjahr 2009 im Vergleich zu 71,2% im Studienjahr 2007 fast gleich. Die Frauenquote bei den AbsolventInnen verringerte sich aber von 82,3% im Studienjahr 2007 auf 77,5% im Studienjahr 2009. Nach dem erfolgreichen Abschluss des Studiums beginnt die Frauenquote in Richtung höherer hierarchischer Positionen in der Universität abzufallen.

64,4% der AssistentInnen der Säule 1 waren im Studienjahr 2007 weiblich, während sich dieser Prozentsatz im Studienjahr 2009 auf 69,9% verbessern konnte. In der AssistentInnensäule 2 gab es im Studienjahr 2009 nur mehr 51,6% Frauen, was im Vergleich zum Studienjahr 2007 eine Verbesserung um 0,8% bedeutet.

Auch der Prozentsatz der Dozentinnen blieb im Vergleich fast unverändert. Im Studienjahr 2007 arbeiteten 21,8% weibliche DozentInnen an der Universität Wien, im Studienjahr 2009 sind es 23,5%. Bei den ProfessorInnen ist eine eklatante Steigerung der Frauenquote zu bemerken. Von 18,4% im Studienjahr 2007 stieg sie auf 28,6% im Studienjahr 2009 an.

4 Theoretischer Hintergrund und Methode

Der Forschungsgegenstand dieser Arbeit ist die Unterrepräsentation von Frauen in höheren Positionen und bestimmten Studienrichtungen der Universität Wien und die Frage nach den Gründen dafür. Die Universität Wien steht hier als Beispiel für andere Hochschulen in Österreich, die im internationalen Vergleich wiederum keineswegs isoliert dastehen. (Vgl. Almen- dinger 2003: 272) Frauen sind im Wissenschaftsbetrieb an fast allen Universitäten und in fast allen Ländern, besonders auf höheren Ebenen, unterrepräsentiert.

Ein generell niedriger Frauenanteil auf höheren Ebenen des Wissenschaftsbetriebs lässt eine geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen vermuten. Geschlechtsspezifische Dis- kriminierung, die Unterrepräsentation von Frauen auf höheren Ebenen der Universität zur Folge hat, manifestiert sich im Wissenschaftsbetrieb auf unterschiedliche Weise mit ver- schiedenen Gesichtern und Facetten, die ich offenlegen will.

Nach Gründen wird gesucht, warum es für Frauen ungleich schwieriger ist als für Männer im wissenschaftlichen Sektor Fuß zu fassen, Erfolg zu haben und Karriere zu machen. Obwohl sie keine niedrigeren Leistungen als Männer erbringen, bleibt ihnen der Zugang zu Spitzen- jobs im Wissenschaftsbetrieb verwehrt. Auch ein Anstieg an weiblichen Studierenden hatte nicht automatisch einen höheren Prozentsatz an weiblichen Lehrenden und Wissenschaftle- rInnen zur Folge. (Vgl. Beaufäys/Krais 2005: 76)

Barrieren, Diskriminierungsformen und Karrierehemmnisse für Frauen sind sowohl gesamt- gesellschaftlich als auch wissenschaftsspezifisch zu verorten. Um den Wissenschaftsbetrieb als Verknüpfungspunkt von wissenschaftsexternen und wissenschaftsinternen Einflüssen zu begreifen, und so ein vollkommeneres und inklusiveres Bild von Faktoren geschlechtsspezifi- schen Diskriminierungsmechanismen im wissenschaftlichen Feld zu zeichnen, bediene ich mich der Theorie des sozialen Feldes von Pierre Bourdieu und dessen Interpretation von Bea- te Krais und Sandra Beaufäys.

Auf Geschlecht beruhende Diskriminierungsmechanismen werden von mir zwar in wissen- schaftsextern und wissenschaftsintern getrennt, diese Zweiteilung ist nach der Theorie des sozialen Feldes aber nicht als exklusiv zu verstehen. Vielmehr überlappen sich in der Wissen- schaft und außerhalb der Wissenschaft gesuchte Diskriminierungsmechanismen von Frauen,

und stehen in gegenseitiger Wechselwirkung zueinander. Bei der Auswertung der von mir geführten Interviews wird der Zusammenhang und die Beziehung von geschlechtsspezifischen wissenschaftsexternen und –internen Diskriminierungsmechanismen besonders deutlich (siehe Kapitel 5).

In dieser Arbeit wird speziell nach geschlechtsspezifischen Gründen der Unterrepräsentation von Frauen im institutionalisierten Wissenschaftsbetrieb gefragt, doch möchte ich festhalten, dass sich Diskriminierungsmechanismen im Wissenschaftsbetrieb nicht nur auf Geschlechtszugehörigkeit beschränken, sondern um in der Wissenschaft erfolgreich zu sein durchaus auch andere Kriterien wie z.B. (soziale) Herkunft und Klasse eine Rolle spielen. (Vgl. Heintz u.a. 2004: 19)

4.1 Das „soziale Feld“ von Bourdieu

Um den Wissenschaftsbetrieb zu analysieren und auf den ersten Blick verborgen bleibende Funktionsmechanismen, die geschlechterdiskriminierend wirken könnten, offenzulegen, bedienen sich sowohl Beate Krais als auch Sandra Beaufaÿs des Konzepts des „sozialen Felds“ von Bourdieu (vgl. Bourdieu 1998). *„Der Wissenschaftssektor wird dabei als ein sozialer Kosmos mit eigenen Strukturen und Funktionsmechanismen betrachtet.“* (Krais 2000: 35.) Wissenschaftliche Erkenntnis folgt also einer eigenen Logik, ist aber auch an äußere, gesellschaftliche Umstände gebunden, in die der Wissenschaftssektor eingebettet ist, und die sich im wissenschaftlichen Feld selbst auch bemerkbar machen bzw. fortsetzen. Mit dem Konzept des sozialen Felds von Bourdieu ist es möglich, systeminterne und externe Diskriminierungsmechanismen zu verbinden und ihrer gegenseitigen Wechselwirkung Rechnung zu tragen. (Vgl. Krais 2000: 38f)

Vorteil und wichtige Konsequenz des Konzepts des sozialen Feldes ist, dass *„damit die Vorstellung von der inneren Homogenität des Systems“* (Krais 2000: 38) aufgegeben wird. Die AkteurInnen dieses Feld können so differenziert betrachtet, und Machtverhältnisse und Hierarchien sichtbar gemacht werden. (Vgl. Krais 2000: 38f)

Das Feld steckt bestimmte Handlungsmöglichkeiten ab; im Rahmen dieser Möglichkeiten kann es zu einer großen Bandbreite und Variation von Positionen und Verhalten der AkteurInnen kommen. (Krais 2000: 39)

„Dabei ist das Gewicht der Akteure in einem sozialen Feld ohne Kenntnis ihres Orts in diesem relationalen Gefüge nicht zu bestimmen“ (ebd.)

Um aktiver Teil eines sozialen Feldes wie dem des Wissenschaftsbetriebes zu sein, muss an das Feld, in diesem Fall an die Wissenschaft und ihre Sinnhaftigkeit, geglaubt und sich mit ihm identifiziert werden, genauso wie sich seine Regeln und der Verhaltenskodex der AkteurInnen auf dem Feld angeeignet werden müssen, um ein Mitwirken zu ermöglichen. Aus dem (intuitiv) erlernten Verhaltenskodex wird ein Habitus und je mehr in wissenschaftliche Arbeit investiert wird (*„Arbeit, Zeit, Energie, die Ausrichtung aller Aktivitäten auf eine Position in der Wissenschaft“* [Krais 2000: 40] und darauf, Karriere zu machen) und sich die Person und ihr Leben mit seiner/ihrer Arbeit identifiziert, desto enger ist die soziale Existenz des Individuums von seiner wissenschaftlichen Tätigkeit abhängig und wird zu einer Lebensform. (Vgl. Krais 2000: 39f)

Wichtig ist, dass sich *„ein soziales Feld sich nicht über ein fixiertes Gerüst von Positionen konstituiert, sondern über die Praxis der Akteure.“* (Krais 2000: 40) Das heißt, dass TeilnehmerInnen des wissenschaftlichen Feldes Tag für Tag durch ihre Arbeit und allem, was zu dieser Arbeit dazugehört, was in seiner Totalität als soziales Handeln bezeichnet werden kann, direkten Einfluss auf die Funktionsweise des wissenschaftlichen Feldes ausüben und es von den WissenschaftlerInnen selbst immer aufs Neue geschaffen wird.

Wenn nun Wissenschaft bzw. der Wissenschaftsbetrieb mithilfe der Theorie des sozialen Feldes analysiert und erklärt werden soll, bedeutet das, dass Wissenschaft *„wie jedes andere Feld durch beherrschte und herrschende Gruppen, durch spezifische Spielregeln, Einsätze und eine illusio, das heißt den Glauben an die Ernsthaftigkeit und Sinnhaftigkeit des Spiels gekennzeichnet ist.“* (Rademacher 2002: 133) Aufgrund der Tatsache, dass (institutionalisierte) Wissenschaft sich unter dem Ausschluss von Frauen entwickelt hat, sind die „Spielregeln“, Strukturen, Organisations- und Funktionsmechanismen des heutigen Wissenschaftsbetriebs nicht geschlechtsneutral, sondern eindeutig vergeschlechtlicht bzw. männlich konnotiert. (Vgl. Rademacher 2002: 133)

Zur sozialen Dimension des wissenschaftlichen Feldes gehört also die Verinnerlichung der Spielregeln davon, wie der Wissenschaftsbetrieb funktioniert. Ein gutes Beispiel dafür ist die vorherrschende Prämisse, dass nur die erbrachte wissenschaftliche Leistung auch für den wissenschaftlichen Karriereverlauf und Erfolg verantwortlich ist, was jedoch keine Erklärung für

die Unterrepräsentation für Frauen im Wissenschaftsbetrieb liefern würde. Krais stellt dem „Prinzip des Besseren“, das angeblich in der Wissenschaft das wichtigste Kriterium für Erfolg ist, *Tacit Knowledge* entgegen, was so viel bedeutet wie das Wissen, wie man sich im Wissenschaftsbetrieb bewegen und mit anderen in Verbindung treten muss, um im wissenschaftlichen Kreis Anerkennung zu finden, und entkräftet so die von WissenschaftlerInnen am häufigsten angeführte Spielregel des wissenschaftlichen Feldes als alleinigen Schlüssel zum Erfolg: die wissenschaftliche Leistung. (Vgl. Krais 2000: 40) (siehe Kapitel 4.2.4.)

„Im wissenschaftlichen Alltag fungieren – bis zu einer gewissen Grenze – soziale Signale als Indikatoren für wissenschaftliche Leistung oder Leistungsfähigkeit, gibt es soziale und keineswegs ausschließlich `rein wissenschaftliche` Kriterien dafür, ob jemand als innovativ, tüchtig, zuverlässig, als förderungswürdig usw. gilt.“ (Krais 2000: 41)

Krais und Beaufaÿs führen in verschiedenen Erklärungssträngen aus, welche Konstitutionselemente und Mechanismen für die Genese und das Funktionieren des wissenschaftlichen Feldes fundamental sind, und in welcher Weise bei der Analyse dieser grundlegenden Bestandteile des Wissenschaftsbetriebs Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft geliefert werden können.

Beaufaÿs und Krais sprechen dabei in Anlehnung an Bourdieu von der *illusio* des wissenschaftlichen Feldes, die das Bündel der Spielregeln des wissenschaftlichen Feldes konstituiert. Die *illusio* des wissenschaftlichen Feldes baut auf dem Glauben an wissenschaftliche Objektivität und Universalismus auf, und beinhaltet das Konzept von Wissenschaft als Lebensform und nicht nur als Beruf, die Anpassung wissenschaftlicher Karrieremuster an männliche Normalbiographien und der Glaube, dass Wissenschaft von herausragenden Persönlichkeiten betrieben und geschaffen wird. Es geht bei der Analyse der *illusio* des wissenschaftlichen Feldes um Leistung als wissenschaftliches Auswahlkriterium, die Kriterien zur Anerkennung von Leistung und die Rolle wissenschaftlicher MentorInnen bei der Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen. Aber auch Publikationsdichte, GutachterInnen- und Berufungsverfahren und Universitätsgesetze, im Speziellen die „Kettenregelung“, sollen bei der Analyse von wissenschafts- bzw. universitätsinternen Diskriminierungsmechanismen von Frauen auf ihr geschlechtliches Diskriminierungspotential untersucht werden.

Bei wissenschaftsexternen geschlechtsspezifischen Diskriminierungsmechanismen, die in das wissenschaftliche Feld hineinwirken und ebenfalls ein Teil von ihm sind, handelt es sich um die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Phänomene wie die „*gläserne Decke*“, die „*gläserne Box*“, die „*Firewall*“ und die als ihre Konsequenz die „*Leaky Pipeline*“.

4.2 Wissenschaftsexterne Faktoren für den Ausschluss von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb

Mit wissenschaftsexternen Diskriminierungsmechanismen von Frauen sind gesellschaftsinhärente und gesamtgesellschaftliche Mechanismen, Voraussetzungen und Gegebenheiten gemeint, die es Frauen, abgesehen von den spezifisch universitären Diskriminierungsmechanismen, erschweren, an den Universitäten in hohe Positionen zu gelangen sowie in bestimmten Studienrichtungen Fuß zu fassen. Diese Diskriminierungsmechanismen betreffen deshalb auch nicht nur auf Frauen, die an einer Universität Karriere machen wollen, sondern behindern Berufskarrieren von Frauen im Allgemeinen. Die Auswirkung wissenschaftsexterner Diskriminierungsmechanismen von Frauen möchte ich auch an Beispielen aus dem Wissenschaftsbetrieb veranschaulichen.

Im Unterkapitel der wissenschaftsexternen Faktoren für den Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft werde ich überblickshaft auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Gesellschaft eingehen, sowie Begriffe wie die „*gläserne Decke*“, die „*gläserne Box*“, die „*Firewall*“ und die „*Leaky Pipeline*“ erläutern. Es kommt in diesem Kapitel zu gewissen Überschneidungen von wissenschaftsinternen und wissenschaftsexternen Diskriminierungsmechanismen von Frauen, da der Wissenschaftsbetrieb ebenfalls Teil der Gesellschaft ist somit auch bestimmten gesamtgesellschaftlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen unterworfen ist.

4.2.1 Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Speziell seit der strikten und vergeschlechtlichten Trennung von privater und öffentlicher Sphäre im 19. Jahrhundert, die in Verbindung mit der Entstehung kapitalistischer Produktionsweisen zu sehen ist, werden Frauen für Reproduktionsarbeit und Männer für Produktionsarbeit zuständig gemacht, wobei der Begriff Arbeit lange Zeit nur für die Erwerbsarbeit im öffentlichen Raum, nicht aber für jene in der privaten Sphäre, stand, was mit der gesellschaft-

lichen Aufwertung bezahlter, meist männlicher, und der Abwertung unbezahlter, meist weiblicher Arbeit einherging. (Vgl. Hausen 2003: 94f) Die potentielle Fähigkeit vieler Frauen Kinder zu gebären, wurde in einem biologistisch angelegten Legitimierungsdiskurs als schlagendes Argument für die „Natürlichkeit“ dieser geschlechtlichen Dichotomie angeführt. Merkmale und Charaktereigenschaften, die auch heute noch als typisch „weiblich“ oder „männlich“ gelten, entwickelten sich in dieser Zeit, und müssen in diesem Licht als funktionell auf die getrennten Arbeitssphären der Geschlechter zugeschnitten betrachtet werden.

„Frau‘ wird traditionell gleichgesetzt mit mütterlich, fürsorglich, häuslich, mitfühlend, reinlich, Anteil nehmend, emotional und tugendhaft – alles Qualifikationen für die Ausübung der Arbeit in der Privatsphäre. ‚Mann‘ hingegen wird als stark, aggressiv, muskulös, nicht emotional und außerhäuslich aktiv beschrieben – alles Qualifikationen, die primär zur Ausübung von Arbeiten im industriellen, öffentlichen Bereich benötigt werden. Die im historischen Prozess diskursiv hervorgebrachten und mittlerweile kulturell adaptierten Geschlechterbilder führten zu einer Sichtweise, die bis heute Geschlechter als different betrachten lassen und ihnen die oben genannten Arbeitssphären zuschreiben.“ (Behning 2004: 193)

Von diesen Geschlechterstereotypen ausgehend, lastet in unserer Gesellschaft auch heute noch der Löwenanteil der Reproduktionsarbeit auf den Schultern der Frau, auch wenn diese mittlerweile in vielen Fällen ebenfalls berufstätig ist. Die Vereinbarkeit von unbezahlter Arbeit in der privaten Sphäre und bezahlter Arbeit in der öffentlichen Sphäre wird so zu einem Problem von Frauen gemacht, aus dem ihnen wesentliche wirtschaftliche Nachteile erwachsen können, da Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Reproduktionstätigkeiten für viele Frauen, wenn auch bei einem Mitdenken von individuellen Lebensformen und der Verschränkung von verschiedenen Ungleichheitsstrukturen sicherlich nicht im gleichen Maße, kaum möglich ist, da es an strukturellen Rahmenbedingungen wie z.B. ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich fehlt. Mehrfachbelastung vieler Frauen durch die Kombination von reproduktiven und produktiven Tätigkeiten, führt dazu, dass Frauen erstens überproportional öfter als Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (vgl. Notz 2004: 424) oder in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (im Bezug auf das „Normarbeitsverhältnis“ des Wohlfahrtsstaats) wie z.B. geringfügigen Beschäftigungen stehen, zweitens Teilzeitbeschäftigungen oder atypische Beschäftigungsverhältnisse geringere Karrierechancen ermöglichen, Frauen drittens weniger Zeit und Energie in ihre Aus- und Weiterbildungen und ihre beruflichen Karrieren investieren können.

Wenn „*der Beruf als entscheidende Vermittlungs- oder Zugangssituation für Qualifikations-, Erwerbs- und Lebenschancen*“ (Teubner 2004: 430) gesehen wird, und österreichische sozialstaatliche Leistungen an Berufstätigkeit bzw. die Höhe der beruflichen Einkünfte geknüpft sind, tritt die Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt noch dimensionsreicher vor Augen. Auch an der Universität Wien sind Frauen in hohen und gut bezahlten Positionen unterrepräsentiert.

Esping-Andersen versuchte Wohlfahrtsstaaten zu kategorisieren und teilte sie in drei verschiedene, tendenzielle Modelle, das liberale, das konservative oder korporatistische und das sozialdemokratische, ein (Esping-Andersen 1990). Sozialstaatliche Politik in Österreich funktioniert nach dem sozialen Versicherungsprinzip, welches dem konservativen oder korporatistischen Wohlfahrtsfahrtsstaatsmodell entspricht. (Vgl. Heitzmann/Österle 2008: 49) Es finanziert sich über zuvor geleistete Beitragszahlungen an einen Sozialversicherungsträger. Die Höhe der Beiträge wird vom Gehalt der Bürgerin/des Bürgers bestimmt und steht in direktem Zusammenhang mit seinem/ihrer späteren Anspruch auf staatliche Unterstützung. Diese sozialstaatliche Politik orientiert sich am *Male Breadwinner* Modell, das vom Ideal eines heterosexuellen, verheirateten Paares, auch mit Kindern, ausgeht, wo das Gehalt des Mannes für ein ausreichendes Familienauskommen gedacht ist, und die anderen Familienmitglieder über den männlichen Alleinverdiener abgesichert sind, müssen Frauen mit Teilzeitjobs bzw. geringen Einkommen auch mit einer Verringerung ihrer finanziellen Absicherung und Vorsorge über sozialstaatliche Leistungen wie Arbeitslosengeld oder Pension rechnen. (Vgl. Behning 2004: 194, Sauer 2004: 116)

Noch immer ist die Einkommensschere, daraus folgend die sozialstaatliche Absicherung und das Armutsrisiko, zwischen Männern und Frauen weit geöffnet. Frauen verdienen durchschnittlich um ein Viertel weniger als Männer¹⁴ und „typische Frauenberufe“ werden niedriger entlohnt als „typische Männerberufe“. Eine „*Feminisierung der Erwerbsarbeit*“ (Behning 2004: 192) ist zu beobachten und berufstätige Frauen sind in hoher Zahl in atypischen Beschäftigungsverhältnissen z.B. als Teilzeitarbeiterinnen oder geringfügig Beschäftigte anzutreffen. (Vgl. Tálos 2005: 29)

¹⁴ Frauenbericht 2010 des Bundesministeriums für Frauen und öffentlichen Dienst http://www.frauen.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht_Teil1_4Soziooekonomie.pdf, Zugriff am 31.08.2011

Obwohl die Erwerbsquote von Frauen steigt, hat die Trennung von privater und öffentlicher Sphäre und die der Frau zugewiesene Verantwortung für reproduktive Tätigkeiten in der privaten Sphäre, eine negative Wirkung auf die Berufschancen von Frauen: *„der erschwerte Zugang zur Erwerbstätigkeit und deutlich verringerte Chancen auf beruflichen Aufstieg (...), weil Frauen grundsätzlich als (potentielle) Aus- bzw. Wiedereinsteigerinnen am Arbeitsmarkt betrachtet werden.“* (Harrer-Schütt 2008: 2) Auch an der Universität wird potentielle Mutterschaft mit damit verbundenen Pflegetätigkeiten zu einem schwerwiegenden Karrierehindernis für viele Frauen.

4.2.2 Die „gläserne Decke“, die „gläserne Box“, die „Firewall“ und die „Leaky Pipeline“ – effektive Bremsmechanismen weiblicher Karriereverläufe und ihre Konsequenzen

Wenn von der „gläsernen Decke“ die Rede ist, die Frauen den Karriereweg versperrt, und schwierig zu durchbrechen ist, ist damit eine vertikale Segregation nach geschlechtlichen Merkmalen gemeint, was bedeutet, dass Männer und Frauen in einer hierarchischen Ordnung aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich hohe Positionen einnehmen. Die „gläserne Decke“ stellt eine unsichtbare Barriere dar, die Frauen daran hindert, beruflich in Top-Positionen aufzusteigen. (Vgl. Heitzmann 2006: 40) Im Wissenschaftsbetrieb wird vertikale Segregation nach Geschlecht offensichtlich, wenn es an der Universität Wien laut Statistiken der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung im Jahr 2009 nur

16, 3 % Professorinnen gibt, aber 60,6 % Mitarbeiterinnen im Lehrbetrieb.¹⁵

Von horizontaler Segregation nach geschlechtlichen Kriterien oder der „gläsernen Box“ wird gesprochen, wenn Frauen und Männer eines gleichen Fachgebiets und auf einer gleichen hierarchischen Ebene tendenziell unterschiedliche Tätigkeiten ausführen bzw. Fachgebiete und Studienrichtungen entweder männlich oder weiblich dominiert sind. Hier spielt die klassische Zuweisung von „weiblichen“ und „männlichen“ Tätigkeiten eine große Rolle. Meistens werden Tätigkeiten, die vornehmlich Frauen ausführen, gegenüber Tätigkeiten, die vor allem von Männern ausgeführt werden, gesellschaftlich abgewertet und schlechter bezahlt.

Das bedeutet, dass Frauen nicht nur vertikal nicht alle Karrieremöglichkeiten offenstehen, sondern sie auch auf horizontaler Ebene in ihrer beruflichen Entwicklung beschränkt sind. (Vgl. Heitzmann 2006: 40)

¹⁵ Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien 2009: 74.

Allgemein ist zu beobachten, dass weiblich dominierte wissenschaftliche Fächer gesellschaftlich mindergeschätzt werden, was nach sich zieht, dass es für diese wissenschaftlichen Disziplinen weniger öffentliche Aufmerksamkeit gibt, und auch weniger Fördergelder zur Verfügung stehen. Männlich dominierte wissenschaftliche Fachgebiete hingegen sind hoch angesehen. In diesen Fächern tätige Personen gewinnen an Prestige. Für Frauen sind diese Fachgebiete generell weniger zugänglich. (Vgl. Geenen 2000: 102)

Da ProfessorInnen durch die „Verweiblichung“ einer Studienrichtung unter Umständen einen Statusverlust für sich befürchten, mögen sie durchaus versucht sein, bei Studienrichtungen mit einer hohen Anzahl an Studentinnen Männer zu fördern, und in die Lehre zu holen. Durch die „Vermännlichung“ einer wissenschaftlichen Disziplin hingegen wird kann auch ihre gesellschaftliche Aufwertung erwartet werden. (Vgl. Geenen 2000: 102)

In naturwissenschaftlichen Disziplinen ist horizontale Segregation zu beobachten, wenn Frauen z.B. *„zum Teil noch der anwendungsbezogene Zugang zu Technik (also die Nutzung, Entwicklung, Anpassung und Reparatur technischer Anlagen) verwehrt oder erschwert wird. Sie werden an der damit verbundenen Akkumulation von Verfahrenswissen gehindert, und es werden an sie eher ausführende und weniger attraktive Tätigkeiten vergeben bzw. solche Tätigkeiten, die außerhalb bestimmter anwendungsorientierter Bereiche liegen.“* (Geenen 2000: 97f)

Das kann zur Folge haben, dass Frauen, wenn sie an der Nutzung technischer Geräte und Instrumente gehindert werden, deshalb später mit einem Qualifikationsdefizit ihren männlichen Kollegen gegenüber zu kämpfen haben.

Außerdem ist es für das wissenschaftliche Selbstbewusstsein von Frauen abträglich, wenn zwar nicht ihr Fachwissen, aber andere Kompetenzen konstant in Frage gestellt werden und Wissenschaftlerinnen sich bei der Arbeit auf ihrem Feld immer wieder beweisen müssen, und so höheren Anforderungen als ihre männlichen Kollegen ausgesetzt sind. (Vgl. Geenen 2000: 98)

„Zweifel setzen [...] häufig an Qualifikationselementen an, die für Tätigkeiten gebraucht werden, die auf den ersten Blick als Hilfsfunktionen des Fachs erscheinen: Kraft, körperliche Ausdauer, (technische) Geschicklichkeit.“ (Geenen 2000: 98)

Und genau das sind Fähigkeiten, die in unserer Gesellschaft männlich konnotiert sind bzw. Eigenschaften, die dem männlichen Körper zugeschrieben werden. Weibliche Körper entsprechen gemeinhin nicht den Anforderungen dieses Profils einer WissenschaftlerIn. Frauen haben den „falschen“ Körper; den „anderen“ Körper; denjenigen, der von der Norm abweicht.

„Dies begünstigt geschlechtsspezifische Segregationsprozesse in der Aneignung und Ausübung von Wissenschaft und den Anpassungsdruck an männlich präformierte Verfahrenswege.“ (Geenen 2000: 97f)

Es ist zu beobachten, dass Wissenschaftlerinnen vermehrt in Nischenbereichen innerhalb ihrer wissenschaftlichen Disziplinen brillieren können bzw. in diese Nischenbereiche gedrängt werden, da sie im Laufe ihrer Karriere in diesen Feldern noch weniger gegen etablierte und verkrustete, männliche Hierarchien ankämpfen müssen, und Männer mitunter diese Gebiete weniger gerne als Betätigungsfeld wählten, weil ein rasches Vorankommen auf der Karriereleiter weniger wahrscheinlich war. (Vgl. Tobies 2006: 110)

Die „*Firewall*“ steht vor allem für Zugangscodes zu höheren Positionen, die bei Personalentscheidungen eine wichtige Rolle spielen. Diese „*Firewall*“ wird von Leitungspositionen innerhalb einer Firma oder Organisation administriert. Um eine berufliche Karriere machen zu können, müssen jene Codes dechiffriert und angeeignet werden, mit denen ein Aufstieg auf der Karriereleiter möglich wird. Es handelt sich bei diesen Codes vor allem um Sprache, Netzwerke, soziale Interaktion und Aufstiegsmechanismen von Führungskräften, die nachgeahmt werden sollen.

Durch Entschlüsselung der Codes derjenigen, die an Machtpositionen sitzen, soll Diskriminierung überwunden werden können. (Vgl. Bendl/Schmidt 2004: 159f, Heitzmann 2006: 40)

Die „*Leaky Pipeline*“ beschreibt den Mechanismus, dass Frauen auf dem schon eingeschlagenen Karriereweg nach oben „versickern“, und auf hierarchisch höheren Ebenen die Frauenquote ausdünn. Im universitären Kontext kann von einer „*Leaky Pipeline*“ gesprochen werden, weil ein hoher Prozentsatz an weiblichen Studierenden sich nicht in einem hohen Frauenanteil auf höheren hierarchischen Ebenen niederschlägt.

4.3 Wissenschaftsinterne Faktoren für den Ausschluss von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb oder wie werden WissenschaftlerInnen gemacht? Über die Konstitutionsmechanismen des wissenschaftlichen Feldes

4.3.1 Wissenschaftliche Objektivität und Universalismus? – Die soziale Dimension von Wissenschaft

Lange Jahre wurde der Grund für die Unterrepräsentation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb bei Frauen selbst gesucht, bis der wissenschaftliche Blick dann auf die Organisation des Wissenschaftsbetriebs und der Hochschulen und die Funktionsweise der Scientific Community selbst gelenkt wurde. (Vgl. Beaufaÿs 2003: 17) Das wiederum wurde erst durch ein hinterfragtes und verändertes Wissenschaftsverständnis möglich. Wissenschaftliche Erkenntnisse galten lange Zeit als absolut objektiv, wertfrei, neutral und unantastbar.

Das Konzept der Objektivität von Wissenschaft gewann im 19. Jahrhundert an Wichtigkeit, weil Wissenschaft sich einerseits internationalisierte und spezifizierte und andererseits erstmalig nicht mehr nur dem Adel vorbehalten war, sondern sich als eigene Berufsgruppe etablierte. Die „ernsthafte“ Ausübung von Wissenschaft und der Zugang zum Beruf des Wissenschaftlers, dessen Ausübung nun fest an die Institution der Universität gebunden war, wurden über genaue Qualitätsansprüche und Anforderungen an die Person des Wissenschaftlers geregelt.

Karrieremuster und wissenschaftliche Abläufe an sich wurden innerhalb universitärer Strukturen zunehmend standardisiert. (Vgl. Heintz u.a. 2004: 50)

„Wissenschaft wird zu einem Beruf, dessen Ausübung die Befolgung anerkannter Forschungstechniken voraussetzt und für dessen Erlernen sich die Aspiranten einem umfassenden Disziplinierungsprogramm zu unterziehen haben.“ (Heintz u.a. 2004: 50)

Die Person des Wissenschaftlers *„verkörperte die bürgerlich-männlichen Tugenden der Zeit – Selbstkontrolle, Zurückhaltung und emotionale Distanz – und grenzte sich genau dadurch vom wissenschaftlichen Amateur, aber auch vom Künstler und den Frauen ab.“* (Heintz u.a. 2004: 30f)

In der modernen Wissenschaft wurden zwei verschiedene kulturelle Ideale eines guten Wissenschaftlers konstruiert, wobei sich eine der Idealvorstellungen eines Wissenschaftlers auf die Laborarbeit und eine andere auf die Feldforschung bezog. Frauen blieben aufgrund der ihr geschlechtsspezifisch zugeschriebenen Eigenschaften von beiden Modellen ausgeschlossen.

„Auf der einen Seite stand das Bild des hyperrationalen, kontrollierten und körperlosen Wissenschaftlers, in dessen Person das Ideal ‘mechanischer Objektivität’ seine perfekte Entsprechung fand; auf der anderen Seite lag die Vorstellung des heroischen Wissenschaftlers, der nicht bloß die Welt des Geistes erobert, sondern unter Einsatz seines Körpers und unter Umständen auch seines Lebens in noch unbekannte Regionen der wirklichen Welt vordringt. Beide Modelle bedienten sich aus dem Fundus der Männlichkeitsstereotype dieser Zeit und formulierten Vorstellungen von Wissenschaft, zu denen Frauen keinen kulturellen Zugang hatten.“ (Heintz u.a. 2004: 56)

Im 19. Jahrhundert bildeten sich auch die meisten der heutigen Studienrichtungen heraus. Die *Scientific Communities* formierten sich, für deren Bildung und Fortbestehen Forschung kommunizierbar gemacht werden musste. Voraussetzung für den Austausch und Vergleich von Forschungsergebnissen bildete der Wert der Objektivität. Für Forschung, die dem Kriterium der Objektivität gerecht werden sollte, war die Instrumentalisierung von wissenschaftlicher Arbeit ungemein wichtig. Wissenschaft sollte losgelöst von lokalen Gegebenheiten, körperlichen Befindlichkeiten oder persönlichen Standpunkten oder Interessen, Prozesse und Vorgänge auf objektive, universelle Art und Weise erklären. Die Person des Wissenschaftlers sollte in den Hintergrund treten. (Vgl. Heintz u.a. 2004: 30f)

Um dem Wert der Objektivität Rechnung zu tragen, mussten wissenschaftlich anerkannte „objektive“, standardisierte Methoden bei der Durchführung von Forschung angewandt werden, die erzielten Ergebnisse in eine bestimmte sprachlich normierte und nach Möglichkeit quantifizierbare Form gebracht, wissenschaftlich kommunizierbar, und von der wissenschaftlichen Community als objektiv anerkannt werden. (Vgl. Heintz u.a. 2004: 32, 36f)

Einer wissenschaftlichen Gemeinde anzugehören war die Bedingung dafür, dass Wissenschaftler für die Produktion von objektiven wissenschaftlichen Wahrheiten als legitimiert und qualifiziert erachtet wurden. Wissenschaftler und ihre Forschungsergebnisse standen so nicht mehr nur für sich selbst da, sondern wurden immer im Kontext und Sinn des Kollektivs der wissenschaftlichen Gemeinschaft verstanden und publiziert. Dem individuellen Stand- und

Ausgangspunkt der Person, die Wissenschaft betreibt, wurde hier keine Relevanz beigemessen. (Vgl. Beaufaÿs 2003:11) Ja mehr noch, bei der Präsentation und Publikation von wissenschaftlichen Ergebnissen wurde größter Wert darauf gelegt, alle Hinweise und Spuren zum subjektiven Anteil des Handelns und der Einschätzung der ForscherIn auszulöschen und unkenntlich zu machen. Das gelang zum Beispiel durch eine stark reglementierte und unpersönliche wissenschaftliche Sprache und Form bei der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen. (Vgl. Heintz 2004: 25f)

„Sobald dies geschehen ist, wird das beobachtete Phänomen als objektives Merkmal der Außenwelt zugerechnet, während der Herstellungsprozess selbst in Vergessenheit gerät. Es ist dieses umschlagen von „Handeln“ auf „Erleben“, das wissenschaftlichen Aussagen ihre Überzeugungskraft verleiht.“ (Heintz 2004: 26)

Feministische Wissenschaftskritik kritisiert, dass mithilfe der Objektivitätsnorm in der Wissenschaft soziale Gegebenheiten und Mechanismen des wissenschaftlichen Feldes verborgen bleiben.

„Der paradoxe Effekt ist nur, dass der wissenschaftliche Beobachter verschwindet und [...] zu einer Instanz außerhalb des Sozialen wird, obgleich gerade dieses aperspektivische Sprechen aus der Vergemeinschaftung von Individuen resultiert. Das Ergebnis ist die völlige Gleichheit dieser Individuen in ihrer Anonymität: Der soziale Standpunkt wie auch die sozialen Bedingungen der Möglichkeit, von diesem Standpunkt aus sprechen zu können, geraten so aus dem Blickfeld. Gerade dieses Verschwinden der Perspektive öffnet Tür und Tor für die Herausbildung partikularer Sichtweisen, da die ausgeblendeten sozialen Verhältnisse im Verborgenen wirken. Soziale Unterschiede und Machtverhältnisse können prächtig gedeihen.“ (Beaufaÿs 2003: 11)

Die „neue Wissenschaftsforschung“ postuliert revolutionär, dass das Wissenschaftliche „nicht einfach durch die Realität oder ‚Natur‘ des Gegenstandes bestimmt wird, die dann durch immanentes Fortschreiten der Wissenschaft immer besser erfasst werden kann. Vielmehr ist wissenschaftliche Erkenntnis ein sozialer Prozeß, in den nicht nur theoretische Vorannahmen, sondern auch der jeweilige soziale Kontext, Gewohnheiten und Verfaßtheiten der scientific community und historisch gebundene Denkstile [...] eingehen. Wissenschaftliche Wahrheit ist nicht zu begreifen als ‚Entdeckung‘ von etwas, das unabhängig von der Wissen-

schaft, als Gegenstand für sich – in der ‚Natur‘ oder in der ‚Realität‘- existiert, sondern viel eher als Konstruktionsprozeß im Rahmen wissenschaftlicher Arbeit.“ (Krais 2000: 32)

Feministische Wissenschaftlerinnen wie z.B. Sandra Harding oder Evelyn Fox Keller begannen im 20. Jahrhundert feministische Wissenschaftskritik zu betreiben und den universalen und allgemeingültigen Charakter von Wissenschaft in Frage zu stellen. Die Wissenschaft selbst wurde zum Gegenstand wissenschaftlicher Forschung, bei der die verborgene gesellschaftliche Dimension von Wissensproduktion aufgedeckt, und Wissenschaftskritik um die Kategorie Geschlecht erweitert wurde.

Es geht hier also darum, dass Wissenschaft keineswegs unabhängig von äußeren Umständen geschaffen werden kann, geschweige denn betrachtet werden sollte. Geschlecht, sozialer Kontext der ForscherIn, der jeweilige Erfahrungshorizont, (politische) Einstellungen und die Gegebenheiten der *Scientific Community*, in deren Rahmen Forschung betrieben wird, spielen für wissenschaftliche Wissensproduktion eine wichtige Rolle. Um der Unterrepräsentation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb auf den Grund zu gehen, ist das eine grundlegende Erkenntnis. Es wird klar, dass bei der Produktion von Wissen gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Machtverhältnisse eine große Rolle spielen, da Wissenschaft immer von Personen, die Teil einer Gesellschaftsordnung sind, betrieben wird, und die Person der WissenschaftlerIn unmöglich in zwei voneinander unabhängige Existenzen als „reine WissenschaftlerIn“ und „reine Privatperson“ geteilt werden kann, genauso wenig wie die *Scientific Community* an sich einen Platz außerhalb der Gesellschaft einnehmen kann. (Vgl. Beaufaÿs 2003: 11)

So erklärt sich, warum nach Krais Wissenschaft zwei Dimensionen umschließt, die epistemische und die soziale Dimension, die in Verbindung miteinander gedacht werden müssen, und bei der Analyse von Wissenschaft nicht getrennt voneinander gesehen werden können. Und hier geht es mehr darum, über der epistemischen Dimension die soziale nicht zu vergessen, als umgekehrt.

1. epistemische Dimension: bezieht sich auf „*Denkweisen, Problemlösungsstrategien, methodische Standards, die ‚gesicherten Kenntnisse‘ eines Faches zu einem bestimmten Zeitpunkt.*“ (Krais 2000: 34)

2. soziale Dimension: bezieht sich auf „*die Organisation der wissenschaftlichen Arbeit, auf Strukturen und Hierarchien der scientific community, auf die alltägliche Praxis des*

„Wissenschaft-Machens“, auf Sitten und Gebräuche, „Ideologien“, Denkmuster und Sichtweisen, soziale Bewertungen“ (ebd.)

Von der Annahme ausgehend, dass Frauen im Wissenschaftsbetrieb diskriminiert werden, und für diese Diskriminierung auf der epistemischen Ebene kaum eine Erklärung gefunden werden kann, sollte man die soziale Dimension von Wissenschaft näher betrachten.

Der analytische Rahmen der Forschung muss bei Weitem mehr umfassen, als nur den Ort/die Institution, an dem/der die Person tätig ist; die ganze Scientific Community muss dabei mitgedacht und berücksichtigt werden.

Es kommt die Frage auf, wie Wissenschaft an sich, ihre Organisation, ihre Resultate und Funktions- und Diskriminierungsmechanismen so lange unreflektiert blieben und als absolute Tatsachen und universell gültige Wahrheiten akzeptiert wurden. Die Antwort darauf kann nur sein, dass im Wissenschaftsbetrieb tätige Personen seine Funktionsweise als selbstverständlich hinnehmen und so verinnerlicht haben, dass es scheint, als sei schon die Organisation und Arbeitsweise wissenschaftlicher Arbeit „natürlich“ und unumgänglich mit ihrer Produktion von Ergebnissen verbunden bzw. die Ergebnisse in der Organisation selbst zwingend begründet. (Vgl. Krais 2000: 34) Gesamtgesellschaftliche Machtverhältnisse und Machtstrukturen, die sich auch im Wissenschaftsbetrieb fortsetzen und als naturgegeben dargestellt bzw. angenommen werden, und über ihre vermeintliche Natürlichkeit unhinterfragbar werden, können sich so mit dem Scheinargument der vollkommenen Neutralität von Wissenschaft perpetuieren. (Vgl. Beaufaÿs 2003: 15) Es kommt so in der Wissenschaft über die Verinnerlichung gesellschaftlicher Machtverhältnisse, die als natürlich angenommen und in der sozialen Praxis umgesetzt werden, zur Diskriminierung unter anderem von Frauen. (Vgl. Beaufaÿs 2003: 241)

Da im Wissenschaftsbetrieb, wie wir ihn heute kennen, eine klare Unterrepräsentation von Frauen zu beklagen ist, muss mit dem Wissen um die soziale Dimension von Wissenschaft und feministische Wissenschaftskritik, davon ausgegangen werden, dass im Wissenschaftsbetrieb sehr effektive Diskriminierungsmechanismen am Werk sind, die es verhindern, dass Frauen in hohe wissenschaftliche Position gelangen, bzw. in bestimmten Studienrichtungen als Minderheit vertreten sind.

Ich möchte hier Beate Krais und Sandra Beaufaÿs folgen, die vorschlagen, die soziale Dimension von Wissenschaft zu analysieren, um diese Diskriminierungsmechanismen unter die Lupe zu nehmen, die Frauen dabei behindern in der Wissenschaft erfolgreich zu sein, und die höchsten hierarchischen Stufen zu erklimmen. Beaufaÿs und Krais erläutern genau das, wo-

nach in dieser Arbeit gefragt wird. Sie nennen es das „*akademische Frauensterben*“ (Krais 2000: 15), andere sprechen von der „*Leaky Pipeline*“ (siehe Kapitel 4.1.2.); beides soll die Tatsache beschreiben, dass Frauen im Wissenschaftsbetrieb auf dem schon eingeschlagenen wissenschaftlichen Karrierepfad wieder verloren gehen.

4.3.2 Wissenschaft als Lebensform herausragender, männlicher Persönlichkeiten

Die meisten Mitglieder des wissenschaftlichen Feldes gehen vom festen Glauben aus, dass Wissenschaft *die* exklusive Tätigkeit im Leben aller WissenschaftlerInnen sein muss und nicht nur Erwerbstätigkeit ist, sondern eine Lebensform darstellt, die vor allem ständige zeitliche Verfügbarkeit fordert. WissenschaftlerInnen sind von Wissenschaft durchdrungen und verkörpern diese auch in allen Lebensfacetten, so der Glaube. (Vgl. Beaufaÿs/Krais 2007: 78) Sozialisierungsprozesse sind überaus wichtig, um sich in einem Leben als WissenschaftlerIn zurechtzufinden. Der in der *Scientific Community* gelebte Habitus einer Wissenschaftlerin/eines Wissenschaftlers, also die Eingliederung in Zeitstrukturen und Arbeitsformen und die Integration ins wissenschaftliche Feld, muss vom wissenschaftlichen Nachwuchs erst erlernt und bis zu dem Punkt komplett verinnerlicht werden, dass der wissenschaftliche Habitus selbstverständlich wird, und deshalb auch kaum reflektierbar ist. (ebd.)

Für wissenschaftliche MentorInnen/ProfessorInnen lässt sich gerade am zeitlichen Engagement der NachwuchswissenschaftlerInnen ihr Ehrgeiz, ihre Zielstrebigkeit und ihre sogenannte „Berufung“ als WissenschaftlerIn erkennen. Hierbei geht es aber oft nicht (nur) um die reale Investition von Zeit in die wissenschaftliche Arbeit, sondern vor allem auch um den symbolischen Akt Präsenz zu zeigen, wo es am meisten wahrgenommen wird, und so den Eindruck zu vermitteln, dass Wissenschaft oberste Lebenspriorität ist. So muss neben der Arbeit an Wissenschaft unbedingt auch Zeit für den Aufbau und Erhalt von Netzwerken und die Interaktion mit anderen WissenschaftlerInnen aufgebracht werden. Hier kann es wichtig sein, bei Tagungen oder Konferenzen dabei zu sein und gesehen zu werden, oder auch außerhalb „normaler“ Dienstzeiten noch am Arbeitsort zu verharren; aber es geht auch darum den regelmäßigen quasi „außeruniversitären“, informellen gesellschaftlichen Kontakt unter seines- oder ihresgleichen zu pflegen, was z.B. bei einem Bier nach der Arbeit passieren kann. (Vgl. Beaufaÿs/Krais 2007: 78f)

Von dieser *illusio* des wissenschaftlichen Feldes, die WissenschaftlerInnen als Inbegriff selbst der Wissenschaft verstehen, in deren Dienst sie ihr Leben stellen, sind Frauen aufgrund ihrer potentiellen Mutterrolle von vornherein ausgeschlossen. Es wird, wenn auch nicht (immer) bewusst, geschlussfolgert, dass die potentielle Gebärfähigkeit der Frau eine latente Gefahr für den Exklusivitätsfaktor von Wissenschaft in ihrem Leben darstellt, und so Frauen oft als weniger zukunftssträchtige WissenschaftlerInnen betrachtet. Diese Annahme vertreten nicht nur Wissenschaftlern, sondern auch Wissenschaftlerinnen, die sich unter Umständen gegen eine wissenschaftliche Karriere entscheiden, weil sie nach erfolgreicher Sozialisierung im wissenschaftlichen Feld ebenfalls zu dem Schluss kommen, dass Familie und der Beruf der WissenschaftlerIn unmöglich zu vereinbaren sind. (Vgl. Beaufäys/Krais 2007: 79)

Die starke Orientierung von wissenschaftlichen Karriereabläufen, die keine zeitliche Unterbrechung erlauben, an männlichen Lebensmustern ist festzustellen. (Vgl. Geenen 2000: 85) Doch abgesehen vom Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Normalbiographien, die sich aufgrund der Geburt von Kindern und von Betreuungszeiten oftmals unterscheiden, werden im Wissenschaftsbetrieb auch gesellschaftlich als „männlich“ wahrgenommene Eigenschaften hochgehalten. Hier spricht Krais von der männlichen Sozialisation, bei der Eigenschaften wie Kampfgeist, Ehrgeiz und Konkurrenzverhalten gefördert werden, die unumgänglich scheinen um im Wissenschaftsbetrieb, wie wir ihn heute kennen, erfolgreich zu sein. *„Der Werdegang des männlichen Hochschullehrers kann als berufliche Sozialisation bestimmt und als Fortsetzung der typischen männlichen Sozialisation in Kindheit und Jugend gesehen werden: der Werdegang der Frau an der Hochschule wird hingegen als ein Prozeß der Akkulturation zu bestimmen sein und steht vielfach im Widerspruch zu der geschlechtstypischen Sozialisation in Kindheit und Jugend.“* (Hagemann-White/Schultz 1986: 101 in Krais 2000: 19)

Der Konkurrenzkampf, der auch als männliche Eigenschaft typisiert werden kann, ist integrativer Bestandteil von wissenschaftlicher Arbeit, teilweise sogar ihr Motor. In Konkurrenz zu treten bedeutet aber auch immer den anderen Part anzuerkennen, sich mit dem anderen zu vergleichen und dessen Leistung anzuerkennen. (Vgl. Krais 2000: 46)

Frauen werden oft nicht als Mitspielerinnen im wissenschaftlichen Feld anerkannt. Ihre wissenschaftlichen Beiträge werden weniger oder nicht beachtet, oft herrscht Frauen gegenüber öffentliche und offensichtliche Minderschätzung, was Frauen vermittelt nicht ernst genom-

men, und nicht als gleichwertige Teilnehmerinnen des Wissenschaftsbetriebes anerkannt zu werden. (Vgl. Kraus 2000:47)

Mit der Anlehnung des wissenschaftlichen Karriereverlaufs an männliche Normalbiographien ist bei Kraus aber durchaus auch die gesellschaftliche Arbeitsteilung gemeint, bei der Frauen noch immer den Großteil der Reproduktionsarbeit übernehmen, und so oft weitaus weniger Energie und Zeit in ihre beruflichen Karrieren investieren können.

„Dabei geht es vor allem um die Unvereinbarkeit von Familienpflichten mit den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebes, um die emotionale und materielle Unterstützung, die männliche Wissenschaftler von nicht oder nur partiell erwerbstätigen Ehefrauen erhalten, aber auch um den Selbstausschluss von Wissenschaftlerinnen aus dem informellen, aber karriererelevanten small talk der Institution – ihnen nimmt niemand im Hintergrund die reproduktiven Tätigkeiten ab.“ (Kraus 2000: 20)

Nicht zuletzt muss hier natürlich auch die Tatsache erwähnt werden, dass Frauen bei Schwangerschaft und Geburt von Kindern zeitliche Ausfälle im Berufsleben hinnehmen müssen, die unter Umständen später bei einer Karriereplanung schwer wieder aufzuholen sind.

Steffani Engler macht in ihrer Studie zum „Selbstverständnis von Professoren“ darauf aufmerksam, dass ein Teil der *illusio* des wissenschaftlichen Feldes auch der Glaube ist, dass Wissenschaft von herausragenden Persönlichkeiten betrieben wird, wobei hier fast exklusiv Referenz auf männliche Wissenschaftler mit historischer Bedeutung gemacht wird. (Engler 2000) Was wiederum bestätigt, dass der Beruf der WissenschaftlerIn an männliche Lebensmuster angelehnt ist und der Wissenschaftsbetrieb als vergeschlechtlichter Raum angesehen werden muss. (Vgl. Rademacher 2002: 133)

Die „Entzauberung der wissenschaftlichen Persönlichkeit“ könnte zur Veränderung der Spielregeln des wissenschaftlichen Feldes beitragen. (Engler 2000)

4.3.3 Wissenschaftliche Leistung und „Bestenauslese“ als wichtigstes konstitutives Element des Wissenschaftsbetriebs

„Nirgendwo anders ist das Prinzip, Leistungen ausschließlich nach Sachkriterien zu beurteilen und von personalen Merkmalen zu abstrahieren, eine so grundlegende Funktionsvoraussetzung wie in der Wissenschaft. Partikularistische Beurteilungen verletzen in diesem Fall nicht bloß das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit; sie untergraben zusätzlich eine kognitive Regelstruktur, die nicht nur für das Selbstverständnis der Wissenschaft, sondern auch für ihr praktisches Funktionieren entscheidend ist.“ (Heintz u.a. 2004: 272)

Wissenschaftliche Leistung gilt in der Scientific Community als objektives Kriterium dafür, wer „dazugehört“ und wer nicht. Sie wird als Eintrittskarte ins Reich der Wissenschaft gehandelt. Es ergibt sich dabei sofort die Frage, nach welchen Anhaltspunkten eben diese Leistung beurteilt wird, und es wird klar, dass neben der Arbeit am wissenschaftlichen Fach immer auch andere Komponenten mitschwingen, die dazu beitragen eine Person als überzeugend und kompetent wahrzunehmen. (Vgl. Beaufaÿs/Krais 2007: 79f)

Gerade bei der Förderung von JungwissenschaftlerInnen handelt es sich um eine Unterstützung vonseiten einer Professorin oder eines Professors um des wissenschaftlichen Potenzials, das sie in den NachwuchswissenschaftlerInnen zu erkennen glauben, und zukünftiger wissenschaftlicher Erfolge und Leistungen willen. Es geht hier also darum, die Indikatoren festzustellen, nach denen von wissenschaftlichen MentorInnen ein Leistungspotential verortet wird.

Die „Indikatoren für Leistungsfähigkeit zeichnen ein Bild vom Wissenschaftler, das völlig geschlechtsindifferent zu sein scheint. Ausdauer, Disziplin, Einsatzbereitschaft und Frustrationstoleranz könnten ebenso gut von einer Wissenschaftlerin verkörpert werden wie von einem Wissenschaftler. [...] An den Aussagen einer Reihe von interviewten Professoren lässt sich jedoch nachweisen, dass die genannten Eigenschaften geschlechtsspezifisch unterschiedlich zugeschrieben werden. So können Frauen mit Kindern angeblich keine wirklich kreative Wissenschaft betreiben, weil ihnen dazu die nötige Zeit fehle; Durchhaltevermögen wird als männliche Potenz beschreiben, die bereits bei der Stellensuche sichtbar wird; und was die Leidenschaft und Leidensbereitschaft für den Beruf angeht, wird Frauen diese eher abgesprochen, weil man immer andere Prioritäten in ihrem Leben vermutet. Es stellt sich heraus, dass Frauen gegenüber ein wesentlich größeres Misstrauen darüber besteht, ob sie den An-

strengungen und Widrigkeiten, aber auch den Herausforderungen einer wissenschaftlichen Karriere überhaupt gewachsen seien.“ (Beaufaÿs/Krais 2007: 81)

So schließen Beaufaÿs und Krais mit der Feststellung:

„Die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht funktioniert faktisch als Herabstufungsmodus bei der Wahrnehmung von Leistungsfähigkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen.“ (Beaufaÿs/Krais 2007: 81)

Wissenschaftliche AkteurInnen vermitteln eine Nicht-Anerkennung von Frauen als gleichwertige Konkurrentinnen im wissenschaftlichen Feld z.B. dadurch, dass Redebeiträge von Frauen nicht die gleiche Beachtung geschenkt wird wie denen von Männern, dadurch, dass man Frauen immer wieder unterbricht und ihnen ins Wort fällt, dadurch, dass man ihre Leistungen anzweifelt und sie nicht in die den Kreis der wichtigsten Forschungsarbeiten einer Disziplin aufgenommen werden. Das sind oft subtile Mechanismen der Missachtung und des Ausschlusses von Frauen, die zur Konsequenz haben, dass Wissenschaftlerinnen ihre Erwartungen eine wissenschaftliche Karriere betreffend herunterschrauben, weil ihnen klar gemacht wird, dass für Frauen kein Platz in den Spitzenpositionen der Wissenschaft ist. (Vgl. Beaufaÿs/Krais 2007: 93)

4.3.4 Die Rolle wissenschaftlicher MentorInnen – akademische Seilschaften

Die Förderung durch eine MentorIn ist ausschlaggebend um Karriere in der Wissenschaft zu machen. Bei weiblichen Karriereverläufen macht sich oftmals das Fehlen von MentorInnen, funktionierenden Mentoringprogrammen oder speziellen Netzwerken bemerkbar, über die weiterempfohlen und vermittelt werden kann, und derer sich Männer in ihrer beruflichen Laufbahn selbstverständlich bedienen. Das heißt, es kann Wissenschaftlerinnen betreffend von *„spezifischen Barrieren und Diskriminierungen im wissenschaftlichen Alltag und in der Scientific Community“* (Krais 2000: 21) gesprochen werden.

ProfessorInnen in ihrer Rolle als wissenschaftliche MentorInnen spielen für NachwuchswissenschaftlerInnen bei Aufbau und Planung ihrer wissenschaftlichen Karriere eine entscheidende Rolle. Die Professorin oder der Professor ist eine Orientierungshilfe bei der Auswahl von relevanten Forschungsthemen und ein wichtiger Faktor bei der Sozialisierung von JungwissenschaftlerInnen im wissenschaftlichen Feld. Wissenschaftliche MentorInnen können

der/dem Geförderten ihr persönliches Netzwerk und akademische Seilschaften zur Verfügung stellen, und durch persönliche Empfehlungen noch unbekannter WissenschaftlerInnen durch ihren Ruf und Namen zu Sichtbarkeit im wissenschaftlichen Feld verhelfen. Mit Hilfe der MentorIn soll für den/die Mentee das Erreichen der bestmöglichen Position im wissenschaftlichen Feld möglich werden. (Vgl. Höppel: 2005: 116)

Die Zusammenarbeit mit einer wissenschaftlichen MentorIn führt für eine Jungwissenschaftlerin oder einen Jungwissenschaftler zu einer erhöhten Publikationstätigkeit und durch den Bekanntheitsgrad der MentorIn zu einem Startvorteil. (Vgl. Heintz u.a. 2004: 64)

Im Allgemeinen lässt sich ein Unterschied zwischen den Förderungsbedingungen bei „kleinen“ und „großen“ Fächern feststellen, also bei Studienrichtungen mit tendenziell wenigen oder vielen Studierenden.

In den „großen“ Studienrichtungen, die bis zu einem gewissen Punkt formalisierter sind, scheinen Qualifikation und fachliche Kompetenz (zumindest am Anfang) ausschlaggebend für das Fortkommen von WissenschaftlerInnen zu sein, wobei im Gegensatz dazu bei „kleineren“ Studienrichtungen bei der persönlicheren Betreuung von Lehrenden und Studierenden das Geschlecht sofort ins Gewicht fällt, und von Anfang an klar ist, welche ProfessorInnen Frauen fördern bzw. in welchen Bereichen für Frauen eine berufliche Entwicklung möglich ist, und in welchen nicht. (Vgl. Geenen 2000: 92ff)

Frauenförderung wird mitunter noch immer als etwas „Anormales“ betrachtet. Im wissenschaftlichen Umfeld wird durchaus darauf geachtet, wer von wem gefördert wird, und welches Geschlecht die Geförderten haben.

Bei Förderung von Frauen von Seiten eines Professors, wird von Dritten noch immer häufig hinterfragt, ob das nicht „geschlechtliche“ Hintergründe hat bzw. auf ein geschlechtliches Interesse zurückzuführen ist, oder ob an Frauen nicht geringere Ansprüche gestellt werden, was die wissenschaftliche Qualifikation der Geförderten in Frage stellt. (Vgl. Geenen 2000: 91f)

Wie erwähnt, nimmt das, was von ProfessorInnen als wissenschaftliche Leistung definiert wird, bei der Begründung der Auswahl von förderungswürdigen WissenschaftlerInnen den ersten Platz ein. Es wurde schon erläutert, dass der Begriff „Leistung“ im wissenschaftlichen Kontext nicht wissenschaftliche Leistungsfähigkeit impliziert, und dass Weiblichkeit als „Störfaktor“ bei der Beurteilung von Leistung fungiert. (Vgl. Beaufaÿs/Krais 2007: 83)

Bettina Heintz schreibt, dass Frauen in ihren wissenschaftlichen Karrieren weniger gefördert werden als Männer; unter anderem weil eine Förderbeziehung nach dem Kriterium der Ähnlichkeit eingegangen wird, und Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert sind. So werden Jungwissenschaftlerinnen seltener als Jungwissenschaftler für wissenschaftliche Projekte angestellt, und müssen den Weg zur beruflichen Qualifikation häufiger aus eigenen Mitteln oder über Stipendien finanzieren. (Vgl. Heintz u.a. 2004: 63f)

Beaufaÿs und Krais gehen soweit zu sagen, dass *„die Basis der Möglichkeit einer positiven Bewertung der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit bei jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine gewisse Gleichgestimmtheit im Selbstverständnis als Wissenschaftler ist.“* (Beaufaÿs/Krais 2007: 82)

Es muss also von einer persönlichen Gemeinsamkeit, wie einem ähnlichen Selbstverständnis als WissenschaftlerIn, zwischen MentorIn und „Schützling“ ausgegangen werden, um wissenschaftliches Potential erst sichtbar und damit förderbar machen zu lassen. Diese Gleichgestimmtheit im Wissenschaftsverständnis, wie es Beaufaÿs und Krais nennen, ist also nicht unbedingt universell und für alle ProfessorInnen gleich, auch wenn sie generell natürlich den universellen Regeln des wissenschaftlichen Feldes entsprechen mag. Aber jene Übereinstimmung ist gewissermaßen die Bedingung dafür, dass der Leistungsfähigkeit der JungwissenschaftlerIn die Möglichkeit gegeben wird, sich in einem Förderverhältnis zu beweisen. Es ist hier eine eindeutige Wechselbeziehung zwischen Förderung und Leistung festzustellen, und wäre also möglich, dass statt nur von Leistung(sfähigkeit) auf Förderung zu schließen, auch der Umkehrschluss gezogen werden muss; nämlich dass eine Förderbeziehung und das Schaffen von günstigen Arbeitsbedingungen auch einen direkten Einfluss auf die Leistung(sfähigkeit) einer JungwissenschaftlerIn hat.

„Dass es solche sozialen, nicht durch objektivierbare wissenschaftliche Leistungsdifferenzen vermittelte Ausschlussprozesse gibt, über die sich im wissenschaftlichen Feld eine asymmetrische Geschlechterordnung geltend macht, wird (...) im allgemeinen als hoch problematisch Verstoß nicht nur gegen die Gleichheitsnormen unserer Gesellschaft, sondern auch gegen die Universalismus-Norm, und damit gegen eine zentrale Bedingung der Produktivität wissenschaftlicher Arbeit diskutiert.“ (Beaufaÿs/Krais 2007: 83)

Hier kommt wieder die Objektivität und der Universalismus als eine Grunddoktrin des wissenschaftlichen Feldes ins Spiel, welche für viele WissenschaftlerInnen als absolut konstitu-

tiv für ihr Wissenschaftsverständnis wirken, und auch wenn in der Praxis des wissenschaftlichen Feldes Verstöße gegen diese „wissenschaftlichen Grundprinzipien“ beobachtet werden können, wird von WissenschaftlerInnen in der Regel doch eisern an diesen Prinzipien festgehalten.

„Die Institutionalisierung des Prinzips, Wissen ausschließlich nach sachlichen Gesichtspunkten zu beurteilen und von den persönlichen Merkmalen der Wissensproduzenten zu abstrahieren, führt dazu, dass eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen in der Wissenschaft noch illegitimer ist als in anderen Berufsfeldern.“ (Heintz u.a. 2004: 68)

Dieses Ignorieren von Diskriminierungsmechanismen von Frauen in der Wissenschaft mit der Berufung auf Objektivität, Universalismus, das Leistungsprinzip und dem häufig angeführten Verweis, dass eben deshalb Geschlechtszugehörigkeit in der Wissenschaft keine Rolle spielt oder unmöglich spielen kann, führt zu einer De-Thematisierung von Hierarchien und Geschlechterdifferenzen und kann den Effekt haben, dass Frauenfördermaßnahmen und politische Gleichstellungsarbeit als überflüssig abgetan werden. (Vgl. Wetterer 2007: 196)

„Gerade das avancierte Geschlechterwissen, das auf Individualisierung und Gleichberechtigung insistiert, stützt in der Konsequenz die Reproduktion ungleichheitsgenerierender Handlungsrouninen und Organisationsstrukturen, indem es sie der Thematisierbarkeit entzieht und damit auch gegen Kritik immunisiert.“ (ebd.)

Mit dem Terminus des Geschlechterwissens meint Angelika Wetter das zunehmende Verschwinden einer geschlechtlichen Differenzsemantik aus dem gesellschaftlichen Diskurs, wo sich eine Normvorstellung von geschlechtlicher Gleichberechtigung auf allen Ebenen durchsetzt, die es aber vielfach erst zu realisieren gilt. (Vgl. Wetterer 2007: 195)

4.3.5 Die *Scientific Community* und die Anerkennung wissenschaftlicher Leistung

Da „Leistung“ im Wissenschaftsbetrieb als eines der wichtigsten, wenn nicht das wichtigste Kriterium für Erfolg gilt, soll noch einmal näher auf dieses Konzept eingegangen werden.

Es ist sehr schwierig wissenschaftliche Leistung zu beurteilen, gerade weil Wissenschaft nicht statisch ist, sondern das Ziel verfolgt, zu neuen Erkenntnissen zu gelangen. Doch um bahnbrechende wissenschaftliche Erfolge zu erzielen, können nicht immer die altbekannten

und wissenschaftlich anerkannten Methoden angewandt werden. Das Erforschen wissenschaftlichen Neulands erfordert mitunter auch ganz neue Taktiken und Verfahren, die gängige Regeln außer Acht lassen müssen. Nur mit standardisierten Kriterien zu analysieren, ob nun wissenschaftlich richtig oder falsch geforscht wurde, ist demnach nicht zielführend. (Vgl. Beaufaÿs/Krais 2007: 86)

Schlussendlich kann nur die *Scientific Community* selbst Entscheidungsträgerin über wissenschaftlichen Erfolg oder Misserfolg ihrer Mitglieder sein. Und wiederum wird klar, dass Wissenschaft als Konstrukt sozialen Handels und keinesfalls als unabhängig von den AkteurInnen, aus denen sich das wissenschaftliche Feld zusammensetzt, gesehen werden muss. (ebd.)

Zwei Elemente des wissenschaftlichen Feldes sind nach Bourdieus Theorie des sozialen Feldes ausschlaggebend für seine Analyse: die Praxis und Habitus der Individuen, die es bilden und an ihm teilnehmen, und die Voraussetzung Wissenschaft als Arbeit wahrzunehmen.

Für Bourdieu sind „*die mathematischen Wahrheiten keine fix und fertig dem Hirn entsprungene ewigen Weisheiten [...], sondern historische Produkte einer bestimmten Art von historischer Arbeit, die nach den spezifischen Regeln und Regularitäten jener besonderen sozialen Welt geleistet wurde, die das wissenschaftliche Feld darstellt.*“ (Bourdieu 1998: 59)

Das wissenschaftliche Feld kann also abhängig von der Aktion und Interaktion seiner TeilnehmerInnen seine Funktionsmechanismen in den meisten Fällen perpetuieren, aber theoretisch auch verändern. Die WissenschaftlerInnen selbst können also quasi als Personifizierungen der Anforderungen des wissenschaftlichen Feldes betrachtet werden, dessen Habitus sie verinnerlicht haben. Die *Scientific Community* existiert nicht nur auf der theoretisch abstrakten Ebene wissenschaftlicher Forschung, der epistemischen Ebene, sondern setzt sich aus physischen Personen zusammen, deren Position und Status in dieser Gemeinschaft sich über die Anerkennung ihrer wissenschaftlichen Leistung in dieser *Community* definiert. Neue wissenschaftliche Entdeckungen und Erkenntnisse in den Wissenshorizont der *Scientific Community* aufzunehmen, kann sich auch deshalb schwierig gestalten, weil Neues oft das „gesicherte Wissen“ einer Forschungsdisziplin hinterfragt oder umstößt, und sich damit auch WissenschaftlerInnen, die bis dahin zu den Koryphäen auf ihrem Fachgebiet zählten, plötzlich unter den Außenseitern des wissenschaftlichen Feldes wiederfinden. (Vgl. Beaufaÿs/Krais 2007: 91)

So hat der *„Diskurs um die Anerkennung in der Scientific Community [...] nicht nur Konsequenzen für die Wissensbestände einer Disziplin, sondern auch für das soziale Gefüge, für die Machtverhältnisse unter Wissenschaftlern.“* (Beaufaÿs/Krais 2007: 91f)

4.3.6 GutachterInnen- und Berufungsverfahren

Um universitäre Berufungen, sprich die Ernennung von ProfessorInnen, „objektiver“ zu gestalten und wissenschaftliches Personal administrativ zu entlasten, beurteilen universitätsexterne GutachterInnen die wissenschaftliche Leistung der an einer Professur interessierten KandidatInnen. Da sich für den Posten einer ProfessorIn in der Regel sehr viele Personen bewerben, und der Evaluierungsprozess der wissenschaftlichen Arbeit aller KandidatInnen für eine Professur sehr langwierig sein könnte, werden von der Fakultätsleitung bzw. den in der Berufungskommission vertretenen Personen normalerweise schon im Vorfeld Empfehlungen zu bestimmten WissenschaftlerInnen ausgesprochen, verbunden mit der Bitte, die wissenschaftliche Leistung ausgewählter KandidatInnen besonders gründlich zu prüfen.

Beim Berufungsverfahren setzt die Quotenregelung als regulierender Faktor um Diskriminierung von Frauen entgegenzuwirken leider zu spät an. Es heißt, dass bei zwei gleich qualifizierten BewerberInnen der Frau der Vorzug gegeben werden soll. Mit dieser Maßnahme können sich auch schon viele Männer anfreunden. Die Frage ist jedoch, nach welchen Kriterien Qualifikation und Leistung beurteilt wird. Wie Beaufaÿs und Krais anführen, spielen neben „objektiven“ fachlichen Kriterien, immer auch „subjektive“ Kriterien bei der Bewertung eine Rolle.

Obwohl im Universitätsbetrieb und bei Rekrutierungsprozessen und Berufungsverfahren geschlechtliche Diskriminierung nicht bewusst bzw. nicht offen zur Schau getragen werden kann und soll, existiert sie deshalb nicht weniger. Es gibt wissenschaftliche Studien, in denen belegt wurde, dass GutachterInnen, die in einem Berufungsverfahren immer eingeschaltet werden um die wissenschaftliche Leistung der BewerberInnen zu beurteilen, Frauen nur aufgrund ihres Geschlechts als schlechter und weniger geeignet für den Job befanden, als ihre männlichen Kollegen, denn bei einer Beurteilung, bei der das Geschlecht des/der BewerberIn nicht bekannt ist, ist diese frauendiskriminierende Tendenz nicht festzustellen. (Vgl. Wenne-rås/Wold 2000: 117) Das heißt, dass die wissenschaftliche Leistung von Frauen tendenziell unterbewertet, und die wissenschaftliche Leistung von Männern tendenziell überbewertet wird, bzw. Frauen mehr leisten müssen um als gleich qualifiziert wie Männer zu erscheinen.

Da in Österreich die von GutachterInnen erstellten Analysen nicht öffentlich zugänglich sind, gibt es hier weder eine Möglichkeit des Einspruchs, noch des Bewusst- und Öffentlichmachens von frauendiskriminierendem Verhalten.

4.3.7 Publikationsdichte

Die Quantität der Publikation spielt bei der Beurteilung von wissenschaftlicher Leistung eine große Rolle. Frauen weisen zumeist ein geringeres Publikationsvolumen auf als ihre männlichen Kollegen.

Gründe für eine geringere Publikationsaktivität bei Frauen ist nicht nur die Geburt eines Kindes, Kinderbetreuung oder das Ausführen reproduktiver Tätigkeiten, sondern vor allem eine hohe Lehrbelastung und Betreuung von Studierenden, der sie intensiver als ihre männlichen Kollegen nachgehen, und die berufliche Isolation von Wissenschaftlerinnen, die nicht auf die gleichen Netzwerke, Publikations- und KooperationspartnerInnen wie Männer zurückgreifen können. Vor allem bei Kollektivpublikationen, die in einigen Disziplinen zur Norm werden, bedeutet die mangelnde Integration von Frauen im Wissenschaftsbetrieb eine Karrierebremse. (Heintz u.a. 2004: 61f)

Doch auch wenn Publikationsdichte als ein ausschlaggebendes Argument für wissenschaftliche Leistung und demnach auch Erfolg angeführt wird, so wirkt auch hier die soziale Ebene von Wissenschaft und verhindert, dass Frauen selbst bei gleicher Publikationsquantität auch den gleichen Erfolg wie männliche Wissenschaftler haben. (Ebd., vgl. Wenneras/Wold 2000:115)

Auch bei der Qualität ihrer Arbeiten, die sich darüber definiert, wie eine wissenschaftliche Arbeit in der *Scientific Community* aufgenommen, und wie oft eine ForscherIn von Mitgliedern der wissenschaftlichen Gemeinde zitiert wird, kann festgestellt werden, dass fachspezifisch mitunter Publikationen von Frauen weniger Wichtigkeit beigemessen wird als jenen von männlichen Kollegen.

Beim Wettbewerb um Anerkennung und Stellen in der Wissenschaft ist es von höchster Bedeutung sich gegen wissenschaftliche Konkurrenz durchzusetzen. Eine Voraussetzung für faire Wettbewerbsbedingungen bildet die Wertschätzung der KontrahentInnen verbunden mit einer Zuerkennung des „SpielerInnenstatus“. Wissenschaftlerinnen werden im wissenschaftlichen Feld oft nicht als „Gleiche unter Gleichen“ anerkannt.

„Der Status einer Person im wissenschaftlichen Feld, einer MitspielerIn, wird ihnen nicht zuerkannt. Die Nicht-Anerkennung im Wettkampf, in dem sich über das Gegeneinander das Miteinander konstituiert, ist jedoch nicht nur als ein Unterlassen zu sehen. Vielmehr findet zugleich, wie um sich einer ‚Schmutzkonkurrenz‘ zu entledigen, ein aktives Hinausdrängen mit den Mitteln symbolischer Gewalt statt. WissenschaftlerInnen werden nicht zitiert, sie werden vergessen, sie ‚fallen nicht ein‘, wenn es um die Besetzung von Positionen oder die Auflistung ‚wichtiger Arbeiten‘ des Faches geht.“ (Krais 2000: 47)

4.3.8 Dienstrechts-Novelle 2001 – Universitätsreform 2002 - die „Kettenregelung“

Mit der Dienstrechts-Novelle 2001, die den Universitäten mehr Autonomie vom Ministerium zusprach, gingen auch andere Veränderungen Hand in Hand. Eine Neuerung war z.B. die Auflösung der Posten von definitiv gestellten BeamtInnen (Flicker/Sauer 2002: 265) Mehr zeitlich befristete Stellen wurden geschaffen, wie in der ersten Säule die „wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Ausbildung“, die ein auf vier Jahre befristetes Dienstverhältnis im Umfang von 40 Stunden in der Woche zu einem relativ niedrigen Einstiegsgehalt eingehen. Der *illusio* des wissenschaftlichen Feldes, die Wissenschaft nicht als Beruf sondern als Lebensmodell propagiert, wird hier Rechnung getragen. Da die Universität als Dienstgeberin keine Karenzvertretung unter vier Jahren zulässt, wird bei den schon knapp bemessenen Personalressourcen der Universität darauf geachtet, Risikofaktoren eines beruflichen Ausfalls, wie es die Geburt eines Kindes sein könnte, auszuschließen. Es ergibt sich eine tendenzielle Diskriminierung von Frauen als potentielle Mütter. (Flicker/Sauer 2002: 266f)

Zusätzlich verbietet die im Universitätsgesetz 2002 eingegliederte „Kettenregelung“, dass mehrere befristete Arbeitsverhältnisse an der Universität aneinandergereiht werden können.

„Eine mehrmalige unmittelbar aufeinander folgende Befristung ist nur bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal sowie bei Ersatzkräften zulässig. Die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinander folgender Arbeitsverhältnisse einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers darf sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre nicht überschreiten.“ (Universitätsgesetz 2002: §109 (2))

Auch wenn durch das Verhindern von mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Vertragsverhältnissen an der gleichen Universität unter Umständen dazu beitragen werden kann, bestimmten institutsinternen karrierefördernden (männlichen) Netzwerken Wichtigkeit abzutragen, so kann die „Kettenregelung“ vor allem für weibliche WissenschaftlerInnen auch eine karrierehemmende Wirkung haben. Fehlende berufliche Sicherheit und unbedingt erforderter berufliche Mobilität kann Frauen und Männer, die ein Familienleben haben oder planen, vom wissenschaftlichen Karriereweg abbringen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Gender Mainstreaming, zu dem sich der österreichische Staat im Jahr 2000 verpflichtet hat, und das bedeutet, dass die Gleichstellung der Geschlechter eine staatliche Priorität ist und bei allen Gesetzesvorhaben und – entwürfen geschlechtsspezifische Folgen in Betracht gezogen werden sollen, bei den neuen Universitätsgesetzen nicht genügend Eingang gefunden hat. (Flicker/Sauer 2002: 268f)

4.4 Analysekategorien der Interviews

Die Analysekategorien, die ich für die Auswertung der Interviews verwendet habe, entstanden größtenteils aus meinem Forschungsansatz und der darin behandelten Theorie ab, woher sich auch die Interviewleitfäden ableiten. Zusätzlich generierte ich aber auch einige Kategorien aus dem Interviewmaterial selbst. So werden bestimmte Aspekte von weiblicher Diskriminierung in der Wissenschaft unter Umständen in meinem Theorieteil kaum oder gar nicht behandelt, kommen aber bei den Interviews zur Sprache, und sind auch in die Entwicklung der Analysekategorien mit eingeflossen.

Drei grobe Analysekategorien mit mehreren Unterpunkten kristallisierten sich heraus, die bei der Erklärung der Unterrepräsentation von Frauen an der Universität Wien in bestimmten Studienrichtungen und in höheren Positionen helfen sollen. Es ist klar, dass der Versuch verschiedene Analysekategorien und Unterpunkte zu bilden, um eine strukturierte Auswertung des Interviewmaterials zu ermöglichen, nicht als eine totale Trennung der verschiedenen Themen voneinander verstanden werden darf, da zum einen fast alle Themenkomplexe miteinander verwoben sind, sich überschneiden und teilweise gegenseitig bedingen, und es andererseits nur aus der ganzheitlichen Auswertung der Interviews möglich ist, ein wissenschaftliches Ergebnis zu erlangen.

Die erste Analysekategorie will Wissenschaft als männliche Lebensform (siehe Kapitel 4.2.3.) beleuchten. In diese Analysekategorie fallen *geschlechtsspezifische Rollenbilder und Arbeitsteilung*, aufgrund derer der weiblichen Bevölkerung der Großteil der reproduktiven Arbeit zugeschanzt wird, woraus sich für viele Frauen die Frage nach der *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* ergibt. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschätzen zu können, spielen die Faktoren Zeit, aber auch beruflich geforderte *Mobilität*, die auch durch die „Kettenregelung“ bedingt wird, eine wichtige Rolle. Auch das *Fehlen von weiblichen Vorbildern* in der Wissenschaft macht Wissenschaft „männlich“, genauso wie die Beobachtung, dass das *Vordringen von Frauen in bestimmte Berufsgruppen zu einem Prestigeverlust und einer Gehaltsreduktion* für diese führt.

Die zweite Analysekategorie orientiert sich am Konzept der wissenschaftlichen Leistung, über das sich das wissenschaftliche Feld definiert und wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten argumentiert werden. In diese Auswertungskategorie fallen Fragen nach dem *Objektivitätsanspruch* von Leistung und die Wichtigkeit der *Publikationsdichte*, genauso wie *GutachterInnen- und Berufungsverfahren*, bei denen Leistung bewertet werden soll. Zu dieser Kategorie passt auch die Frage nach einer *Mehrleistung*, die Wissenschaftlerinnen erbringen müssen, um die gleiche Anerkennung wie ihre männlichen Kollegen zu erlangen, sowie der Faktor des *Selbstbewusstseins*, denn *Selbstbewusstsein* steht mit Leistung eng in Verbindung. Um Aufmerksamkeit zu erregen, Leistung und Leistungsschaffende ins Blickfeld zu rücken, sichtbar zu machen, und so eine positive Beurteilung derselben zu ermöglichen, ist das Selbstbewusstsein der WissenschaftlerIn, mit dem Forschungsergebnisse und die eigene Person präsentiert werden, von großer Wichtigkeit.

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung existiert auch im Wissenschaftsbetrieb und fungiert genauso wie *persönliche Impressionen frauenfeindlicher Aspekte des Wissenschaftsbetriebs*, wo diesbezügliche persönliche Einschätzungen der Interviewpartnerinnen zu Wort kommen, als Bremsmechanismus für weibliche Karrieren. Bei der Unterkategorie der *persönlichen Impressionen frauenfeindlicher Aspekte des Wissenschaftsbetriebs*, soll von den Wissenschaftlerinnen selbst beantwortet werden, in welcher Weise sich die Wissenschaftlerin aufgrund ihres Geschlechts auf ihrem eigenen Karriereweg behindert fühlt oder fühlte. Welche Diskriminierungsmechanismen nehmen die Befragten bewusst wahr und welche sind für sie am unangenehmsten oder hinderlichsten?

Anhand der dritten Analysekategorie soll die Wichtigkeit von Förderung für eine wissenschaftliche Karriere interpretiert werden. Unterpunkte dieser Kategorie bilden (soziale) wissenschaftliche *Netzwerke* im Allgemeinen, sowie Stellungnahmen zu *Männerbünden* an der Universität.

4.5 Methode

4.5.1 Wahl der Methode

Um meine Forschungsfrage nach den Gründen von Unterrepräsentation von Frauen in hohen Positionen auf drei Studienrichtungen der Universität Wien zu beantworten, bediente ich mich vor allem qualitativer, aber auch quantitativer Methoden. Quantitative Daten der Broschüren „Gender Fokus“ aus den Jahren 2007 und 2009, bzw. „Hinter den Kulissen“ aus dem Jahr 2003¹⁶, die alle von der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien veröffentlicht wurden, zeigen die Unterrepräsentation von Frauen in hohen Positionen an der Universität Wien erst auf, und fassen sie in Zahlenmaterial, das vergleichbar wird.

Von der quantitativ aufgezeigten Ungleichheit zwischen Frauen und Männern bei der hierarchischen Verteilung von Arbeitsplätzen an der Universität Wien ausgehend, tut sich die Frage nach den Gründen für dieses auf Geschlecht basierende Ungleichgewicht auf. Um diese Ungleichheit nicht nur aufzuzeigen, sondern auch zu erklären, bieten sich qualitative Methoden an.

Ich habe mich aufgrund der explorativen Fragestellung dieser Arbeit für das problemfokussierte Interview entschieden, da es die Möglichkeit gibt auch verschiedene Lebensrealitäten und persönliche Erfahrungen abzubilden, sich durch einen hohen Grad an Offenheit auszeichnet, aber trotzdem an einem Interviewleitfaden, wenn auch mit loser Struktur und ohne vorgegebenen Antwortmöglichkeiten, festhält, was die spätere Auswertung und Vergleichbarkeit mehrere Interviews erleichtert. (Kern 2007: 38f, Hopf 2000: 354f)

¹⁶ Publikationen der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung, Universität Wien, Kategorie Frauenförderung und Gleichstellung: <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung-und-gleichstellung/publikationen/>, Zugriff am 02.06.2011

4.5.2 Entwicklung des Interviewleitfadens

Es wurden drei verschiedenen Interviewleitfäden entwickelt: einer um InstitutsvorständInnen und DekanInnen zu interviewen, ein anderer um wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen zu befragen und einer für das Gespräch mit einer Mitarbeiterin der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung.

Die Interviewleitfäden für InstitutsvorständInnen und DekanInnen stimmt mit jenem für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen in vielen Fragen überein. Der Interviewleitfaden für InstitutsvorständInnen und DekanInnen ist jedoch strukturierter und rückt nicht nur persönliche Erfahrungen in den Vordergrund, sondern fokussiert allgemeiner auch auf instituts- und fakultätsspezifische „Geschlechterpolitik“.

Die Interviewleitfäden sind theoriegeleitet und in Anlehnung an die Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem von Buchinger/Gödl/Gschwandtner aus dem Jahr 2002 entstanden.

4.5.3 Selektionskriterien der InterviewpartnerInnen, Kontaktaufnahme und Zugang zum Feld

Es wurden jeweils zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Professorinnen von jedem Institut bzw. jeder Fakultät und die jeweiligen DekanInnen oder InstitutsvorständInnen interviewt.

Der Kontakt wurde über E-Mail hergestellt. Bei den Interviews mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen wurden nur Frauen befragt, weil ich auf persönliche Erfahrungen und Einschätzungen zu Diskriminierungsmechanismen von Frauen im wissenschaftlichen Feld hoffte. Abgesehen vom Geschlecht war ein weiteres Selektionskriterium für ein Interview mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Professorinnen schlussendlich die zeitliche Verfügbarkeit und Bereitwilligkeit der Interviewpartnerinnen sich für meine Forschungsarbeit zur Verfügung zu stellen. Auch wenn ich viele potentielle InterviewpartnerInnen anschrieb, und gerne Interviews mit Personen geführt hätte, die schon seit Längerem an der Universität Wien beschäftigt sind, war das nicht möglich, da nur wenige meiner Anfragen um einen Interviewtermin beantwortet wurden, und noch weniger dieser Antworten auch positiv ausfielen. Als häufigster Grund einer Absage wurde Zeitmangel angeführt.

Vom Institut für Politikwissenschaft konnte ich eine wissenschaftliche Beamtin und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, die eine Stelle innerhalb der AssistentInnensäule 2 bedeckt, interviewen. Von der Fakultät für Physik konnte ich zwei a.o. Professorinnen, die in der Auswertung der Interviews mit 1 und 2 nummeriert sind, befragen und vom Institut für Bildungswissenschaft interviewte ich zwei Assistentinnen der Säule 1, die im Text ebenfalls mit den Zahlen 1 und 2 unterschieden werden.

Auf Leitungsebene konnte ich den Dekan der Fakultät für Physik und den Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft für ein Interview gewinnen. Die Institutsvorständin des Instituts für Bildungswissenschaft war zeitlich nicht verfügbar, weshalb ich die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft befragte.

4.5.4 Beschreibung der Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden am Arbeitsplatz der jeweiligen InterviewpartnerIn durchgeführt. Die Länge der Interviews variierte zwischen einer halben Stunde und etwas mehr als einer Stunde.

4.5.5 Beschreibung der Auswertungs- und Interpretationsphase

Alle Interviews wurden mit einem Diktiergerät aufgezeichnet und komplett transkribiert. Um die geführten Interviews auszuwerten und zu interpretieren, wurde die qualitative Inhaltsanalyse, genauer, die *strukturierende Inhaltsanalyse* angewandt. Es soll mit Hilfe schon vorher aus der Theorie festgelegter Analysekategorien das Interviewmaterial „gefiltert“, und in Interviews getätigte Aussagen unter bestimmten Kriterien eingeschätzt und interpretiert werden. (Mayring 2000: 473)

Als Analysekategorien dienten die im Interviewleitfaden festgelegten Themengebiete, welche theoriegeleitet entwickelt wurden. Während des Prozesses der Auswertung des Interviewmaterials wurden jene theoriegeleiteten Analysekategorien um ein paar Kategorien aus den Interviews erweitert.

Bei den verschiedenen Analysekategorien sollen jeweils jene InterviewpartnerInnen zu Wort kommen und berücksichtigt werden, die sich zu dem bestimmten Stichwort oder Thema ge-

äußert haben. Es kann sein, dass dabei Wortmeldungen aller Befragten in die Analyse mit einfließen, sowie es auch vorkommen kann, dass nur ein Bruchteil der InterviewpartnerInnen ein Thema kommentierte.

Von den Befragten Personen war den meisten bewusst, dass für Frauen Diskriminierungsmechanismen im Wissenschaftsbetrieb existieren, und im Vergleich mit ihren männlichen Kollegen zu einer Benachteiligung für diese führen. Die Palette angeführter geschlechtsspezifischer Diskriminierungsmechanismen und die für sie gesuchten Begründungen divergieren von InterviewpartnerIn zu InterviewpartnerIn leicht.

Zwei Interviews hoben sich von den anderen insofern ab, als dass der Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft nur eine sehr marginale Bedeutung beigemessen, und auf die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschoben wurde. Es handelt sich hier um Gespräche mit der wissenschaftlichen Beamtin des Instituts für Politikwissenschaft und der S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 2.

Die wissenschaftliche Beamtin des Instituts für Politikwissenschaft denkt, dass geschlechtliche Diskriminierung eine geringe Rolle bei der Postenvergabe an der Universität Wien spielt, und argumentiert Unregelmäßigkeiten bei Stellenbesetzungen und eine niedrige Frauenquote auf höheren Positionen an der Universität Wien mit parteipolitischen Gründen. Sie befindet Macht und Einfluss parteipolitischer Netzwerke bei Berufungsverfahren als ausschlaggebend für den Erfolg der KandidatInnen.

Es muss hier aber gesagt werden, dass parteipolitische Netzwerke und Männerbünde sich nicht aus, sondern vielmehr einschließen, und teilweise durchaus als ident betrachtet werden können.

Abgesehen von parteipolitischen Einflüssen, macht die wissenschaftliche Beamtin des Instituts für Politikwissenschaft viel schwerwiegendere Diskriminierungsmechanismen als jene, die sich über Geschlechtszugehörigkeit definieren, an der Klassenzugehörigkeit fest.

„Da ist es wahrscheinlich noch so, dass es sozial selektiver ist als geschlechtlich selektiv, glaub ich. Da ist es noch besser eine Mittelschichtfrau als ein Unterschichtsmann.“ (wissenschaftliche Beamtin des Instituts für Politikwissenschaft)

Die S1 Mitarbeiterin der Bildungswissenschaft 2 glaubt nicht an die „*Leaky Pipeline*“ und ist der Überzeugung, dass die Unterrepräsentation von Frauen an der Universität Wien auf höheren Positionen historisch zu begründen ist, da Frauen später als Männer zu einem Hochschul-

studium zugelassen wurden, und genug Wissenschaftlerinnen erst ausgebildet werden mussten und müssen, um männlichen Kollegen, die Spitzenposition besetzen, das Wasser zu reichen.

Sie denkt, *„dass einfach die Generationen nachrücken und die frauenstarken Studiengänge jetzt einfach langsam hochkommen.“* (S1 Mitarbeiterin der Bildungswissenschaft 2)

Sie stimmt der Aussage zu, dass weibliche Diskriminierung für sie kein Thema ist, das sie besonders interessiert, bewegt oder persönlich betrifft, noch eines, das sie im universitären Kontext als relevant empfindet. Auch für sie haben Unterschiede der sozialen Herkunft und Klasse mehr Diskriminierungspotential als die Geschlechtszugehörigkeit.

„Da spielt, find ich, eher die soziale Herkunft eine Rolle als das Geschlecht.“ (S1 Mitarbeiterin der Bildungswissenschaft 2)

Ich erkläre mir den Zugang der S1 Mitarbeiterin der Bildungswissenschaft 2 zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung vor allem über die *illusio* des wissenschaftlichen Feldes: der Verinnerlichung der „Spielregeln“ nach denen der Wissenschaftsbetrieb funktioniert. Die wissenschaftliche Sozialisierung kann bei der S1 Mitarbeiterin der Bildungswissenschaft 2 als erfolgreich bezeichnet werden. Sie orientiert sich am Glauben an „Objektivität“ und Leistung als Schlüssel zum wissenschaftlichen Erfolg.

Dass sie selbst keine Kinder hat, und am Institut für Bildungswissenschaft vor allem mit weiblichen Kolleginnen des Mittelbaus direkten Kontakt pflegt und zusammenarbeitet, mag ein zusätzlicher Faktor dafür sein, warum für die S1 Mitarbeiterin der Bildungswissenschaft weibliche Diskriminierung im Wissenschaftsbetrieb (noch) nicht offensichtlich ist.

Die wissenschaftliche Beamtin der Politikwissenschaft arbeitete für lange Zeit im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung in einer leitenden Position. Ihr persönlicher Zugang zu Politik und Sozialpartnerschaft mag der Grund dafür sein, warum sie das Funktionieren des Wissenschaftsbetriebs vor allem aus parteipolitischem Blickwinkel betrachtet, und die geschlechtsspezifische Diskriminierungsachse eher außer Acht lässt.

5 Auswertung der Interviews

5.1 Wissenschaft als männliche Lebensform

Am Institut für Bildungswissenschaft ist die Ausrichtung des Wissenschaftsbetriebs am Ideal einer männlichen Normalbiographie wahrscheinlich schon allein durch die geringe Präsenz von Männern unter den Studierenden und im Mittelbau und dem Thema der Erziehung, das in unserer Gesellschaft weiblich konnotiert ist, weniger offensichtlich, aber für die Befragten in unterschiedlicher Weise nichts desto trotz latent spürbar.

An der Fakultät der Physik, welche zu Recht als Männerdomäne gilt, hegt keine oder keiner der Befragten Zweifel an den geschlechtsspezifischen Barrieren und Hindernissen, auf die Frauen bei einer wissenschaftlichen Karriere in diesem Fach stoßen, auch wenn die Meinungen über die Gründe weiblicher Diskriminierung an der Fakultät von Physik teilweise auseinandergehen.

Am Institut für Politikwissenschaft ist der Genderaspekt bei wissenschaftlichen Analysen nicht mehr wegzudenken, trotzdem hatte ich nicht das Gefühl, dass bei den von mir befragten Personen ein besonderes Bewusstsein für die Anlehnung von Wissenschaft und Wissenschaftsbetrieb an männliche Lebensmuster vorhanden gewesen wäre, von der Vereinbarkeitsfrage, die jedoch bei fast allen Befragten der drei Institute bei Überlegungen zu Diskriminierungsmechanismen von Frauen im wissenschaftlichen Feld den größten Stellenwert einnahm, abgesehen.

5.1.1 Traditionelle Rollenbilder, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Vereinbarkeitsfrage

Fast alle befragten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen über alle Institute und Fakultäten hinweg sind sich darin einig, dass der große Karriereknick bei Frauen, die „*Leaky Pipeline*“, auf der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der zur „Frauensache“ gemachten Vereinbarkeitsfrage von Familie und Karriere beruht, da für die Frau eine Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlichem Beruf aufgrund mehrerer Faktoren wie langen Arbeitszeiten, einer eingeschränkten Mobilität und fehlender Strukturen und Maßnahmen im Wissenschaftsbetrieb, die Lebensrealitäten von Frauen bedenken und einbeziehen, kaum ge-

geben ist. Da der Vereinbarkeitsfrage von den befragten Personen viel Aufmerksamkeit geschenkt, und Wichtigkeit beigemessen wurde, möchte ich ihr auch bei der Auswertung der Interviews den gleichen Stellenwert zukommen lassen, und hier besonders ins Detail gehen.

Dem Dekan der Fakultät für Physik ist klar, dass das traditionelle Rollenbild von Mann und Frau sowie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, bei der tendenziell der Mann die produktive und bezahlte Arbeit erledigt, und die Frau für reproduktive Tätigkeiten, die nicht entlohnt werden, verantwortlich ist, und sie so zwingend vor die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt, bei der Unterrepräsentation von Frauen an der Fakultät für Physik, und da vor allem in höheren Positionen, eine wichtige Rolle spielt.

„Das ist vielleicht für Frauen schwieriger ihren Partner da dazu zu bewegen das mitzumachen. Einfach aus dem traditionellen Rollenverhältnis. Ich will jetzt nicht sagen, dass das gut oder schlecht ist, aber ich glaub, das ist ein Faktor. Und Kinder natürlich auch. Wenn man einmal Kinder hat, ist es natürlich schwieriger mobil zu sein. Sie können jetzt sagen, ja, Kinder haben Männer auch, das stimmt, aber es ist doch so, dass da die größere Belastung bei den Frauen hängen bleibt. Auch einfach aus dem Grund, aus dem, aus einem Rollenverständnis, das heutzutage in unserer Gesellschaft noch immer ...“ (Dekan der Fakultät für Physik)

Seiner Auffassung nach ist es wahrscheinlicher, dass eine Frau ihren Partner ins Ausland begleitet und Mobilitätsanforderungen an den Mann mitträgt und unterstützt, als umgekehrt, obwohl er das weder als positiv noch als negativ bewerten will, was die Frage aufwirft, inwieweit ihm das Thema Frauenförderung, die mit einem Ansatz der Gleichberechtigung der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen Hand in Hand geht, wirklich ein Anliegen ist. Wenn versucht wird Geschlechtergerechtigkeit auf höchster universitärer Ebene zu verwirklichen, aber kein Basisverständnis bzw. Nichteinverständnis über gesamtgesellschaftliche geschlechtsspezifische Diskriminierungsmechanismen gegeben ist, und die Lebenssituation vieler Frauen beim Versuch ihrer Förderung nicht mitgedacht wird, dann sind Frauenfördermaßnahmen unter Umständen wenig erfolgreich und mitunter auch als nicht sehr ernsthaft einzustufen.

Der Dekan der Fakultät für Physik lässt auch keine Zweifel aufkommen, dass eine Verbindung von wissenschaftlichem Beruf und Reproduktionstätigkeiten, z.B. bei einer Teilzeitanstellung im Wissenschaftsbetrieb, nicht erfolgsversprechend sein kann.

„Wenn jemand wirklich wissenschaftliche Karriere machen will und das Ziel hat eine Professur zu kriegen, dann wird das nicht gehen mit Teilzeit.“ (Dekan der Fakultät für Physik)

Die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 1 merkt an, dass für sie einer der wichtigsten Gründe, warum Frauen den Karrierepfad einer Wissenschaftlerin wieder verlassen, ebenfalls tradierte Rollenbilder sind. Sie hat die Erfahrung gemacht, dass Frauen, die unter Umständen schon ein Doktorat in Physik gemacht haben, sich entweder gleich oder besser qualifizierte und im gleichen Feld tätige Lebenspartner suchen, die um eine wissenschaftliche Karriere weiterzuverfolgen ebenfalls mobil werden, und Auslandserfahrung auf ihrem Gebiet sammeln müssen. Da gemeinsame Mobilität und eine wissenschaftliche Arbeit am gleichen Ort oft unmöglich ist, entscheiden sich Frauen gegen eine eigene Karriere und unterstützen die ihres Lebenspartners, indem sie ihm „nachreisen“. Auch versuchen es Frauen zu vermeiden mit ihrem Mann in ein Konkurrenzverhältnis zu treten, wenn beide im gleichen Gebiet tätig sind. In ihrer persönlichen Erfahrung wurde von ihrem Umfeld erwartet, genauso wie bei der Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft, dass Familie und Wissenschaft unvereinbar wären, und sie mit der Geburt ihres Kindes aus dem wissenschaftlichen Beruf aussteigen würde.

„In dem Moment, wo meine Kollegen mitgekriegt haben, dass ich schwanger war, war von vornherein klar, ah, die geht jetzt eh zwei Jahre in Karenz und dann kommt’s eh nimma.“
(a.o. Prof.in der Fakultät für Physik 1)

Die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 2 ist der Meinung, dass eine wissenschaftliche Karriere mit Familie und den Reproduktionstätigkeiten, die das für die Frau bei einer traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenverteilung mit sich bringt, nicht vereinbar ist.

„Ich mein, was ich mir vorstellen kann, ist, wenn eine Frau mit Familie Karriere machen möchte, dass sie einen Partner braucht, der das unterstützt. Aber so eine Frau kann sicher nicht diejenige sein, die wieder einem Partner den Rücken freihält, damit er noch eine bessere Karriere machen kann.“ (a.o. Prof.in der Fakultät für Physik 2)

Auch fehlen der a.o. Professorin der Fakultät für Physik 2 Frauen, an denen sich Vereinbarkeit beobachten ließe, da Wissenschaftlerinnen vor allem auf höheren hierarchischen Ebenen an ihrem Institut Seltenheitswert besitzen.

„Also ich selber habe keine Kinder, aber ich kenn auch niemand, wo ich das beobachten könnte.“ (a.o. Prof.in der Fakultät für Physik 2)

Aber sie ist der Meinung, dass Vereinbarkeit nicht nur für in der Wissenschaft tätige Frauen ein Problem ist, sondern auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene ein Grund ist, warum Frauen mehrheitlich nicht in Führungspositionen aufsteigen.

„Also worüber wir uns, glaub ich, schon klar sind, ist, dass in höhere Positionen zu kommen, etwas ist, was für eine Frau sowieso nicht leicht ist. Ob sie jetzt in der Industrie sind, an der Uni oder sonst irgendwo.“ (a.o. Prof.in der Fakultät für Physik 2)

Die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft erzählt aus eigener Erfahrung, dass für sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich war, weil sie sehr gute Kinderbetreuung hatte, und sich die übrige Zeit mit den Kindern mit ihrem Mann teilen konnte. Aber von der Universitätsleitung selbst wurde ihr nach der Geburt ihres zweiten Kindes nahe gelegt von der weiteren Ausübung des Berufs einer Wissenschaftlerin Abstand zu nehmen, da *„ich jetzt sowieso zwei kleine Kinder habe, und dass doch wirklich nicht erwartet werden kann, dass ich als Mutter in der Wissenschaft weiter tätig bin.“* (Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

Für die die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft war eine Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie möglich, sie merkt aber an, dass sie daneben keine Zeit hatte auch noch wissenschaftliche Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, was sie auch als Gefahr für Frauen sieht, die heute in Karenz gehen.

„Aber wenn man wirklich bei den Kindern ist in der Karenzzeit, kann man eben nicht gleichzeitig diese Netzwerke spinnen und dann wird man wahrscheinlich überholt.“ (Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

Sie empfiehlt deshalb jungen KollegInnen sehr sich um den Aufbau von Netzwerken zu kümmern, die sie als sehr wichtig einschätzt, da Mobilität im wissenschaftlichen Beruf unumgänglich geworden ist, und eine Voraussetzung für die Möglichkeit von Mobilität die richtigen Kontakte sind. Über den Kontakt als Dekanin zum weiblichen wissenschaftlichen Personal ihres Instituts vernimmt sie oft Klagen über die schwierige Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Beruf und Familie.

„Dann beobachte ich bei meinen Kolleginnen, dass die dann auf die Kinder verzichten. Beim Jahresgespräch beispielsweise, dass da auch geheult wird, dass das nicht beides möglich ist.“ (Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

Die S1-Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 1 hat selbst zwei Kinder und den Eindruck, dass zumindest am Anfang einer wissenschaftlichen Karriere zeitliche Flexibilität und Karenzregelung, bei der die Karenzzeit an die vereinbarte Dauer des befristeten Vertrages angehängt wird, erlauben, Kinder zu bekommen. Sie erzählt aber auch, dass Vereinbarkeit nur möglich war, weil ihre Partnerschaft nicht auf traditionellen Rollenbildern aufgebaut

ist, sondern ihr Partner ebenfalls in Karenz ging und reproduktive Tätigkeiten übernahm. Ihr Fazit ist aber, dass, um wissenschaftliche Karriere zu machen, sehr viel mehr nötig ist, als nur die vertraglichen Arbeitszeiten bestmöglich auszufüllen. In der Freizeit sollte wissenschaftliche Lektüre gelesen werden und bei Abendveranstaltungen sollte man anwesend sein und Netzwerke knüpfen.

„Von dem her ist die Universität Wien wieder ein guter Arbeitgeber, weil offiziell hab ich Dienstzeit von neun bis fünf. Aber ich kann auch um halb zehn beginnen, die Kinder vorher in den Kindergarten bringen, und dann bis halb sechs arbeiten. Also von dem her, von den offiziellen Rahmenbedingungen ist es familienfreundlich. Aber trotzdem spielt sich daneben sehr viel ab, also außerhalb der offiziellen Dienstzeit, wo man eben als Familienfrau nicht mitmachen kann.“ (S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 1)

Sie kritisiert auch, dass Frauen, wenn sie in der Wissenschaft erfolgreich sein wollen, eben keine Kinder haben, oder sich nicht um sie kümmern können, um sich komplett dem männlichen Bild eines Wissenschaftlers, der 24 Stunden am Tag für seinen Beruf verfügbar ist, anzupassen.

„Und eben die Differenz zwischen den Frauen, die Kinder haben und die, die nicht Kinder haben. Das sind wahrscheinlich auch die Frauen, die eben keine Kinder haben, die einem männlichen Berufsbild auch nachgehen und einem männlichen Wissenschaftsbild, wo man eben keine Familie hat, oder wenn Familie, sich eh irgendwer sich darum kümmert, und für den Beruf halt immer verfügbar ist. Und dieses männliche Wissenschaftsbild verfolgen dann eben die Frauen, die's in der Wissenschaft zu was bringen.“ (S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 1)

Für sie ist es zwar gut möglich während einer Anstellung als Wissenschaftlerin an der Universität Wien Kinder zu bekommen, jedoch bedeutet die Geburt von Kindern und die damit verbundene zeitintensive Pflegearbeit ein ganz klares Hindernis auf dem weiteren wissenschaftlichen Karriereweg.

Für die S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 2 ist Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Thema, von dem sie persönlich betroffen wäre, noch eines, dem sie für sich große Wichtigkeit beimisst, da sie die Entscheidung ihre wissenschaftliche Karriere weiterzuverfolgen, nicht an die Vereinbarkeitsfrage knüpft.

Sie denkt, dass es am Anfang einer wissenschaftlichen Karriere durch die zeitliche Flexibilität der Arbeitszeiten durchaus Spielraum für die Geburt von Kindern gibt, solange kein tradi-

tionelles Familienbild vertritt, bei dem die Eltern jene Bezugspersonen sind, mit denen das Kind die meiste Zeit verbringt.

„Mein Eindruck ist aber, dass es zumindest in meiner momentanen Phase sehr viel Spielraum dafür (Anm.: für Kinder) gibt. Man darf aber nicht gerade überzeugte Anhängerin von diesem traditionellen, man muss sich eher von der Vorstellung verabschieden, dass man als Mutter oder Vater uneingeschränkt für die Kinder da ist.“ (S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 2)

Sie hat das Gefühl, dass für Kolleginnen, die ein traditionelles Familienmodell leben wollen, Kinder durchaus ein Grund sind, um sich von der wissenschaftlichen Laufbahn zurückzuziehen, und Unsicherheiten und Herausforderungen des Berufs einer Wissenschaftlerin zu entkommen.

Der Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft sieht nicht vorhandenen strukturellen Voraussetzungen zum Trotz eine Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Beruf und Familie. Für ihn ist es eine Frage der richtigen Organisation und der Bereitschaft der beteiligten Personen, es möglich zu machen, sowie der Absage an traditionelle, geschlechtsspezifische Rollenbilder. Er ist ihm aber klar, dass es durch die Verbindung von Beruf und Familie für die Frau zu einer Mehrbelastung kommt.

„Also sie (Anm.: die Frau) muss natürlich die Leistung bringen; also sozusagen die doppelte oder dreifache Leistung, aber erstens mal kommt's auf den Ehemann an, der sie unterstützt und den sie hat. Und zum anderen kommt's sicher auch auf den staatlichen Leiter an, der eben dafür Verständnis hat und sich sogar darüber freut, dass Kinder kommen.“ (Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft)

Für ihn haben Kinder in seinem Leben eine große Rolle gespielt, und er kritisiert die Karriereorientiertheit der Wissenschaft und Gesellschaft im Allgemeinen, die für die Geburt von Kindern kaum Zeit einräumt.

„Da würd ich aber sagen, da müsste unsere Gesellschaft lernen, dass nicht nur Karriere wichtig ist, oder nicht nur unmittelbare Ereignisse des Tages, sondern dass diese Dinge gefördert gehören.“ (Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft)

Er setzt sich als Mentor für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bei seinen Assistentinnen ein, macht aber klar, dass das sein ganz persönlicher Zugang ist, und diese Art von Möglich-Machen von Vereinbarkeit vom Wohlwollen der Personen in leitenden Funktionen abhängig ist, da es immer auch mit einem Leistungseinbruch einhergeht.

„Aber wenn’s dann Dinge sind wie eben die Geburt eines Kindes, dann greift das natürlich schon in den Arbeitsrhythmus ein und dann muss man gemeinsam überlegen, und dann kommt’s darauf an, dass man so ein gutes Verhältnis hat, dass man jetzt nicht nur an seine unmittelbaren Ergebnisse denkt, die man durch diese Person haben wollte, sondern dass man auch über die persönliche Entwicklung dieses Menschen nachdenkt, nicht. Und das hängt sicher vom Einzelnen ab.“ (Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft)

Die wissenschaftliche Beamtin des Instituts für Politikwissenschaft unterscheidet bei der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht zwischen in der Wissenschaft und anderweitig tätigen Frauen. Für sie ist es ganz klar, dass eine Frau mit Kindern, aufgrund traditioneller geschlechtsspezifischer Rollenbilder, kaum Karriere machen kann. Trotzdem denkt sie, dass es für Frauen vor einigen Jahren diesbezüglich noch schwieriger war.

„Aber früher war es sicher noch, also ich würde sagen, dass es früher noch schwieriger war, weil dieses Familienbild war noch verfestigter im traditionellen Familienbild, ja, auf der einen Seite war es verfestigter. Es war auch schwieriger Kinder unterzubringen.“ (wissenschaftliche Beamtin des Instituts für Politikwissenschaft)

Für die S2 Mitarbeiterin des Instituts für Politikwissenschaft, die keine Kinder hat, ist die Frage der Vereinbarkeit ihrer wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Wunsch Kinder zu bekommen essentiell. Sie beklagt sich sehr über die Trennung, die gesellschaftlich zwischen Karrierefrau und Familienfrau vollzogen wird, und pocht auf ihr Recht als Frau beides verwirklichen zu können, da Männer ja auch nicht vor die Vereinbarkeitsfrage gestellt werden. Für sie ist es unverständlich, ungerecht und realitätsfremd, dass strukturelle Rahmenbedingungen für eine Schwangerschaft und die Geburt eines Kindes nicht in jedem Stipendium und Anstellungsverhältnis mitgedacht werden und verankert sind.

„Als müsste man sich jetzt entscheiden: bist du Karrierefrau oder bist du doch die Familienfrau? Nein, ich bin beides. Also ich bin beides. Also, ich glaub, ich bin ein Mischfall. Ich liebe Kinder über alles, und ich mein, es kann sein, dass ich die irgendwann mal nicht kriegen kann, aber ich will die Kinder aber ich will nicht auf meine intellektuelle Arbeit verzichten. Das will ich einfach nicht. Und ich bin davon fest überzeugt, dass ich das durchbringen kann; gemeinsam, also, dass beides zu verbinden ist, so wie die Männer. Heißt das, weil ich Kinder stille und sie zum Kindergarten bringe, dass ich dann nicht an die Uni kommen kann, und da was schreiben kann? Und das fehlt; diese Struktur, dass man sich eben über so einfa-

che Sachen wie Projektzeiten umschichten, weil ich plötzlich schwanger werde.“ (S2 Mitarbeiterin des Instituts für Politikwissenschaft)

Weibliche Lebensrealitäten werden im Wissenschaftsbetrieb eindeutig nicht mitgedacht, ist sie überzeugt, und traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Rollenbilder, sowie damit verbundene Vorurteile vielen Frauen gegenüber, machen es für Wissenschaftlerinnen schwieriger eine Karriere zu verfolgen.

„Also man würde glauben, die Akademiker sind so aufgeklärt, das wär so super, aber da hört man wirklich die ärgsten Klischees. Ja diese Frauen sind so und so, ein Projektleiter, also jetzt nicht von der Uni Wien, hat mir mal erzählt, naja wissen Sie, mit den Frauen ist das so kompliziert. Wenn die dann Kinder kriegen, dann sind sie nicht mehr so fokussiert. Und ich hab mir gedacht, also ist das jetzt? Ich mein, ja, sie sind nicht mehr so fokussiert, weil sie einfach auch die Kinder mal zum Kindergarten bringen werden. Ich mein, das alles ist ja das ganze Spiel, weil einfach davon ausgegangen wird, die Frau tut sowieso alles, ja, einen Doppeljob. Und es, ich mein, wissenschaftliche Karriere ist nicht so eine zeit-, ich mein, ist ein koordinationsbedürftiger Job sowieso. Du musst an mehreren Orten sein, Tagungen und auch mal Auslandsaufenthalte und so. Und ich glaub, das kommt dazu. Nicht dass man nur Mutter ist, sondern dass man auch Ehefrau ist. Viele Männer sind nicht darauf vorbereitet, dass sie z.B. einer Frau nachreisen.“ (S2 Mitarbeiterin des Instituts für Politikwissenschaft)

Ihrer Meinung nach ist Vereinbarkeit für Frauen möglich, wenn unmittelbar Vorgesetzte sich dafür einsetzen. Durch das Medium Internet könnten wissenschaftliche Debatten auch von zu Hause aus verfolgt werden, und man müsste nicht mehr die Angst haben den Anschluss an die Arbeit zu verlieren.

Die interviewten Führungskräfte sind sich alle darüber einig, dass traditionelle Geschlechterrollen Schuld daran haben, dass die Vereinbarkeit von Wissenschaft als Beruf und Familie zu einer „Frauenfrage“ gemacht wird. Sie haben aber unterschiedliche Einstellungen zur Möglichkeit von Vereinbarkeit, was einerseits auf einem persönlichen Zugang zum Thema und andererseits an den unterschiedlichen Anforderungen der Wissenschaftsbereiche liegen mag, in denen sie tätig sind. Hier hebt sich vor allem der Dekan der Fakultät für Physik ab, der wahrscheinlich am meisten das Bild von Wissenschaft als Lebensform verkörpert und propagiert. Wo die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft und der Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft zumindest für ihre persönlichen Assistentinnen versuchen Kompromisse zwischen Leistungsanspruch und der Geburt eines Kindes und Karenzzeit zu schließen und zu ermöglichen, grenzt sich der Dekan der Fakultät für Physik kategorisch davon ab, wissenschaftliche Arbeit an seinem Institut, egal in welcher Position,

nicht als absolute Hauptbeschäftigung zu leben. Er begründet den geforderten zeitlichen Volleinsatz seiner MitarbeiterInnen, der es nicht zulässt Wissenschaft als „Nebenjob“ zu betreiben, mit der Wichtigkeit einer hohen Publikationsdichte, die für eine wissenschaftliche Karriere essentiell ist, und nur unter vollem Einsatz für die wissenschaftliche Arbeit geleistet werden kann.

Vom befragten wissenschaftlichen Personal werden traditionelle Geschlechterrollen für viele Frauen als Hindernis auf ihrem Karrierepfad gesehen, bzw. vertreten alle Befragten die Meinung, dass Frauen nur eine wissenschaftliche Karriere anstreben können, wenn sie in ihrem Leben von traditionellen Geschlechterrollen und vom traditionellen Familienmodell Abschied nehmen, und reproduktive Tätigkeiten mit ihren PartnerInnen teilen können. Vereinbarkeit von Karriere und Familie wird immer als Problem und einer der Hauptgründe für ein Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft wahrgenommen, weil in wissenschaftlicher Arbeitskultur und Karrierestrukturen weibliche Lebensrealitäten nicht berücksichtigt werden.

5.1.1.1 Arbeitszeit

Der Faktor Arbeitszeit spielt im wissenschaftlichen Beruf eine bedeutende Rolle, da das Pensum der in die Arbeit investierten Zeit in der Regel über einen 40 Stunden Job hinausgeht, was in der Folge eine faktische Unvereinbarkeit von wissenschaftlichem Beruf und reproduktiver Arbeit bedeutet. Keine Überstunden zu machen scheint für WissenschaftlerInnen außergewöhnlich zu sein, mehr noch, das wissenschaftliche Feld verlangt, dass Freizeit für Arbeit geopfert wird. Konferenzen finden am Wochenende statt und Vorträge oft am Abend. Bei bestimmten Veranstaltungen außerhalb der Dienstzeiten Präsenz zu zeigen, ist für WissenschaftlerInnen wichtig, um auf sich aufmerksam zu machen, Netzwerke zu knüpfen und so ihre Karrieren voranzutreiben. Der Mythos der zeitlich ständig verfügbaren WissenschaftlerInnen, der Wissenschaft zur Lebensform macht, lebt, und scheint, unter Anbetracht der geführten Interviews, weit mehr als nur ein Mythos zu sein. Alle interviewten Personen, aber vor allem jene, die auf der Karriereleiter höher einzuordnen sind, sprechen von der außergewöhnlichen zeitlichen Intensität ihrer Arbeit.

Der Dekan der Fakultät für Physik schließt kategorisch aus, dass eine wissenschaftliche Karriere als Teilzeitjob betrieben werden kann. (siehe Kapitel 5.1.1.) Für ihn ist eine hohe Zeit-

investition, die eine erhöhte Publikationstätigkeit nach sich zieht, ausschlaggebend für wissenschaftlichen Erfolg.

„Ich glaub, wenn man in der Wissenschaft Karriere machen will, dann ist es einfach notwendig, dass man sich sehr stark auf ein Thema konzentriert, und auch sehr viel Zeit investiert. Also, wenn ich mir die Leute hier bei uns so anschau, da kann man einige schon Workaholics nennen. Und diese Leute produzieren dann auch mehr und bei einer Berufung haben diese Leute dann auch mehr Chancen.“ (Dekan der Fakultät für Physik)

DoktorandInnen, die kein bezahltes Doktorat an der Fakultät für Physik machen, und sich ganz der Wissenschaft widmen können, sind eher selten.

„Also ich sag in meiner Gruppe immer, wir nehmen keinen Doktoranden, der das nur irgendwie nebenbei macht, oder dem ich kein Gehalt zahl. Ich möchte sie alle gleich behandeln. Und es hat sich gezeigt, dass es sehr schwierig ist, in der Wissenschaft erfolgreich zu sein, wenn man das nebenbei macht. Das funktioniert nicht.“ (Dekan der Fakultät für Physik)

Für ihn, wie auch für die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 2 ist die zeitliche Anforderung als zentrale Komponente im Beruf einer WissenschaftlerIn unumgänglich um Karriere zu machen. Gerechtfertigt wird die hohe Zeitinvestition von beiden über die Leidenschaft, mit der man seinen Beruf ausüben sollte.

„Die Bereitschaft auch viele Stunden in der Wissenschaft zu verbringen, die muss auch gegeben sein, also eine gewisse Passion würde ich sagen. Für die meisten von uns ist es ja kein Zwang, wir machen das ja so, weil wir wollen. Wir versuchen das natürlich in Einklang zu bringen mit anderen Aspekten im Leben, aber die Arbeit, die wir im Labor oder am Computer verbringen, das ist ja was, was wir wollen, sonst würden wir diesen Job ja gar nicht machen.“ (Dekan der Fakultät für Physik)

„Zeit ist ein Faktor, der persönliche Einsatz, den man bereit ist zu geben oder aufzubringen, das ist ein Faktor. Es muss einen das Fach und die Tätigkeit auf jeden Fall interessieren, weil es schon enorm aufwendig ist. Also das muss man schon sagen.“ (a.o. Prof.in der Fakultät für Physik 2)

Die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft spricht ebenfalls über ein sehr hohes Arbeitspensum.

„Also man ist wirklich dauernd gefordert und kommt ca. mit 60 Arbeitsstunden die Woche gut hin.“ (Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

Die beiden S1 Mitarbeiterinnen der Bildungswissenschaft bemerken auf ihrer Karrierestufe einer Pre-Doc Assistentin auch schon hohe zeitliche Anforderungen des Berufs und sind sich bewusst darüber, dass zeitliche Anforderungen mit dem Erklimmen höherer Karrierestufen

noch zunehmen. Die Grenzen von Freizeit und Arbeit scheinen aufgrund flexibler Arbeitszeiten fließend zu verlaufen, und ein völliges Abschalten von wissenschaftlicher Tätigkeit unmöglich.

„Das ist eigentlich positiv nicht von 9 bis 17 Uhr am Bürotisch sitzen zu müssen, und dort meine Arbeit machen zu müssen. Das kann man als große Freiheit sehen. Auf der anderen Seite führt das natürlich dazu, dass man die Arbeitszeit in den Freizeitbereich mit reinnimmt und am Wochenende am Schreibtisch sitzt und am Abend.“ (S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 2)

Auch die S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft führt die Leidenschaft für Wissenschaft ins Treffen, wenn sie diese Berufswahl und ihre hohen (zeitlichen) Anforderungen begründen soll.

„Ich mein, man muss natürlich Leidenschaft haben für sein Thema.“ (S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 2)

Am Institut für Politikwissenschaft wird die das Pensum der Arbeitszeit kaum erwähnt. Der Institutsvorstand spricht nur im Kontext der Betreuung von Studierenden und DoktorandInnen von fehlender Zeit, die er dafür hat.

Es ist jedoch zu bedenken, dass der Faktor Arbeitszeit natürlich bei der Vereinbarkeitsfrage von Wissenschaft und Familie für die Frau mitschwingt. (siehe Kapitel 5.1.1.)

5.1.1.2 Mobilitätsanforderung durch die Kettenregelung

Mobilität von WissenschaftlerInnen wird durch die sogenannte Kettenregelung, die es verbietet mehrere befristete Arbeitsverhältnisse an der Universität Wien aneinanderzureihen, bedingt. Als WissenschaftlerIn Arbeitserfahrung im Ausland zu sammeln, basiert nicht nur auf Freiwilligkeit, sondern ist erstens fast unumgänglich um kontinuierlich wissenschaftlich tätig zu sein, da Kettenvertragsregelungen eine wissenschaftliche Kontinuität an der Universität Wien unmöglich machen, und zweitens ein wichtiger Karrierebaustein, was den Aufbau von internationalen Netzwerken betrifft.

Mobilität ist genauso wie der Faktor der Arbeitszeit als ein Teil des Themenbereichs der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie zu betrachten, da Frauen mit Kindern, auch aufgrund traditioneller Geschlechterrollen, in ihrer Mobilität eingeschränkt sein können.

Der Dekan der Fakultät für Physik misst Mobilität eine außerordentliche Wichtigkeit für eine wissenschaftliche Karriere bei und ist der Meinung, dass Personen, die so eine Karriere anstreben, auch bereit sein müssen, Opfer, wie das ein oftmaliger Wohnortwechsel sein kann, dafür zu bringen. (siehe Kapitel 5.1.1.)

„Man muss immer bereit sein zu reisen. Man muss bereit sein öfter den Wohnort zu wechseln. Ich sag meinen Leuten immer, wenn ihr von vornherein sagts, ich will letztlich in Wien landen, dann wird's sehr schwierig. Letztlich, wenn man diesen Weg gehen will, dann muss man auch bereit sein, wo auch immer hinzugehen. Und man hat nie die Garantie, dass man in dem Ort, wo man gerne leben möchte ...“ (Dekan der Fakultät für Physik)

Die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 1 hält Mobilität für Frauen insofern für karrierehemmend, als dass Frauen ihrem Partner zuliebe, der nach ihrem Erfahrungswert sehr oft auch Wissenschaftler ist, oft auf die eigene Auslandserfahrung verzichten, um ihm auf seinem Auslandsaufenthalt zu begleiten, da es fast unmöglich ist für zwei WissenschaftlerInnen am gleichen Ort eine Forschungsanstellung zu finden. (siehe Kapitel 5.1.1.)

Auch die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft stuft Auslandserfahrungen ihrer Mitarbeiterinnen als sehr karriererelevant ein und überlegt sich gleichzeitig, ob Arbeits- und Wohnortwechsel mit Kindern noch gleichermaßen möglich sind.

„Aber ob die dann weiterhin so flexibel ist Gastprofessorin zu werden und dergleichen. Und Gastprofessuren im Ausland sind eine wichtige Maßnahme um dich bekannt zu machen, Erfahrungen zu sammeln und natürlich auf diese Weise listenfähig zu werden.“ (Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

Die S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 1, die selbst zwei Kinder hat, zweifelt an der Zukunftsträchtigkeit ihrer wissenschaftlichen Karriere, weil sie keinen Auslandsaufenthalt plant.

„Dadurch, dass ich jetzt überhaupt keine Lust hab mit den Kindern und Familie ins Ausland zu gehen, was jetzt wissenschaftlich halt irgendwie der Weg schlechthin ist, um wissenschaftliche Karriere zu machen, schaut's wissenschaftlich momentan nicht sehr gut aus.“ (S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 1)

Der Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft stellt sich die Frage, wie mobil Frauen mit Kindern sind, und stellt fest, dass ein Auslandsaufenthalt, um die wissenschaftliche Karriere voranzutreiben, für eine Frau mit Kindern wahrscheinlich nur möglich ist, wenn der Partner sie dabei tatkräftig unterstützt.

„Da muss eben der Mann bereit oder in der Lage sein eine solche Familienplanung mitzutragen. Alleine kann sie's natürlich nicht.“ (Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft)

5.1.2 Das Fehlen weiblicher Vorbilder

Von einigen Befragten, vor allem an der Fakultät für Physik, wurde angemerkt, dass es für eine Erhöhung der Frauenquote auf höheren Ebenen an der Universität Wien wichtig wäre, dass Frauen über weibliche Vorbilder verfügten, die sie sich für ihre eigenen Karrieren zum Beispiel nehmen könnten.

Der Dekan der Fakultät für Physik hält die Vorbildwirkung von Frauen auf weibliche Studierende für sehr wichtig.

„Weil wir brauchen an der Fakultät einfach Frauen als Vorbildwirkung. Wir brauchen mindestens zwei Frauen unter den Professoren, damit die Studentinnen sehen, ja, es geht. Da gibt es Frauen, die das geschafft haben.“ (Dekan der Fakultät für Physik)

Die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 1 beschränkt die geschlechtsspezifische Vorbildwirkung nicht nur auf die Fakultät, sondern beklagt, dass die Physik nur für berühmte Männer wie Albert Einstein bekannt ist, nicht aber für Wissenschaftlerinnen, die etwas geleistet haben. Für sie ist es auch dieses männliche Image der Physik und der Naturwissenschaften im Allgemeinen, das ihnen im gesellschaftlichen Diskurs anhaftet, der Grund dafür, dass Frauen gar nicht auf die Idee kommen das Studium der Physik zu wählen.

„Es fehlen die weiblichen Vorbilder. Ich mein, mittlerweile gibt's ein weibliches Vorbild für Physikerinnen, die Angela Merkel. Vielleicht ändert es sich, aber ich stelle schon fest, also das Image der Physik: entweder die genialen Männer oder die spinnaten Männer.“ (a.o. Professorin der Fakultät für Physik 1)

Sie ist der Meinung, dass Frauen sogar in einen Erklärungsnotstand geraten, wenn sie sich dazu entschließen Physik zu studieren.

„Ich darf mich erinnern, es gab zwei Möglichkeiten als Antwort, wenn ich gesagt hab, dass ich Physik studier: ‚Was? Ein Mäd'l und Physik? Wie kommst du denn auf das?‘ oder ‚Musik, wie schön!‘ Und ich glaube nicht, dass sich das so geändert hat.“ (a.o. Professorin der Fakultät für Physik 1)

Die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft hat die Erfahrung gemacht, dass weibliche Vorbilder durchaus Wirkung zeigen, denn je mehr Frauen an der Universität in höheren Positionen sichtbar werden, desto mehr Frauen entscheiden sich ebenfalls dafür den wissenschaftlichen Karriereweg einzuschlagen.

„Es ist in der Tat so: sobald man mehr Frauen im System hat, ermutigt man, ich weiß auch nicht, so im Schneeballsystem alle weiteren Frauen.“ (Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

5.1.3 „Verweiblichung“ – Prestigeverlust

Wenige meiner InterviewpartnerInnen haben vertikale Segregation nach Geschlecht mit der Besorgnis erklärt, die männliche Professoren vor einer möglichen Feminisierung ihres Wissenschaftsbereiches empfinden dürften, da das Vordringen von Frauen in bestimmte Berufe und Forschungsgebiete immer mit einem Prestigeverlust desselben verbunden ist.

Vor allem die wissenschaftliche Beamtin des Instituts für Politikwissenschaft hat dafür sehr deutliche Worte gefunden.

„Das ist eine Automatik. Also es gibt sozusagen die Aussage, dass es ganz gefährlich ist, wenn in einen Beruf Frauen eindringen, weil dann sinkt das Ansehen und Gehalt.“ (Wissenschaftliche Beamtin des Instituts für Politikwissenschaft)

5.2 Zur wissenschaftlichen Leistung

5.2.1 Objektivität und Bestenauslese

Objektivität in der Wissenschaft ist einer der stärksten identitätsstiftenden Diskurse von WissenschaftlerInnen, und bezieht sich sowohl auf den Prozess wissenschaftlicher Ergebnisfindung, als auch auf die Beurteilung wissenschaftlicher Leistung, die bei Personalselektionsverfahren eine Rolle spielt.

Von der objektiven Beurteilung wissenschaftlicher Leistung wird im wissenschaftlichen Feld größtenteils ausgegangen, weshalb es für viele WissenschaftlerInnen undenkbar wäre anzu-

zweifeln, dass bei Auswahlverfahren für die Besetzung einer freien Stelle nicht den Besten der Vorzug gegeben werden würde.

Durch den Glauben an allgemein gültige Objektivität wird der Blick auf die soziale Ebene von Wissenschaft, die auch bei der Beurteilung von Leistung eine Rolle spielt, verstellt, und Diskriminierungsmechanismen, z.B. aufgrund von Geschlecht und sozialer Herkunft, unsichtbar gemacht. (siehe Kapitel 4.2.) Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb werden von den befragten WissenschaftlerInnen mitunter gerne von der Wissenschaft weg, auf eine gesamtgesellschaftliche Ebene verschoben. Es herrscht die Meinung vor, dass bei gleichem persönlichen Einsatz der WissenschaftlerInnen im Beruf auch unabhängig vom Geschlecht das gleiche Output erreicht werden kann.

Der Dekan der Fakultät für Physik beschreibt den vorherrschenden Objektivitätsglauben in der Wissenschaft treffend, wenn er sagt:

„Es gibt keine offensichtlichen Mängel, denk ich zumindest, bei uns an der Fakultät, wo ich sagen kann, hier, an diesem Punkt werden Frauen benachteiligt oder Männer bevorzugt. Ich glaub, das haben wir nicht. Es ist eher ein Zusammenspiel von gesellschaftlichen Zwängen und den Erfordernissen dieses Berufes.“ (Dekan der Fakultät für Physik)

Er ist der Meinung, dass Frauen sich aus persönlichen Gründen, die für den Dekan nicht nachvollziehbar sind, nicht aber aufgrund von strukturellen Rahmenbedingungen oder des männlichen Bias des Wissenschaftsbetriebs gegen eine wissenschaftliche Karriere entscheiden. Er gibt also weiblichen Wissenschaftlerinnen die Schuld für ihr Scheitern, hinterfragt oder überdenkt aber nicht das System selbst und darin vorhandene Diskriminierungsmechanismen.

„Ich weiß nicht, warum sich dann Frauen oft entscheiden, nein, das ist nichts für mich, ich lass die Karriere bleiben, weil, aus welchen Gründen auch immer. Aber ich tu mir jetzt schwer zu sagen, an der Universität, das ist ein Punkt, der's für Frauen schwieriger macht oder Frauen benachteiligt.“ (Dekan der Fakultät für Physik)

Für ihn steht auch außer Zweifel, dass sich nur aufgrund ihrer herausragenden wissenschaftlichen Leistung bei Berufungsverfahren die absolut besten KandidatInnen durchsetzen.

„Also die zentrale Frage ist immer die: Wie finden wir die beste Person für diesen Job? Wir als Fakultät stehen unter einem gewissen Leistungsdruck, der uns auferlegt wird von der Universitätsleitung, vollkommen zu recht. Wir müssen mit diesen Ressourcen, die wir haben, Wissenschaft produzieren und bestmöglich umgehen; qualitativ diese Mittel einsetzen. Und dazu gehört natürlich auch, gehören die Personalressourcen. Dazu gehört auch, dass

wir die besten Leute engagieren. (...) Und ich glaube, in den Berufungen, die hier in der letzten Zeit durchgeführt wurden, hat es keine Entscheidung gegeben, wo, auch ohne es auszusprechen, dem Mann der Vorzug gegeben wurde, weil es ein Mann ist, und die Frau dann das Nachsehen hatte.“ (Dekan der Fakultät für Physik)

Da an der Fakultät für Physik keine einzige ordentliche Professorin angestellt ist, mag der ungetrübte Objektivitätsglaube des Dekans verwundern.

Jedoch nicht alle InterviewpartnerInnen sind VertreterInnen des reinen Glaubens, dass eine wissenschaftliche Karriere wie eine Bestenauslese funktioniert, und wissenschaftliche Leistung das einzige Kriterium für Erfolg ist.

An der Fakultät für Physik werden geschlechtsspezifische Diskriminierungsmechanismen vor allem von den weiblichen InterviewpartnerInnen zwar wahrgenommen, und als mehr oder weniger karrierehemmend empfunden. Leistungsbeurteilungen oder Berufungen werden aber nicht hinterfragt, weil hier trotzdem alle einer Meinung sind: die Besten werden geschlechtsunabhängig für ihre Leistung und ihren Einsatz auch belohnt und setzen sich durch, auch wenn sich die InterviewpartnerInnen mit ihrer Argumentation teilweise in Widersprüchlichkeiten verstricken.

Am Institut für Bildungswissenschaft und an jenem für Politikwissenschaft werden auch andere Faktoren wie z.B. einfach Glück zu haben, für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere ins Treffen geführt.

Der Zugang der VertreterInnen der drei Studienrichtungen zum Thema Objektivität und Leistung scheint sich insofern voneinander zu unterscheiden, als dass von den befragten PhysikerInnen individuelle Leistung und persönlicher Einsatz als Motor zum Erfolg gelten, während die InterviewpartnerInnen der Bildungswissenschaft und der Politikwissenschaft auch Rahmenbedingungen, die eine wissenschaftliche Karriere erleichtern oder erschweren können, in ihre Argumentationslinien mit einbeziehen.

Ein Punkt, der hier für eine genauere Analyse der disziplinspezifischen Meinungen zu berücksichtigen wäre, müsste die unterschiedliche finanzielle Situation der Fakultäten und Institute sein. Die Fakultät für Physik scheint über mehr finanzielle Mittel als die Institute für Bildungswissenschaft und Politikwissenschaft zu verfügen, was, so meine Hypothese, unter

Umständen einer der Gründe dafür sein mag, warum strukturelle Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Karriereverlauf von den befragten PhysikerInnen nicht bedacht wurden.

5.2.2 Personalbesetzung, Berufungs- und GutachterInnenverfahren. Mehrleistung von Wissenschaftlerinnen um gleiche Anerkennung wie männliche Kollegen zu erlangen?

Von einer männlichen Wissenschaftskultur ausgehend, gelangt Frauen ihr Geschlecht bei der Beurteilung ihrer Leistung oder Förderungswürdigkeit oft zum Nachteil. (siehe Kapitel 4.2) Auch bei Berufungs- und GutachterInnenverfahren schneiden Frauen aufgrund ihres Geschlechts tendenziell schlechter ab. (siehe Kapitel 4.2.7.)

Einige der befragten InterviewpartnerInnen haben mitunter den Eindruck, dass sie wissenschaftliche Mehrleistung erbringen müssen um gleiche Anerkennung wie Männer zu finden.

Der Dekan der Fakultät für Physik hat nicht den Eindruck, dass bei Berufungsverfahren die Geschlechtszugehörigkeit der KandidatInnen einen Unterschied bei seiner oder ihrer Beurteilung spielen würde. (siehe Kapitel 5.2.1.)

„Bei den Berufungsverfahren, an denen ich beteiligt war, keinen negativen Bias gegeben hat bei den weiblichen Kandidatinnen.“ (Dekan der Fakultät für Physik)

Die Erklärung für die ausschließliche Berufung von Männern finden alle interviewten Personen der Fakultät für Physik im herrschenden Mangel an weiblichen PhysikerInnen.

Die a.o. Professorin der Physik 1 sieht bei Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren keine Diskriminierung von Frauen, sondern einen Einfluss von Netzwerken. Jedoch argumentiert sie auch, dass Netzwerke vor allem Männern zugänglich sind. (siehe Kapitel 5.3.2.) Einen Zusammenhang zwischen beiden Argumentationslinien stellt sie nicht her.

„Es kann natürlich sein, ich kann mir vorstellen, dass so ein Posten demnächst frei wird, dass der in diesen Netzwerken vergeben wird. Aber ich glaub gar nicht, dass es darum geht Frauen auszuschließen.“ (a.o. Prof.in der Fakultät für Physik 1)

Trotzdem ist sie der Meinung, dass Wissenschaftlerinnen eine Mehrleistung als Männer erbringen müssen um überhaupt erst wahrgenommen zu werden.

Die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 2 meint, dass bei Berufungsverfahren die Lebensform der weiblichen KandidatInnen, ob sie Kinder haben oder bekommen könnten, unter

Umständen als Bedrohung für die zeitliche Verfügbarkeit der Wissenschaftlerin schon mitgedacht, auch wenn es nicht offen zum Thema gemacht wird.

„Ich mein, das ‚Sie könnte Kinder kriegen‘ ist wahrscheinlich eine Sache, die mitspielt beim Rekrutierungsprozess, aber das ist sicher etwas, was niemand als Argument ins Treffen führt. Also das geht überhaupt nicht. Ich könnte mir das vorstellen, dass das vielleicht auch mitschwingt bei solchen Entscheidungen, aber offen glaub ich nicht, dass das angeführt wird.“ (a.o. Prof.in der Fakultät für Physik 2)

Die a.o. Professorin der Physik 2 erzählt auch von anderen Ausschlussmechanismen bei Berufungsverfahren, die auch Männer betreffen können, um aus unterschiedlichen Gründen nicht erwünschte KandidatInnen nicht zu berufen.

„Bei höheren Positionen, da ist dann der Trick, dass man schaut, dass jemand gar nicht in die engere Wahl kommt aus formalen Gründen. Das ist bekannt.“ (a.o. Prof.in der Fakultät für Physik)

Die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft ist überzeugt davon, dass zwischen der Leistung eines Wissenschaftlers und der einer Wissenschaftlerin, zumindest auf ihrem Fachgebiet, kein Unterschied mehr gemacht wird.

„Dass man Frauen als Wissenschaftlerinnen dieselbe Aufmerksamkeit schenkt wie Männern, ist in meinem Erfahrungsbereich mittlerweile außer Streit.“ (Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

Von den Berufungsverfahren erzählt sie aber schon, dass eine Frauenquote in den Berufungskommissionen sich vorteilhaft für weibliche Kandidatinnen auswirken kann, weil Männer weibliche Lebensrealitäten bei einer Leistungsbeurteilung anscheinend zu wenig berücksichtigen. Die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft sagt, dass *„das gar keine schlechte Idee ist, dass wir da eine 40% Quote haben. Die 40% Quote macht uns ziemlich zu schaffen, weil wir sie ja kaum zusammenbringen, aber es bringt neue Akzente hinein und zumindest werden sie diskutierbar. Und man wird nicht so leicht von einem Mann niedergeschwätzt und kaltgestellt mit dem Verweis, dass das doch nichts zu besagen habe, dass die (Anm.: die Kandidatin) drei Kinder hat. Ich habe auch drei Kinder, sagt mir dann glatt der Kollege.“* (Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

Die S1 Mitarbeiterin der Bildungswissenschaft 1 hat noch keine Erfahrung mit Berufungsverfahren, geht aber davon aus, dass bei Berufungsverfahren genauso wie bei *Hearings* für Stel-

lenbesetzungen subtile Diskriminierung von Frauen durchaus existiert und nicht nur objektive Leistungsbeurteilung der entscheidende Faktor zum Erfolg ist.

„Bei Hearings und Berufungskommissionen, da sind dann eben diese subtilen Sachen am Werk, wo man Männer für kompetenter als Frauen hält. Das sind so Sachen, die sind so schwierig auszumachen. Ich kann mich an ein Hearing erinnern, wo halt gesagt wurde, ach die Frau, die hatte so eine piepsende Stimme.“ (S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 1)

Für sie ist klar, dass Diskriminierung von Frauen nicht offensichtlich abläuft, und sich unterbewusst über unsere gesellschaftliche Sozialisation auch in den Köpfen der ProfessorInnen festgesetzt hat. Natürlich, meint die S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 1, müssen Frauen verglichen mit Männern wissenschaftliche Mehrleistung für gleiche Anerkennung erbringen, da ihnen weniger zugetraut wird, gute Wissenschaft zu machen.

„Also offensichtlich (Anm.: existiert weibliche Diskriminierung) nicht. Das läuft ja viel mehr unter der Oberfläche ab. Auch was man erlernt hat. Und dann hat man halt gelernt, dass Männer gscheiter sind, und dass sie besser darstellen, oder dass eine tiefe Stimme mehr Kompetenz vermittelt. Und da fallen wir halt alle rein. Und deshalb ist es so schwierig das aufzuknacken.“ (S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 1)

Für die S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 2 besteht kaum Zweifel daran, dass bei Personalbesetzungen einfach die bessere Person, unabhängig von ihrer Geschlechtszugehörigkeit, angestellt wird.

„Ich wünsch mir das sehr und hab’s bisher so erlebt, dass es nach den Qualifikationen geht.“ (S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 2)

Für sie können sich bei wissenschaftlichen Anstellungen nur geschlechtsspezifische Unterschiede ergeben, wenn weibliche Kandidatinnen Kinder haben und deshalb ihre wissenschaftlichen Tätigkeiten für eine Zeit vernachlässigten.

„Also eine Frau hat bei ihrem Berufsweg, wenn sie Kinder bekommen hat, natürlich gewisse Lücken drinnen bzw. gibt’s bestimmte Phasen dann, wo man weniger auf Konferenzen ist usw.; dass man so quasi für einen bestimmten Zeitraum ausfällt. Wie sehr die Männer in diesem Zeitraum aufholen können und bei Bewerbungen dann besser qualifiziert erscheinen, das kann ich zu wenig einschätzen. Ich vermute aber, dass das doch eine Rolle spielt.“ (S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 2)

Zur Mehrleistung von Wissenschaftlerinnen im Bemühen um gleiche wissenschaftliche Anerkennung zu erhalten wie männliche Kollegen meint die S1 Mitarbeiterin des Instituts für

Bildungswissenschaft 2, unerwarteter- und etwas zwiesprüchlicherweise, dass das zwar auf ihr Fach nicht zutrifft, aber in Wissenschaftsbereichen, wo Männer in der Überzahl sind, und der Publikationsdruck noch höher ist, durchaus möglich wäre.

Der Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft glaubt anscheinend nicht an Objektivität von Leistungsbeurteilung, und denkt die soziale Ebene von Wissenschaft mit, wenn er von Berufungsverfahren spricht. Er ist der Meinung, dass die persönliche Einstellung zum Thema Frauenförderung von Kommissionsmitgliedern einen großen Einfluss auf letztliche Personalentscheidungen hat.

„Aber wenn man in so einer Kommission nicht ist, dann kommt es schon darauf an, ob die Leute, die da drin sind, dann auch Wert darauf legen, dass einerseits selbstverständlich Frauen Chancen haben sich zu bewerben. Das muss man entsprechend veröffentlichen solche Ausschreiben. Und zum anderen natürlich wenn dann die Bewerbungen vorliegen, dass man sich dann die Frauen besonders anguckt, und nicht einfach sagt, wie kann ich möglichst schnell aussortieren, sondern wie kann man möglichst ihre Stärken erkennen.“ (Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft)

Er kann deshalb auch nicht ausschließen, dass bei einer Frau im Rekrutierungsprozess Kinder oder Kinderpläne unter Umständen eine Rolle spielen.

„Also ich hab’s noch nie gehört, aber ich kann’s nicht ausschließen, dass sowas auch eine Rolle spielt. Ich mein, letztlich muss man einen Kompromiss finden. Man kann ja auch nicht sagen, völlig egal, wer da zu uns kommt, wenn jemand ununterbrochen nicht da ist. Das macht uns allen nichts aus. Das stimmt natürlich nicht.“ (Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft)

Die wissenschaftliche Beamtin des Instituts für Politikwissenschaft zweifelt ebenfalls an Objektivität bei Leistungsbeurteilung in Personalbesetzungsverfahren. Für sie sind parteipolitische Machteinflüsse ausschlaggebend für die Besetzung von Professuren. Sie weiß aber auch aus eigener Erfahrung, dass es sehr schwierig ist eine Frau zu berufen und erklärt sich dieses Phänomen über die Sorge der männlichen Professoren vor einer „Verweiblichung“ ihres Wissenschaftsbereich, der einen Prestige- und Gehaltsverlust nach sich ziehen würde.

Die wissenschaftliche Beamtin des Instituts für Politikwissenschaft meint, dass vor allem in Zeiten einer Rezession des Hochschulsystems, wo Budget und Stellen knapp werden, weibliche Diskriminierung einen Aufschwung erlebt, weil wieder auf die altbekannte Differenzierung der Geschlechter zurückgegriffen wird.

„Und wenn ein Kampf um Stellen ist, und zwar ein Wettbewerb um Stellen, dann wird jede Differenzierung hergenommen, um jemanden auszuschließen. Und nachdem die eine schon so traditionell da ist, die Frauenausschließung, wird die genommen.“ (wissenschaftliche Beamtin des Instituts für Politikwissenschaft)

5.2.3 Publikationsdichte

Eine rege Publikationstätigkeit ist eine der Grundvoraussetzungen um wissenschaftliche Karriere machen zu können, denn auf die Quantität der Publikationen wird genauso viel Wert gelegt wie auf ihre Qualität. Es setzt sich im Wissenschaftsbetrieb immer mehr durch, dass Wissenschaftlerinnen in ihrem Lebenslauf auf die Geburt von Kindern aufmerksam machen, um Zeiten einer niedrigen Publikationstätigkeit zu rechtfertigen.

Der Dekan der Physik gibt an bei Personalbesetzungsverfahren Lücken in der Publikationstätigkeit von Wissenschaftlerinnen, deren Grund die Geburt von Kindern sei, zu berücksichtigen und der Wissenschaftlerin im Wettbewerb um eine Stelle daraus keinen Nachteil erwachsen zu lassen. Trotzdem ist es für ihn wichtig, dass die Publikationstätigkeit sich schnell wieder auf einem „normalen“ Level einpendelt, was für ihn etwas darüber aussagt, ob die Frau der wissenschaftlichen Arbeit die Priorität in ihrem Leben zuerkennt, und das auch durch eine hohe Zeitinvestition, die wiederum an der Zahl der Publikationen abzulesen ist, untermauert. Eine schwache Publikationstätigkeit, egal welche Gründe sie haben mag, ist für den Dekan der Physik ein Zeichen davon, dass etwas „nicht in Ordnung“ ist. WissenschaftlerInnen mit (kontinuierlich) zu schwacher Publikationstätigkeit kommen für eine Stelle an der Fakultät für Physik nicht in Frage.

„Wir schauen, was die Person leistet, und dann sehen wir ja, ob's funktioniert oder nicht. Die Gründe dafür können wir nicht so leicht beurteilen. Wenn jetzt jemand kommt und sagt, ja, oder wenn wir sehen, da ist eine schwache Publikationstätigkeit da, weil sich jemand entscheidet, ja gut, ich will viel Zeit mit meinen Kindern verbringen, dann ist das eine persönliche Entscheidung; wir müssen aber auf den Output schauen, nicht? Also, wir haben uns, wenn es so Lücken gibt, dann sagen wir ok, das kann man damit (Anm.: Kindern) erklären, jetzt ist wieder alles in Ordnung, das sieht man ja am Publikationsoutput, kein Problem. Aber wenn da kontinuierlich wenig publiziert wird, dann kommt diese Person einfach nicht in Frage, egal was die Gründe dafür sind.“ (Dekan der Fakultät für Physik)

Die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft bringt harte Kritik an der Leistungsorientiertheit des Wissenschaftsbetriebs, die sich in einem hohen Publikationsdruck niederschlägt, an. Die hohe Anforderung an Publikationsquantität kann der ihrer Meinung nach oft dazu führen, dass entweder die gleiche wissenschaftliche Arbeit abgeändert und unter einem anderen Titel immer wieder publiziert wird, oder unausgelegene Forschungsarbeiten veröffentlicht werden.

„Die starke Leistungsorientiertheit nötigt bisweilen Halbbares zu publizieren. Ich bin manchmal entsetzt, was gedruckt werden muss, weil die jungen Leute publizieren müssen, und weil wir ja da, natürlich mich nicht ausgenommen, Leistungsnachweise liefern müssen.“
(Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

Der Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft ist es ein persönliches Anliegen bei Personalbesetzungsverfahren den Hintergründen von Publikationslücken auf den Grund zu gehen, und die speziellen Umstände des persönlichen wissenschaftlichen Karrierewegs der KandidatInnen zu berücksichtigen, was leichter fällt, wenn in der Kommission die 40% Frauenquote eingehalten wird. Doch auch sie kommt zu dem Schluss, dass eine schwache Publikationstätigkeit schwierig auszugleichen ist.

„Wenn man dann z.B. sieht, dass eine Frau deutlich weniger publiziert hat als ein Mitbewerber, dann schau ich mir ganz gern an, woran das liegen kann.(...) Es ist aber nicht gewährleistet, dass dem dann wirklich Rechnung getragen wird. Wenn die beim Hearing sehr überzeugend auftritt, dann kann sichs nochmal zu ihren Gunsten wenden, das hängt auch immer ein bissl von der Zusammensetzung der Kommission ab.“ (Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

5.2.4 Selbstbewusstsein

Es ist fundamental für die Entwicklung einer wissenschaftlichen Karriere, eine erbrachte wissenschaftliche Leistung einer Wissenschaftlerin/einem Wissenschaftler als Person zuordnen zu können. Es scheint jedoch, als ob nicht nur die Sichtbarkeit reeller Leistung bei einer wissenschaftlichen Karriere von Bedeutung wäre, sondern als ob es nicht einen minder großen Einfluss hätte, sich als Person in der *Scientific Community* „zu zeigen“, präsent und sichtbar zu werden, was z.B. über die Teilnahme an Konferenzen, Veranstaltungen und wiederholten Wortmeldungen möglich wird.

Mehrere meiner InterviewpartnerInnen ließen anklingen, dass ein selbstbewusstes Auftreten, um Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen, und ein selbstbewusstes Präsentieren von geleisteter

wissenschaftlicher Arbeit, wichtige Faktoren für wissenschaftlichen Erfolg sind, und dass Frauen ihrer Erfahrung nach oft zurückhaltender auftreten, sich weniger oft zu Wort melden und teilweise bei wissenschaftlichen Vorträgen und (Abend)Veranstaltungen, bei denen JungwissenschaftlerInnen durch Fragen auffallen könnten, fehlen.

Die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 1 erzählt, dass männliche Studierende und Jungwissenschaftler mit großem Selbstbewusstsein an den Wissenschaftsbetrieb herantreten, versuchen mit anderen WissenschaftlerInnen zu interagieren und sich auf der sozialen Ebene des wissenschaftlichen Felds, die für eine wissenschaftliche Karriere von enormer Wichtigkeit ist, wie selbstverständlich bewegen, während weibliche Studierende und Jungwissenschaftlerinnen im Wissenschaftsbetrieb auf der sozialen Ebene von Wissenschaft eher eine marginale und beobachtende Position einzunehmen scheinen.

„Ich hab manchmal so das Gefühl, Männer gehen zu Vorträgen und stellen Fragen, die mit dem Thema eigentlich gar nichts zu tun haben, und erregen Aufmerksamkeit. Ich will ja gar nicht sagen, dass sie das bewusst machen, aber sozusagen die Gesichtswäsche. Und Frauen, naja, ich muss das Papier noch fertig schreiben und der Vortrag ist eh nicht so interessant für mich. Und wo sind dann die dynamischen aufstrebenden jungen Wissenschaftler im Radar der anderen? Na nicht die, die am Schreibtisch sitzen, sondern die, die aufstehen und was sagen. In Übungen hab ich erlebt, dass Frauen viel weniger Fragen stellen, weil die Fragen der Frauen genauso wie ihre Antworten auch eher überlegt sind. Da ist zu große Selbstkritik dabei. Trau ich mich in einer großen Gruppe was zu sagen, oder um Gottes Willen; die anderen tun alle so gescheit. In Wirklichkeit tun sie nur so gescheit.“ (a.o. Prof.in 1 der Fakultät für Physik)

Auch für die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft ist Selbstbewusstsein essentiell und von unschätzbarem Wert für eine wissenschaftliche Karriere und die S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 2 erzählt aus eigener Erfahrung, dass der Weg in die Wissenschaft für sie unmittelbar mit einer Selbstbewusstseinssteigerung zusammenhing, die sie durch wissenschaftliche Förderung erlebte.

„Für mich war es eigentlich während des Studiums wissenschaftlich tätig zu sein für mich etwas völlig Unerreichbares aber auch Undenkbares. Also ich wäre nie auf die Idee gekommen, dass das für eine Normalsterbliche wie mich in Frage käme. Das hat sich erst dann entwickelt, wie ich Diplomarbeit geschrieben habe und mit einem Betreuer in Kontakt ge-

kommen bin, der mich sehr gefördert hat.“ (S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 2)

Ein gewisses Gefühl von persönlicher Unsicherheit und Verunsicherung, was ihre wissenschaftliche Zukunft und Karriere betrifft, hat die S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 2 bis heute nicht verlassen. Sie weiß, dass zu einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere nicht nur gute Forschungsergebnisse nötig sind, sondern auch die Bereitschaft die eigene Leistung konstant und selbstbewusst zu bewerben und zu verteidigen.

„Und gleichzeitig gehört ja auch zur wissenschaftlichen Tätigkeit dazu, dass man seine Ideen verkauft und bewirbt. (...) Die Frage ist auch, wie geht man damit um? Also nehm ich das auf mich, wo ich ständig in Situationen bin, wo ich mich verteidigen muss, wo ich Argumente finden muss, wo ich stark von mir selbst überzeugt sein muss.“ (S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 2)

Für die S2 Mitarbeiterin der Politikwissenschaft steht wissenschaftliches Selbstbewusstsein, Kampfgeist und Konkurrenzverhalten von Wissenschaftlerinnen außer Frage. Für sie ist das Problem der geringeren Sichtbarkeit von Frauen im Wissenschaftsbetrieb und des zu wenig Auf-sich-aufmerksam-Machens organisatorischer Natur, weil vielen Wissenschaftlerinnen aufgrund einer gelebten Kombination aus Beruf und Ausführung von Reproduktionstätigkeiten keine Zeit bleibt, um wissenschaftliche Veranstaltungen und Vorträge zu besuchen.

5.2.5 Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Wissenschaft und persönliche Impressionen frauenfeindlicher Aspekte des Wissenschaftsbetriebs

Auch im Wissenschaftsbetrieb wird eine Form von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung gelebt, bei der, so erzählen mehrere meiner Interviewpartnerinnen, auf Frauen gerne Tätigkeiten abgewälzt werden, die abseits von ihrer wissenschaftlichen Forschungsarbeit anzusiedeln, nicht karriererelevant und teilweise mit einem hohen Zeitaufwand verbunden sind, wie z.B. das Durchführen administrativer Tätigkeiten, was auf die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit der betroffenen Frauen negative Auswirkungen hat.

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung kann als ein Faktor einer frauenfeindlichen Wissenschaftskultur gewertet werden. In den Gesprächen mit meinen Interviewpartnerinnen wurden aber auch andere Aspekte und Situationen angesprochen, in denen sie sich aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit ungleich behandelt wussten. Diesen persönlichen Ungerechtig-

keitsmomenten und den von Wissenschaftlerinnen als frauenfeindlich wahrgenommenen Tendenzen des Wissenschaftsbetriebs, die in keine andere Auswertungskategorie fallen, möchte ich hier Raum geben.

Der Dekan der Fakultät für Physik lässt anklingen, dass die Frauenquote von 40% in Berufungskommissionen, die für weibliche Kandidatinnen von großem Vorteil sein kann, nicht unproblematisch ist, weil gerade an der Fakultät für Physik kaum Frauen auf höheren hierarchischen Ebenen vertreten sind, und deshalb immer die gleichen Wissenschaftlerinnen Kommissionsarbeit verrichten müssen und Zeit, die sie nicht ihrer Forschungstätigkeit widmen können, und die somit nicht karrierefördernd ist, opfern.

„Ja, wir haben darauf Wert gelegt, dass in den Berufungskommissionen auch Frauen sitzen. Ist auch wieder so ein zweischneidiges Schwert, weil Frauen gibt's bei uns nicht so viele. Wenn wir jetzt in jeder Kommission Frauen haben wollen, dann kommen halt immer die zum Handkuss. Und Kommissionsarbeit ist eine Arbeit, die ein großer Aufwand ist, aber eigentlich für die persönliche wissenschaftliche Weiterentwicklung, die Karriere, eigentlich nix bringt.“ (Dekan der Fakultät für Physik)

Die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 1 spricht von einer schwierigen Anfangsphase ihrer wissenschaftlichen Karriere, wo sie sich von ihren männlichen Kollegen als Frau verbal viel gefallen lassen musste, und es teilweise ein mühsamer Prozess für sie war sich durchzusetzen, ihren Platz unter den Kollegen zu erkämpfen, und als „Gleiche unter Gleichen“ wahrgenommen zu werden.

Auch von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung spricht die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 1, gegen die sich viele Frauen oft zu wenig wehren, weil sie dabei die Kosten-Nutzen-Rechnung für ihre wissenschaftliche Laufbahn zu wenig bedenken.

„Die Gefahr grad für Frauen ist, dass sie, na, Kaffeekochen werden sie geschickt.“ (a.o. Prof.in der Fakultät für Physik 1)

Die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 2 beschwert sich vor allem über administrative Tätigkeiten, die Frauen besonders gerne aufgebürdet werden, aber keineswegs karrierefördernd sind.

„Sagen wir so, ich glaube, dass man Frauen schon sehr gerne z.B. Administratives zuschanzt, wo man das erwartet, dass das ordentlich gemacht wird. Solche Dinge, glaube ich auch, dass das jede Frau merkt.“ (a.o. Prof.in der Fakultät für Physik 2)

Wenn eine der Befragten von den Anfängen ihrer wissenschaftlichen Karriere und der Arbeitssituation, der sie dabei ausgeliefert war, spricht, muss aus ihren Erzählungen fast schon auf Mobbing und sexuelle Belästigung von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten gegen ihre Person und andere Wissenschaftlerinnen, die im gleichen Umfeld arbeiteten, geschlossen werden. Ihren früheren Chef beschreibt sie so:

„Er wollte sehr willfährige Frauen. Das muss man wohl sagen. Das ist eh die höflichste Beschreibung.“

Da die Interviewpartnerin sich den geschlechtsspezifischen Anforderungen ihres Vorgesetzten widersetzte, blockierte er ihre wissenschaftliche Karriere, die sie erst fortführen konnte, als er in Pension ging.

Die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft erwähnt, die Schwierigkeit von Wissenschaftlerinnen eine funktionierende und erfolgsversprechende Kommunikationsform mit männlichen Kollegen zu finden, bei der weder auf Rollenmuster, die mit Weiblichkeit in Verbindung gebracht werden, zurückgegriffen werden soll, noch stereotyp männliche Verhaltensweisen nachgeahmt werden können.

Sie spricht von einer guten Kommunikationsebene, die sie mittlerweile zu anderen Wissenschaftlern entwickeln konnte, *„aber es sind nicht die Kommunikationsformen, die Männern zur Verfügung stehen. Die schätze ich auch nicht durchwegs; dieses Geraune und Schulterklopfen, aber da muss man sich schon eine bestimmte Art zurechtlegen. Man soll weder laut sein, noch dominant, noch kokett, noch kennt man die vom gemeinsamen Biertrinken und allem weiteren. Ja, das ist nicht ganz leicht.“*

Da weibliche Geschlechtszugehörigkeit im Wissenschaftsbetrieb ein Karrierehemmnis darstellt, und der Zugang zu „männlichen“ Kommunikationsformen und Netzwerken ausschließlich über das biologische Geschlecht geregelt ist, ergibt sich für Wissenschaftlerinnen der Vollzug eines Drahtseilaktes bei der Absage an als weiblich gewertete Eigenschaften und Verhaltensweisen ohne für stereotyp männliche Verhaltensmuster, die für wissenschaftliche Karrieren erfolgsversprechend wirken, von ihrem Umfeld Legitimierung oder Akzeptanz zu erfahren.

Die S2 Mitarbeiterin des Instituts für Politikwissenschaft beobachtet, dass Wissenschaftlerinnen nachdem sie die gleiche hierarchische Ebene wie männliche Professoren eingenommen haben, darunter leiden, von ihren Kollegen nicht ernst genommen oder schikaniert zu werden. Sie kritisiert, dass Wissenschaftlerinnen nachgesagt wird, dass sie weniger kompatibel wären,

und keinem großen psychischen Druck am wissenschaftlichen Arbeitsplatz standhalten könnten. Für die S2 Mitarbeiterin des Instituts für Politikwissenschaft ist es augenscheinlich, dass weibliche Kolleginnen frauenfeindlichen Tendenzen ausgesetzt sind, die nichts mit dem Leistungsdruck wissenschaftlicher Arbeit zu tun haben.

„Solange du Dissertantin bist, bist du einfach super für alle Männer, die dich sehen. Du bist super, du bist jung, du bist alles. Du bist intelligent. Und dann schaust du die gleichen Leute an, wie sie über ihre Kolleginnen reden, die genau auf dem gleichen Niveau sind. Die sind nicht mehr super. Die sind irgendwie, ja, die sind so komisch und so radikal, und blablabla. Ich glaub, als Studentin ist man irgendwie süß, ja, eine süße, junge Wissenschaftlerin, und sobald man zur echten Konkurrenz wird, sagen viele, dass die Frauen das dann nicht aushalten psychisch. (...) Und es ist aber nicht so, als ob Frauen jetzt ganz andere Stimmungen hätten als Männer, sondern für mich ist das so: die Männer werden sowas gar nicht ausgesetzt.“
(S2 Mitarbeiterin des Instituts für Politikwissenschaft)

5.3 Wissenschaftliche Förderung und Netzwerke

5.3.1 Geschlechtsspezifische wissenschaftliche Förderung

Fast alle InterviewpartnerInnen bestätigen, dass die Förderung durch einen Mentor/eine Mentorin von unersetzlichem Wert, wenn nicht sogar eine der wichtigsten Voraussetzungen, für eine wissenschaftliche Karriere ist.

Einige der befragten Personen auf höheren hierarchischen Ebenen der Universität setzen sich persönlich für Frauenförderung im Wissenschaftsbetrieb ein.

Der a.o. Professorin der Fakultät für Physik 1 ist Frauenförderung sehr wichtig. Sie hat ein Frauentutorium ins Leben gerufen, um weibliche Studierende während ihres Studiums zu begleiten und zu orientieren. Bei den DiplomandInnen, die die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 1 betreut, hält sich das Geschlechterverhältnis die Waage. Sie beklagt sich aber über die niedrige Zahl von Doktorandinnen, was zur Folge hat, dass Frauenförderung aufgrund der besonders niedrigen Frauenquote auf höheren Ebenen wenig erfolgreich sein kann.

„Weil das Problem ist das, wenn man keine Frauen hat, die man fördern kann, dann greift die ganze Frauenförderung in die Luft.“ (a.o. Prof.in der Fakultät für Physik 1)

Für sie kann effektive Frauenförderung auf höheren Ebenen nur über eine Professur, die nur für Frauen ausgeschrieben wird, Erfolg haben.

Der Dekan der Fakultät für Physik ist gleicher Meinung, da Frauenförderung wie sie bisher an der Fakultät für Physik betrieben wurde, kaum Erfolg zeigte.

„Wenn wir uns ehrlich sind, haben wir in den letzten Jahren nicht viele Fortschritte gemacht. Was können wir tun? Diese Frage stell ich mir schon, besonders dann, wenn man sich anschaut, gut, ich hab ja eine Reihe von Berufungen gemacht in den letzten Jahren und keine einzige Frau berufen. Und ich glaub nicht, dass wir da einen Bias hatten gegen Frauen. Es ist einfach die Situation auch so, dass die Anzahl der Bewerber immer weit größer ist als die Anzahl der Bewerberinnen und die Frauen, die in Frage kommen, sind sehr selten. Ich frag mich, was können wir tun? Denn ich denke, dass es für uns gut ist, wenn wir mehr Frauen haben. Und letztlich komme ich zu dem Schluss, dass es nur dann geht, wenn man sagt, das ist eine Stelle für Frauen.“ (Dekan der Fakultät für Physik)

Problematisch klingt eine Professur speziell für Frauen vor allem in diesem Kontext, da Wissenschaftlerinnen im Diskurs des Dekans in einer Wettbewerbssituation der Konkurrenz männlicher Mitbewerbern nicht standhalten, und deshalb anscheinend eigens für sie geschaffene Posten „außer Konkurrenz“ benötigen würden, um wissenschaftlich erfolgreich sein zu können.

Die a.o. Professorin der Physik 2 versucht als ihre Art der persönlichen Frauenförderung Erfahrungen, die sie als Frau im Wissenschaftsbetrieb gemacht hat, an ihre Dissertantinnen weiterzugeben. Auch sie bemängelt, dass es zu wenige Frauen an der Fakultät der Physik gibt, die gefördert werden könnten.

Der Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft ist Frauenförderung ein Anliegen, das sie in ihrer Funktion als Dekanin genauso wie als wissenschaftliche Mentorin ganz bewusst und auf verschiedene Arten umsetzt.

„Heute als Dekanin muss ich z.B. schauen, dass unsere Reisefördermittel, ja, Reisekostenzuschüsse leistungsgebunden sind. Aber ich schau jetzt nicht peinlich genau darauf, ob sich das direkt mit einem Vortrag verknüpft. Und ich förder die jungen Leut, also speziell auch meine jungen Frauen, damit sie überhaupt unter Leute kommen. Da gibt's jetzt viele Initiativen. Es gibt auch Doktorandinnentreffen im deutschsprachigen Raum. Na, da tret ich sie richtig raus. Das ist, glaub ich, wirklich nötig.“ (Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

Auch in ihrer Zeit als Institutsvorständin setzte sich die Dekanin schon sehr für Frauenförderung ein.

„Mit unseren restriktiven Mitteln hab ich recht bewusst immer schon Gastprofessorinnen hergeholt, also z.B. auch Frauen, wo ich gewusst hab, da ist irgendwo das Habilverfahren erst im Gang. Man sollte als Gastprofessoren ja bloß Leute holen, die schonhabilitiert und etabliert sind, will ich aber solche, krieg ich überhaupt nur Männer. Und dann hab ich also in der Zeit, seit ich Institutsvorständin war, hab ich bewusst junge Frauen eingeladen. Und diese jungen Frauen sind mittlerweile überall Professorinnen.“ (Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

Sie hat die Erfahrung gemacht, dass geschlechtsspezifische Förderung existiert und Frauen oft Frauen fördern. Da es am Institut für Bildungswissenschaft drei Professorinnen gibt, denkt die Dekanin, dass sich die Geschlechtergerechtigkeit an ihrem Institut in die richtige Richtung entwickelt.

„Glaub ich sehr gut, weil wir jetzt einige Frauen haben und Frauen in aller Regel weibliche Assistentinnen sich holen.“ (Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

Die S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft hat das Gefühl, dass an ihrem Institut, wenn es sie auch nicht unmittelbar betrifft, von bestimmten ProfessorInnen Männer eher gefördert werden als Frauen.

„Ich könnt jetzt in meiner unmittelbaren Umgebung auch nicht sagen, dass diejenigen, die mir vorstehen, sich ihre Söhnchen heranziehen. Also in einer anderen Abteilung hab ich schon ein bissl den Verdacht, aber jetzt unmittelbar meine Vorgesetzten nicht.“ (S1 Mitarbeiterin des Instituts für Bildungswissenschaft 1)

Der Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft sieht Frauenförderung *„nicht als eine außergewöhnliche Maßnahme, sondern als ständige Aufgabe.“* (Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft)

Auch er hatte und hat eine Wissenschaftlerin als Assistentin.

Es scheint, als ob am Institut für Politikwissenschaft durch die Geschlechtergerechtigkeit auf ProfessorInnenebene bewusste Frauenförderung zu einer gewissen Selbstverständlichkeit geworden wäre. Trotzdem merkt der Institutsvorstand an, dass Frauenförderung immer vom persönlichen Engagement Einzelner abhängig ist.

Die S2 Mitarbeiterin des Instituts für Politikwissenschaft sieht bei manchen männlichen Professoren den Vorbehalt Frauen zu fördern, im Zweifel an einer möglichen Vereinbarkeit von

der Geburt eines Kindes mit der wissenschaftlichen Arbeit und dem Fehlen von diesbezüglichen Erfahrungswerten begründet.

„Ich hatte eher den Eindruck, es gibt viele Männer, die nicht wissen, wovon die Rede ist, und die haben einfach Angst davor, weil sie nicht, einfach Unwissenheit, wenn sie eine Schwangere oder eine Frau mit Kind im Team haben. Sie haben Angst davor, weil sie das nicht kennen.“ (S2 Mitarbeiterin des Instituts für Politikwissenschaft)

5.3.2 Netzwerke und Männerbünde

Viele meiner InterviewpartnerInnen bestätigten die Existenz von Männerbünden oder karrierefördernden Netzwerken, die sich ebenfalls meist aus Männern in Machtpositionen zusammensetzen, und durch Empfehlungen und Kontaktaustausch wissenschaftliche Karrieren, vor allem auf höheren Ebenen der Universität, vorantreiben und ermöglichen können.

Die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 1 bestätigt ohne Vorbehalte die Existenz von Männerbünden, die ihr seit ihrem ersten Tag an der Universität begegnet sind und sich darin äußern, dass Jobs in männlichen und über männliche Netzwerken vergeben werden, weil „man sich halt kennt“, und mehr männliche als weibliche KollegInnen gute Posten erhalten.

Für die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 1 sind diese Netzwerke keine bewusst männlichen Seilschaften, sondern ergeben sich wie selbstverständlich über die männliche Geschlechtszugehörigkeit der Mehrheit der Personen, die Machtpositionen in der Gesellschaft inne halten.

„Die Burschen haben die Chance in einem lockeren sozialen Umfeld mit Entscheidungsträgern jeder Ebene zusammenzukommen. Sie hören zu, was geredet wird, wie Entscheidungen fallen. Ich glaub nicht, dass es so echte Seilschaften, oder möglicherweise gibt's hin und wieder Seilschaften, aber ich glaub, das Ausschlaggebende ist, ich hab einen Kontakt und der ist der Landeshauptmann von sowieso und den kann ich anrufen und sagen: ‚Hallo Bumsti, ich bin der sowieso‘ und der Landeshauptmann reagiert auf Bumsti und sagt: ‚Aaaah, schön, na wo bist du denn?‘ usw. Und eben dieses informelle Zusammensein mit Leuten aus der gesamten, ich mein, ja, gehobenen Entscheidungs..., Akademiker sitzen an Schaltstellen der gesamten Gesellschaft. Durch dieses lockere, informelle Beisammensein lernen sie erstens sehr viel und zweitens hören sie sehr viel. Und sie können Leute anrufen, zu denen sie sonst nicht durchkommen würden.“ (a.o. Prof.in der Fakultät für Physik 1)

Sie denkt nicht, dass männliche Netzwerke bewusst Frauen ausschließen oder diskriminieren, sondern dass Jobs eher an Personen vergeben werden, die in bestimmter Weise bekannt sind oder von einem vertrauenswürdigen Bekannten weiterempfohlen werden.

„Ich kann mir vorstellen, dass so ein Posten demnächst frei wird, dass der in diesen Netzwerken vergeben wird. Aber da glaub ich gar nicht, dass es darum geht Frauen auszuschließen. Das ist einfach so, und ich weiß, dass dort wahrscheinlich einmal was frei wird, und ich weiß, der ist gut. Und ich weiß, dort, wo was frei wird, die suchen wen guten, weil wenn, dann läuft das eher so.“ (a.o. Prof.in der Fakultät für Physik 1)

Die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 2 denkt auch, dass Männerbünde und männliche Netzwerke wichtige Karrierepusher sind, während Frauen auf kein karriereförderndes Netzwerk zurückgreifen können.

„Ja, ich mein, Männerbünde gibt's halt. Frauenbünde gibt's nicht. (...) ich hab den Eindruck, dass Frauen, wenn sie Karriere machen wollen, dass sie doch sehr viel mehr kämpfen müssen und natürlich nicht den Background eines Netzwerks haben. So eins gibt's nicht. Und das sind natürlich langjährige Traditionen.“ (a.o. Prof.in der Fakultät für Physik 2)

Sie hat die Hoffnung, dass mit der Internationalisierung des Wissenschaftsbetriebs männliche Netzwerke, die meistens lokal organisiert sind, an Bedeutung verlieren werden.

Für die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft machen die Kommunikationsformen (siehe Kapitel 5.2.5.), die Männern untereinander nutzen, und von denen Frauen ausgeschlossen bleiben, den großen Unterschied bei der Bildung von Netzwerken aus, in denen Männer unter sich bleiben.

„Es macht weiterhin einen Unterschied aus, dass ich mit Männern nicht eben mal auf ein Bier geh. Und es macht weiterhin einen Unterschied aus, dass ich nicht beim CV bin, ja, Cartellverband.“ (Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft)

Der Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft fühlt sich nicht als Teil eines männlichen Netzwerkes, denkt aber, dass sie existieren. Für ihn kann man einem Netzwerk angehören, wenn man Zeit dafür übrig hat, die ihm persönlich aber fehlt. So wie die a.o. Professorin der Fakultät für Physik 1 erklärt er sich die Konstruktion männlicher Netzwerke nicht über die Gemeinsamkeit der gleichen Geschlechtszugehörigkeit, sondern über eine teils berufsbedingte, gehäufte Kooperation von Männern in Machtpositionen, aus der sich auch gemeinsame Freizeitaktivitäten ergeben können.

„Aber ich glaub, das (Anm.: Männerbünde) gibt es, ja. Das ist aber nicht in der Gestalt, dass Männer mit Männern unbedingt bewusst kooperieren, sondern es ist so: es gibt Machtpositionen, da sitzen Männer, na? Der Rektor, der Dekan. Und dann versucht man irgendwie mit denen zusammen was zu machen und ja, Leute, die mehr Zeit haben als ich, machen dann vielleicht auch Freizeitbeschäftigungen, wo sie die gleichen Männer auch noch kennenlernen und mit denen irgendwas machen. Dazu hab ich keine Zeit. Aber so stell ich mir das vor, dass das funktioniert. Also einerseits die Kooperation in Machtpositionen und andererseits, dass man auch darüber hinaus Sachen privat miteinander macht.“ (Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft)

Für die S2 Mitarbeiterin des Instituts für Politikwissenschaft ist das Schaffen von Netzwerken ein essentieller Teil des Berufsbildes von WissenschaftlerInnen.

„Ich verstehe heute Wissenschaft als eine Doppelfahrt zwischen dem Denken, dem Schreiben und dem Koordinieren und Drittmittel akquirieren, Konferenzen organisieren, Tagungen organisieren, Netzwerke schaffen, weil ohne das kann man, meiner Meinung nach, heute nicht mehr längerfristig wissenschaftlich tätig sein.“ (S2 Mitarbeiterin des Instituts für Politikwissenschaft)

Sie merkt aber, dass vor allem auf höheren hierarchischen Ebenen bei Personalentscheidungen eindeutig Männerbünde zum Tragen kommen.

„Aber später, wenn man sich das so anschaut, so diese Performanzen, so, was weiß ich, die Rektorwahl sich anschaut, dann sieht man Männerbünde, aber die sind halt ab 45.“ (S2 Mitarbeiterin des Instituts für Politikwissenschaft)

Auch die wissenschaftliche Beamtin des Instituts für Politikwissenschaft macht Männerbünde im Wissenschaftsbetrieb aus, deren Mitglieder sich gegenseitig fördern, vor allem weil sie fürchten, dass Frauen Posten auf der gleichen hierarchischen Stufe wie sie einnehmen könnten und das einen Prestigeverlust ihres Berufs zur Folge hätte.

„Und die Netzwerke, die sind hilfreich. Das sind genau die Netzwerke oder Kontakte, die genau dieses Gefühl, diese unbewusste Sache, wo nur Männer sind, oder wo sich nur Männer halt treffen, hier und da mal sehen, also ich glaub, das ist gar nicht so viel Zeit, und sich gegenseitig versichern, dass sie sich halt kennen. (...) Ich glaub, es ist wirklich so, dass man mehr Männer fördert, oder dass Männer Männer wieder fördern, weil ihr eigener Status sonst gefährdet ist.“ (wissenschaftliche Beamtin des Instituts für Politikwissenschaft)

6 Conclusio

Da an der Universität Frauenförderung zwar zum Thema gemacht wird, aber Soll-, und keine Muss-Bestimmungen dabei helfen sollen, Frauen an der Universität in höhere Positionen zu bringen und Strukturmerkmale des internationalen Wissenschaftsbetriebs aber eindeutig geschlechtsdiskriminierend für Frauen wirken, kann Frauenförderung derzeit nur erfolgreich sein, wenn im Wissenschaftsfeld tätige Personen sich in ihrem Umfeld persönlich dafür einsetzen.

Es macht infolge einen großen Unterschied bei der Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen, ob für jemanden, der/die eine hohe Position an der Universität bekleidet, und in der Lage ist, als wissenschaftliche Mentorin oder wissenschaftlicher Mentor zu agieren, weibliche Diskriminierung ein wichtiges persönliches Anliegen ist, oder Frauenförderung nur als gesetzliche Forderung gilt, der real keine oder zu wenig Wichtigkeit beigemessen wird.

Um die Gleichberechtigung von Frauen an der Universität zu erreichen, ist es sicher nicht genug bei Berufungsverfahren darauf zu pochen, dass bei gleicher Qualifikation der Frau der Vortritt gelassen wird. In meiner Arbeit hoffe ich klar dargestellt zu haben, dass Qualifikation und Leistung zwei Größen sind, bei deren Beurteilung durchaus ein großer persönlicher Interpretationsspielraum gegeben ist, in dem der Faktor Geschlecht eine nicht unwichtige Rolle spielt.

In einer Gesellschaft, in der geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und traditionelle Rollenbilder von Mann und Frau noch immer Realität sind, müssen Lebensrealitäten von Frauen unbedingt mitgedacht und berücksichtigt werden, um die Gleichstellung der Frau im wissenschaftlichen und universitären Feld zu erreichen. Der Versuch weibliche Biographien um jeden Preis an ein androzentrisches Ideal anzupassen geht an der Essenz des Problems der weiblichen Diskriminierung im wissenschaftlichen Sektor vorbei.

Alle InterviewpartnerInnen haben Diskriminierungsmechanismen von Frauen, die sich aus gesamtgesellschaftlichen Missständen ergeben und von außen in den Wissenschaftsbetrieb hineingetragen werden, wie z.B. die Vereinbarkeitsfrage, mehr Schuld für die Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft zugewiesen, als den systeminternen Regeln, nach denen der Wissenschaftsbetrieb funktioniert.

Für meine InterviewpartnerInnen war die schwierige Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie der Hauptgrund für das Ausscheiden vieler Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb.

Es wurde der Eindruck vermittelt, dass Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie möglich sein kann, aber für den Ausbau einer wissenschaftlichen Karriere keinesfalls zukunftsversprechend ist, und beides zu vereinbaren langfristig gesehen wahrscheinlich eine karrierehemmende Wirkung hat. Das von den Einzelpersonen gelebte geschlechtsspezifische Rollenverständnis steht in direktem Zusammenhang mit der Möglichkeit für Frauen mit Familie eine wissenschaftliche Karriere zu machen. Wenn es traditionell angelegt ist, kann es karrierehemmend, wenn es sich um ein egalitäres Verhältnis der PartnerInnen bei der Arbeitsteilung von produktiven und reproduktiven Tätigkeiten handelt, kann es karrierefördernd wirken.

Es bleibt die Frage offen, ob der Dekan der Fakultät für Physik nicht für eine realistischere, karriereorientiertere und den Anforderungen des internationalen Wissenschaftsbetriebs eher entsprechende Einschätzung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie steht, als das die anderen Führungskräfte tun. Der Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft und die Dekanin der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft und Philosophie versuchen zwar die Vereinbarkeit für ihre MitarbeiterInnen, die in der Pre- oder Post-Doc-Phase stehen, punktuell zu lösen, aber können innerhalb des wissenschaftlichen Feldes mit seinen vielfältigen geschlechtsspezifischen Diskriminierungsmechanismen als Einzelpersonen wenig Einfluss auf die Möglichkeiten der weiteren wissenschaftlichen Zukunft ihrer MitarbeiterInnen nehmen, die unter Ermangelung wirksamer struktureller Gleichstellungsmaßnahmen im Wissenschaftsbetrieb allgemein immer auf den Gutwill von MentorInnen angewiesen sein werden, die sich für die Anteilnahme von Frauen an Wissenschaft einsetzen.

Um den Wissenschaftsbetrieb geschlechtergerechter zu gestalten, braucht es auch Veränderungen auf gesellschaftlicher Ebene. Die Vereinbarkeitsfrage müsste von einer „Frauenfrage“ zu einer gesamtgesellschaftlichen Herausforderung gemacht, und auf staatliche Ebene verschoben werden. Es wäre wichtig traditionelle geschlechtsspezifische Rollenbilder zu überdenken, und ihnen gerade von der Position der Wissenschaft aus entgegenzutreten, um sie abzutragen.

Es dürfen die Augen vor der Frage nicht verschlossen werden, in welches System von Wissenschaftlerinnen verlangt wird, sich zu integrieren. Der Wissenschaftsbetrieb orientiert sich an männlichen Normalbiographien, die zum Ideal der Wissenschaftlerin/des Wissenschaftlers hochstilisiert wurden, aber wenig mit vielen weiblichen Lebensrealitäten gemein haben.

Ein Prozess des Bewusst-Machens des männlichen Bias im Wissenschaftsbetrieb könnte helfen, den Weg in Richtung Geschlechtergerechtigkeit zu ebnen.

Es sollte darauf geachtet werden weibliche Wissenschaftlerinnen bewusst zu zitieren, mitzudenken und sie zu fördern, um sie als gleichwertige Partnerinnen auf dem wissenschaftlichen Feld anzuerkennen. Gleichzeitig sollte aktiv versucht werden weibliche Netzwerke aufzubauen, die karrierefördernd wirken.

Da eine Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Wissenschaftsbetrieb über die bisherigen Frauenfördermaßnahmen, wenn überhaupt, nur schleppend vor sich geht, müsste ein obligatorischer Frauenanteil auf allen hierarchischen Ebenen angedacht werden, denn Geschlechtergerechtigkeit kann nicht vom Engagement von Einzelpersonen abhängen, die sich dafür stark machen. Sie muss über eine strukturelle Verankerung abgesichert, und zu einer Priorität gemacht werden.

Die Begriffsbezeichnung der positiven Diskriminierung als Methode der Frauenförderung, unter die z.B. die Quotenregelung fällt, halte ich für eine unglückliche Begriffsfindung, die zu ihrer geringen Popularität und gesellschaftlicher Polemisierung beitragen mag. Diskriminierung ist erstens ein negativ besetzter Begriff, und zweitens sollte das Hauptaugenmerk bei Frauenförderung, auch bei der Begriffswahl, darauf gelegt werden, Diskriminierung von Frauen sichtbar zu machen und zu deslegitimieren, um gesellschaftlicher Gerechtigkeit auf den Weg zu helfen. Wäre etwa geschlechtergerechtigkeitsfördernde Maßnahme nicht viel treffender und weniger negativ konnotiert?

Bibliographie

Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien (Hg.) (2009): *Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien*. Wien: Universität Wien.

Almendinger, Jutta (2003): Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen, in: Wobbe, Theresa (Hg.): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Bielefeld: transcript Verlag, 259-277.

Baldauf, Anette/Griesebner, Andrea/Taschwer, Klaus (1991): Auf der Suche nach möglichen Ursachen für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen im universitären Feld Österreichs, in: *L'Homme. Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft*, 2. Jg., Nr. 2, S. 77-97.

Baldauf, Anette (1994): Institut für Erziehungswissenschaften in Wien. Aus der Sicht einer Absolventin, in: Seiser, Gertrud/Knollmayer, Eva (Hg.): *Von den Bemühungen in der Wissenschaft Fuß zu fassen*, Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Bd. 3, Wien, S. 91-94.

Bauer, Isabella (2005): *Studentinnen im universitären Wissenschaftsbetrieb. Geschlechtsspezifische Barrieren und Verhinderungsmechanismen von Studentinnen im Universitätsbetrieb und Bestandaufnahme der gegensteuernden Maßnahmen seitens der Universität Wien*. Diplomarbeit (Bildungswissenschaft), Wien.

Beaufaÿs, Sandra (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript Verlag.

Beaufaÿs, Sandra/Krais, Beate (2005): Doing science – doing gender, in: *Feministische Studien. Zeitschrift für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung*. 23. Jahrgang, Mai 2005, Nr. 1. Stuttgart: Lucius und Lucius, 82-99.

Beaufaÿs, Sandra/Krais, Beate (2007): Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft, in: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hrsg.): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 76-98.

Becker-Schmid, Regina (2002): Frauen und Geschlechterforschung in interdisziplinärer Perspektive. In: Universität Wien (Hg.): *Quo vadis Universität? Perspektiven aus der Sicht der feministischen Theorie und Gender Studies*. Innsbruck: Studienverlag.

Behning, Ute (2004): Arbeit und Arbeitsteilung, in: Rosenberger, S.K./Sauer, B. (Hrsg.): *Politikwissenschaft und Geschlecht*. Wien: WUV, 191-209.

Bendl, Regine/Schmidt, Angelika (2004): „Firewalls“ und Gendermainstreaming: Durchbruch oder weiterer Ausschluss von Frauen aus Führungspositionen?, in: Heitzmann, Karin/Schmidt, Angelika (Hrsg.): *Wege aus der Frauenarmut*. Frankfurt a.M.: Europäischer Verlag der Wissenschaften, 137-170.

Berger, Elisabeth (2003): “Bedrohlich gescheit!” Der Beginn des Frauenstudiums an der Universität Wien, in: Brugger, Elisabeth/Neichl, Brigitte (Hgg.): *FrauenForschung: Wissenschaft ist (auch) „weiblich“*. Wien: Verband Wiener Volksbildung.

Bielby, William T. (2000): Geschlecht und Karriere: Ist die Wissenschaft ein Sonderfall?, in: Krais, Beate (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung – Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH, 55-81.

Bischof, Brigitte (1998): *Physikerinnen. 100 Jahre Frauenstudium an den Physikalischen Instituten der Universität Wien*. Broschüre zur Ausstellung. Wien: Eigenverlag.

Bourdieu, Pierre (1998): *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag.

Bourdieu, Pierre (1997): Die männliche Herrschaft, in: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hrsg.): *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag, 153-217.

Bourdieu, Pierre (1991): *Sozialer Raum und „Klassen“*. *Leçon sur la leçon*. 2. Auflage. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag.

Bösch, Jessica (2000): *Der (un-)aufhaltsame Aufstieg der Frauen an Österreichs Universitäten. Eine Literaturstudie zur historischen und gegenwärtigen Situation der Hochschullehrerinnen*. Diplomarbeit der Politikwissenschaft. Innsbruck

Buchinger, Birgit/Gödl, Doris/Gschwandtner, Ulrike (2002): *Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten – Eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem*. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 14. Bundesministerium für Bildung, Kunst und Kultur, Horn.

Dackweiler, Regina-Maria (2004): Wissenschaftskritik – Methodologie – Methoden, in: Rosenberger, S.K./Sauer, B. (Hrsg.): *Politikwissenschaft und Geschlecht*. Wien: WUV, 45-63.

Daston, Lorraine (2003): Die wissenschaftliche Persona. Arbeit und Berufung, in: Wobbe, Theresa (Hg.): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Bielefeld: transcript Verlag, 109-136.

Engler, Steffani (2004): Habitus und sozialer Raum: Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 222-233.

Engler, Steffani/Metz-Göckel, Sigrid/Zimmermann, Karin (2002): AkteurInnen in der Welt der Wissenschaft, in: Schäfer, Eva/Fritzsche, Bettina/Nagode, Claudia (Hrsg.): *Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht und Modernisierung*. Opladen: Leske + Budrich, 193-219.

Engler, Steffani (2002): Von klugen Köpfen und Genies. Zum Selbstverständnis von Professoren, in: Ebrecht, Jörg/Hillebrandt, Frank (Hrsg.): *Bourdieu's Theorie der Praxis*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag GmbH, 153-169.

Engler, Steffani (2000): Zum Selbstverständnis von Professoren und der *illusio* des wissenschaftlichen Feldes“ in: Kraus, Beate (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung – Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH, 121-151.

Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Felt, Ulrike/Ernst, Waltraud (1999): Feministische Wissenschaftsgeschichte, Wissenschaftsforschung und Wissenschaftstheorie: Zentrale Perspektiven in der Forschung und deren Verankerung in der Lehre, in: Birkhan, Ingvild/Mixa, Elisabeth/Rieser, Susanne/Strasser, Sabine (Hg.): *INNOVATIONEN 1. Standpunkte feministischer Forschung und Lehre*. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 9, Teilband 1. Wien: Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr.

Flicker, Eva/ Hofbauer, Johanna/Sauer, Birgit (2010): Reforming University, Re-Gendering Careers. Informal Barriers to Women Academics in Austria, in: *GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 123-136.

Flicker, Eva/Sauer, Birgit (2002): Rückwärts ins Vorgestern. Genderaspekte der Dienstrechtnovelle und der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten, in: Universität Wien (Hg.): *Quo vadis Universität? Perspektiven aus der Sicht der feministischen Theorie und Gender Studies*. Innsbruck: Studienverlag.

Frech, Monica/Mayerhofer, Helene (1993): Karriere- und Entwicklungschancen für Frauen an der Wirtschaftsuniversität Wien. Eine Analyse der Möglichkeiten und Rahmenbedingungen, in: Bendl, Regine/Grisold, Andrea/Nemec, Edith (Hrg.): *Die „andere“ Hälfte der Wirtschaft – Von den Chancen der Frauen im Wirtschaftsleben*, Wien: Fachverlag.

Geenen, Elke M. (2000): Akademische Karrieren von Frauen an wissenschaftlichen Hochschulen, in: Krais, Beate (Hg.): *Wissenskultur und Geschlechterordnung – Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH, 83-105.

Haraway, Donna (2001): Im Streit um die Natur der Primaten. Auftritt der Töchter im Feld des Jägers 1960 – 1980, in: Hagner, Michael (Hg.): *Ansichten der Wissenschaftsgeschichte*. Frankfurt am Main: Fischer.

Harding, Sandra (2004): Wissenschafts- und Technikforschung: Multikulturelle und postkoloniale Geschlechteraspekte, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 267-276.

Harding, Sandra (1991): *Feministische Wissenschaftstheorie: zum Verständnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht*. (2. Aufl.), Hamburg u.a.: Argument-Verlag.

Harrer-Schütt, Michaela (2008): *Kinderbetreuung, Ehe und Geschlechtergerechtigkeit im Sozialstaat Österreich*. Linz: Trauner.

Hausen, Karin (2003): Wirtschaften mit der Geschlechterordnung. Ein Essay, in: Wobbe, Theresa (Hg.): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Bielefeld: transcript Verlag, 83-107.

Heindl, Waltraud (1990): Die Studentinnen der Universität Wien. Zur Entwicklung des Frauenstudiums (ab 1897), in: Diens, Heide/Saurer, Edith (Hg.): *Geschlechterbeziehungen in der bürgerlichen Gesellschaft „Das Weib existiert nicht für sich“*. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik Ges.m.b.H.

Heindl, Waltraud (1993): Zur Entwicklung des Frauenstudiums in Österreich, in: Heindl, Waltraud/Tichy Marina (Hg.): „*Durch Erkenntnis zu Freiheit und Glück ...*“ *Frauen an der Universität Wien (ab 1897)*. Schriftenreihe des Universitätsarchivs. 5. Band. (2. Aufl.). Wien: WUV – Universitätsverlag, 17-26.

Heintz, Bettina/Merz, Martina/Schumacher Christina (2004): *Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich*. Bielefeld: transcript Verlag.

Heintz, Bettina (2003): Die Objektivität der Wissenschaft und die Partikularität des Geschlechts. Geschlechterunterschiede im disziplinären Vergleich, in: Wobbe, Theresa (Hg.): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Bielefeld: transcript Verlag, 211-237.

Heitzmann, Karin/Österle, August (2008): Lange Traditionen und neue Herausforderungen: Das österreichische Wohlfahrtssystem, in: Schubert, Klaus/Hegelich, Simon/Bazant, Ursula (Hrsg.): *Europäische Wohlfahrtssysteme*. Wiesbaden: VS, 47-67.

Heitzmann, Karin (2006): Gläserne Decke, gläserne Box oder Firewall?, in: Forum politische Bildung (Hrsg.): *Geschlechtergeschichte – Gleichstellungspolitik – Gender Mainstreaming*, Informationen zur Politischen Bildung, Nr. 26, Wien: Studien – Verl., 40.

Holzleithner, Elisabeth/Benke, Nikolaus (2002): Law Meets Gender at the University: Eine Begegnung zwischen Missverständnissen, Schritten zu praktischer Geschlechtergerechtigkeit und akademischen Innovationsschüben, in: Universität Wien (Hg.): *Quo vadis Universität? Perspektiven aus der Sicht der feministischen Theorie und Gender Studies*. Innsbruck: Studienverlag.

Hopf, Christel (2000): Qualitative Interviews – ein Überblick, in: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (Hg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch, 349-360.

Höppel, Dagmar (2005): (Un)heilvolle Seilschaften? One-to-one-Mentoring für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen, in: Nienhaus, Doris/Pannatier, Gaël/Töngi, Claudia (Hg.), *Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung*. Wettingen: eFeF-Verlag Bern, 115-125.

Ingrisch, Doris/Lichtenberger-Fenz, Brigitte (2002): Rückwärts in die Zukunft? Zum Geschlechterverhältnis in den Wissenschaften, in: Universität Wien (Hg.): *Quo vadis Universität? Perspektiven aus der Sicht der feministischen Theorie und Gender Studies*. Innsbruck: Studienverlag.

Kern, Julia (2007): *Frauen und Partnerinnen von Inhaftierten. Theorie und Praxis*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Knollmayer, Eva/Mossgöller Helga (1997): Einleitung, in: *100 Jahre Frauenstudium. Zur Situation der Frauen an Österreichs Hochschulen*, Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 6, Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, Wien. Herausgeberinnen fehlen!

Krais, Beate (Hg.) (2000): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung – Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH.

Krais, Beate/Beaufaÿs, Sandra (2005): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Verborgene Mechanismen der Macht, in: Nienhaus, Doris/Pannatier, Gaël/Töngi, Claudia (Hg.), *Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung*. Wettingen: eFeF-Verlag Bern, 29-46.

Langreiter, Nikola/Timm, Elisabeth (2008): Editorial: Wissen und Geschlecht. Volkskundlich – kulturwissenschaftliche Fallstudien und Perspektiven, in: Langreiter/Timm/Haibl/Löffler/Blumesberger (Hgg.) (2008): *Wissen und Geschlecht*. Beiträge der 11. Arbeitstagung der Kommission für Frauen und Geschlechterforschung der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde. Wien.

Majcher, Agnieszka/Zimmer, Annette (2004): Hochschule und Wissenschaft: Karrierechancen und –hindernisse für Frauen, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 590-596.

Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse, in: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (Hg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch, 468-475.

Moser, Gabriele/Keintzel, Brigitta/Schiestl, Barbara/Hafner, Michaela (2002): Einleitung, in: Universität Wien (Hg.): *Quo vadis Universität? Perspektiven aus der Sicht der feministischen Theorie und Gender Studies*. Innsbruck: Studienverlag.

Notz, Gisela (2004): Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 420-428.

Rademacher, Claudia (2002): Jenseits männlicher Herrschaft. Pierre Bourdieus Konzept einer Geschlechterpolitik, in: Ebrecht, Jörg/Hillebrandt, Frank (Hrsg.): *Bourdieu's Theorie der Praxis*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag GmbH, 127-138.

Referat Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien (Hg.) (2007): *Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien*. Wien. Universität Wien.

Rosenberger, Sieglinde Katharina (2002): Quo vadis Politikwissenschaft?, in: Universität Wien (Hg.): *Quo vadis Universität? Perspektiven aus der Sicht der feministischen Theorie und Gender Studies*. Innsbruck: Studienverlag.

Rosenberger, Sieglinde K./ Sauer, Birgit (Hgg.) (2004): *Politikwissenschaft und Geschlecht. Konzepte – Verknüpfungen – Perspektiven*. Wien: WUV/UTB.

Sauer, Birgit (2004): Staat – Institution – Governance, in: Rosenberger, S.K./Sauer, B. (Hrsg.): *Politikwissenschaft und Geschlecht*. Wien: WUV, 107-125.

Schiebinger, Londa (2000): *Frauen forschen anders: Wie weiblich ist die Wissenschaft?* München: Beck.

Schliesselberger, Eva/Strasser, Sabine (1997): In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld am Beispiel von Frauen in den Kulturwissenschaften, in: *100 Jahre Frauenstudium. Zur Situation der Frauen an Österreichs Hochschulen*, Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 6, Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, Wien.

Singer, Mona (2004): Feministische Wissenschaftskritik und Epistemologie: Voraussetzungen, Positionen, Perspektiven, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 257-266.

Steibl, Maria (1986): Die Universität als „Vorschule für die verschiedenen Berufszweige des männlichen Geschlechts (1877)“, in: *Tiroler Heimat. Jahrbuch für Geschichte und Volkskunde*. 50. Band 1986. Innsbruck: Universitätsverlag Wagner.

Tálos, Emmerich (2005): *Vom Siegeszug zum Rückzug – Sozialstaat Österreich 1945-2005*. Wien: Studienverlag.

Tálos, Emmerich (2003): Sozialstaat Österreich: Probleme und Veränderungen, in: Rosenberger, Sieglinde/ Tálos, Emmerich (Hrsg.): *Sozialstaat – Probleme, Herausforderungen, Perspektiven*. Budapest: Mandelbaum, 80 – 95.

Teubner, Ulrike (2004): Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 429-436.

Tichy, Marina (1993): Die geschlechtliche Un-Ordnung. Facetten des Widerstands gegen das Frauenstudium von 1870 bis zur Jahrhundertwende, in: Heindl, Waltraud/Tichy Marina (Hg.): „*Durch Erkenntnis zu Freiheit und Glück ...*“ *Frauen an der Universität Wien (ab 1897)*. Schriftenreihe des Universitätsarchivs. 5. Band. (2. Aufl.). Wien: WUV – Universitätsverlag, 27-48.

Tobies, Renate (2006): Geschlechterverhältnisse in Mathematik und Naturwissenschaften – Tendenzen seit 1900, in: Ernst, Waltraud/Bohle, Ulrike (Hg.): *Transformationen von Geschlechterordnungen in Wissenschaft und anderen sozialen Institutionen*. Hamburg: LIT Verlag, 97-115.

Von Braun, Christina/Stephan, Inge (2009): Einführung, in: Von Braun, Christine/Stephan, Inge (Hgg.): *Gender @ Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien*. 2. Auflage. Köln: Böhlau Verlag GmbH & Cie, Köln Weimar Wien, 9-46.

Wennerås, Christine/Wold, Agnes (2000): Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen, in: Kraus, Beate (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung – Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH, 107-120.

Wetterer, Angelika (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ im Überblick, in: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hrsg.): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 189-211.

Wetterer, Angelika (2000): Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich, in: Kraus, Beate (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung – Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH, 195-221.

Wobbe, Theresa (2003): Instabile Beziehungen. Die kulturelle Dynamik von Wissenschaft und Geschlecht, in: Wobbe, Theresa (Hg.): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Bielefeld: transcript Verlag, 13-38.

Zimmermann, Karin (2002): Berufungsspiele des wissenschaftlichen Feldes im Lichte des Konzepts symbolischer Gewalt, in: Ebrecht, Jörg/Hillebrandt, Frank (Hrsg.): *Bourdieu's Theorie der Praxis*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag GmbH, 139-151.

Frauenbericht 2010 des Bundesministeriums für Frauen und öffentlichen Dienst, http://www.frauen.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht_Teil1_4Soziooekonomie.pdf, Zugriff am 31.08.2011

Frauenförderungsplänen der Universität Wien, Universität Wien, Kategorie Frauenförderung und Gleichstellung: <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gesetzliche-grundlagen/frauenfoerderungsplan/>, Zugriff am 02.06.2011

Gender Monitoring, Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, http://eportal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,499528&_dad=portal&_schema=PORTAL&E1aufgeklappt=11&E2aufgeklappt=22, Zugriff am 18.06.2011

„In einem Jahr von 0 auf 19 Prozent“, 20. April 2011, diestandard.at, <http://diestandard.at/1303291062961/Es-regnet-Rektorinnen-In-einem-Jahr-von-0-auf-19-Prozent>, Zugriff am 18.06.2011

„Nach 400 Jahren erstmals Rektorin“, 19. April 2011, diestandard.at, <http://diestandard.at/1302745475881/Universitaet-Graz-Nach-400-Jahren-erstmal-Rektorin>, Zugriff am 18.06.2011

Publikationen der Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung, Universität Wien, Kategorie Frauenförderung und Gleichstellung: <http://personalwesen.univie.ac.at/frauenfoerderung-und-gleichstellung/publikationen/>, Zugriff am 02.06.2011

Website der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft der Universität Wien: <http://philbild.univie.ac.at/institutesubheiten>, Zugriff am 13.08.2011

Website der Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Wien: <http://sowi.univie.ac.at/fakultaet>, Zugriff am 13.08.2011

Website der Universität Wien: <http://medienportal.univie.ac.at/uniview/wissenschaft-gesellschaft/detailansicht/artikel/leise-ausschluesse>, Zugriff 05.04.2011

1. Frauenförderungsplan der Universität Wien – Mitteilungsblatt der Universität Wien ausgegeben am 28.01.2003, <http://www.univie.ac.at/mtbl93/pdf/28.01.2003.pdf>, Zugriff am 02.06.2011

2. Frauenförderungsplan der Universität Wien – Mitteilungsblatt der Universität Wien ausgegeben am 20.12.2005, http://www.univie.ac.at/mtbl02/02_pdf/20051220.pdf, Zugriff am 02.06.2011

Anhang

Interviewleitfaden für WissenschaftlerInnen auf Führungsebene

- **Karriere am Institut:** Welche Karrieremuster bzw. –verläufe lassen sich an Ihrem Institut/Ihrer Fakultät erkennen? Was bedeutet Karriere an Ihrem Institut/Ihrer Fakultät? Wie kann man Karriere machen?
- **Qualitäten von WissenschaftlerInnen:** Über welche Qualitäten, Eigenschaften und Voraussetzungen muss ein/e WissenschaftlerIn, Ihrer Meinung nach, unbedingt verfügen um Karriere an der Universität zu machen?
- **Männliche/weibliche Karriereverläufe:** Lässt sich ein Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Karriereverläufen feststellen?
- Wie definieren Sie **Geschlechtergerechtigkeit an der Uni**?
- Wie beschreiben/erklären Sie die **Situation an Ihrem Institut/Ihrer Fakultät** die Geschlechtergerechtigkeit auf allen hierarchischen Ebenen betreffend? (Statistik vorlegen)
- Warum denken Sie, dass Geschlechtergerechtigkeit gegeben bzw. nicht gegeben ist?
- Stichwort „**Leaky Pipeline**“: Warum bleiben Frauen oft bei wissenschaftlichen Karrieren auf der Strecke?
- In welchen Bereichen des universitären Betriebs sehen Sie die größten **Mängel Geschlechtergerechtigkeit betreffend**?
- Gibt es (funktionierende) Mentor- oder Förderprogramme (speziell für Frauen)? Und welcher **Stellenwert** wird **Frauenförderung** an Ihrem Institut/Ihrer Fakultät beigemessen?
- Welchen Stellenwert hat Frauenförderung für Sie? Setzen Sie sich dafür ein?
- Kann ein/e **InstitutsvorständIn oder DekanIn die Geschlechterpolitik** an seinem oder ihrem Institut/seiner oder ihrer Fakultät aktiv **beeinflussen**? Welche Möglichkeiten hat er/sie? Wo sind die Grenzen?
- Sind/waren Sie in **Kontakt mit der Abteilung für Frauenförderung & Gleichstellung**? In welcher Art des Kontaktes?

- Haben **Frauenfördermaßnahmen** an Ihrem Institut/Ihrer Fakultät bis jetzt **Ergebnisse** gezeigt? (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Frauenförderplan, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen)
- Schätzen Sie diese Maßnahmen bzw. Ergebnisse **positiv/negativ** ein? Wie ist das **(Diskussions)Klima/Meinung am Institut/an der Fakultät** zu diesem Thema?
- Was denken Sie über die **Quotenregelung**?

- Denken/Sehen Sie, dass Professorinnen **Nachwuchswissenschaftlerinnen** eher **fördern** als Professoren?
- Stichwort **Männerbünde** an der Universität: was fällt Ihnen dazu ein?

- Wie funktioniert der **Rekrutierungsprozess** des wissenschaftlichen Nachwuchses an Ihrem Institut/Ihrer Fakultät? (DissertantInnen, AssistentInnen, HabilitantInnen, Berufungen)
- Welchen Stellenwert nimmt Ihrer Meinung nach die **Kategorie Geschlecht im Rekrutierungsprozess** an Ihrem Institut/Ihrer Fakultät ein?
- Welchen Einfluss hat die jeweilige **Lebensform** (verheiratet, Kinder, Alter, erwartete Familiengründung) auf den Rekrutierungsprozess?

- Ist es Ihrer Meinung nach möglich an Ihrem Institut/Ihrer Fakultät **Privatleben und wissenschaftliche Arbeit/Karriere** zu vereinbaren?
- Wie sieht es mit den **Arbeitszeitregelungen** an Ihrem Institut/Ihrer Fakultät aus? Sind sie familienfreundlich? Wird bei Veranstaltungen/Sitzungen/Besprechungen Rücksicht auf die zeitliche Verfügbarkeit der MitarbeiterInnen genommen?
- Wie sieht es mit informellem aber karriererelevantem **small talk und networking** aus? Nehmen Frauen genauso an informellen Treffen teil wie Männer? Wie zeitintensiv ist das?
- Zu welcher **Tageszeit** finden diese normalerweise statt?
- Ist es karriererelevant an bestimmten **Gremien oder Ausschüssen** teilzunehmen?

Möchten Sie abschließend noch etwas zu dem Thema sagen?

Interviewleitfaden für das wissenschaftliche Personal

Über welche Qualitäten, Eigenschaften, Voraussetzungen muss ein/e WissenschaftlerIn, Ihrer Meinung nach, unbedingt verfügen um wissenschaftliche Karriere zu machen?

Uniinterne Diskriminierungsmechanismen

- Wie lange sind Sie schon im universitären Wissenschaftsbetrieb tätig?
Haben Sie vor an der Universität (Wien) zu bleiben?
- Männliche/weibliche Karriereverläufe
- Wie war Ihr Karriereverlauf? Mit welchen Schwierigkeiten hatten/haben Sie speziell als Frau zu kämpfen?
 - o Leaky pipeline
 - o Förderung durch ProfessorInnen
 - o Männerbünde
 - o Quoten
 - o Rekrutierungsprozess: Geschlecht/Lebensform ein Thema?
 - o Arbeitszeiten am Institut
 - o Tageszeiten des Networking/außeruniversitärer Aktivitäten
 - o Mehrleistung einer Wissenschaftlerin vs. Wissenschaftler um gleiche Anerkennung zu bekommen?

Uniexterne Diskriminierungsmechanismen

- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
 - o Reproduktionsarbeit

Abstract

In dieser Arbeit wird die Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Wissenschaftsbereichen und in höheren Positionen des Wissenschaftsbetriebs hinterfragt. Mithilfe des Konzepts des „sozialen Felds“ von Pierre Bourdieu und wichtigen Forschungsergebnissen der Soziologinnen Beate Krais und Sandra Beaufaÿs wird ein theoretischer Bogen gespannt, der es ermöglicht, drei Studienrichtungen der Universität Wien auf karrierehemmende Elemente für Wissenschaftlerinnen zu überprüfen.

Das Konzept des „sozialen Felds“ von Bourdieu erlaubt es wissenschaftsexterne mit wissenschaftsinternen geschlechtsspezifischen Diskriminierungsmechanismen, denen Wissenschaftlerinnen in ihrer beruflichen Laufbahn ausgesetzt sind, zu verknüpfen und in einen Zusammenhang zu bringen, was sich in den Analysekategorien, die zur Auswertung der mit WissenschaftlerInnen geführten Interviews verwendet wurden, widerspiegelt.

Es wurden jeweils zwei weibliche Wissenschaftlerinnen von der Fakultät für Physik, dem Institut für Bildungswissenschaft und dem Institut für Politikwissenschaft, und eine Person von der Führungsebene, der Dekan der Physik, die Dekanin der Philosophie und Bildungswissenschaft und der Institutsvorstand des Instituts für Politikwissenschaft, im Stil des problemfokussierten Interviews befragt.

Alle Interviews wurden anhand drei grober Analysekategorien, die sich in „Wissenschaft als männliche Lebensform“, „zur wissenschaftlichen Leistung“ und „wissenschaftliche Förderung und Netzwerke“ unterteilen, und aus mehreren Unterkategorien bestehen, ausgewertet.

Es soll in dieser Arbeit gelingen, Wissenschaft als männliche Lebensform zu entlarven, und anhand geschlechtsspezifischer Diskriminierungsmechanismen ein breites Spektrum an Erklärungsmöglichkeiten für den Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft und dem Wissenschaftsbetrieb zu liefern.

CURRICULUM VITAE

PERSÖNLICHE DATEN

Vor- und Zuname: Katharina Langer
Geburtsdatum/-Ort: 09.11.1982 Wien, Österreich
E-Mail: k.langer@gmx.at

AUSBILDUNG

Oktober 2011 Abschluss des Diplomstudiums der Politikwissenschaft an der Universität Wien
Oktober 2003 – Jänner 2006 Studium der Politikwissenschaft an der Universidad de Complutense in Madrid, Spanien
Mai 2001 Matura am BG18, Kloistergasse, Wien
August 1999 – Mai 2000 Schulaustauschjahr in San Antonio, Texas, USA

BERUFSERFAHRUNG

Oktober 2009 – März 2011 Deutschlehrerin für Deutsch als Fremdsprache an der *Deutschakademie*, 1010 Wien
Jänner 2010 Durchführung eines Workshops zu gendergerechter Sprache am *BG/BRG Haizingergasse*, 1180 Wien
September 2008 – Jänner 2010 Mitarbeiterin am Honorarkonsulat der Dominikanischen Republik in Wien
August 2008 – Oktober 2008 Mitarbeit bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbearbeitung der *WAVE-Konferenz* (Women Against Violence Europe) in Kosice, Slowakei
Februar 2008 – April 2008 Praktikum bei der NGO *WAVE*, Wien
September 2001 – Februar 2002 Aupair in Madrid, Spanien
Sommer 2001 Fremdenführerin in Wien (in deutscher und englischer Sprache)

VEREINSTÄTIGKEITEN

Februar 2009 – jetzt

Mitbegründerin des Vereins *Hippocampa*, einer internationalen Gruppe von Akademikerinnen aus verschiedenen Fachbereichen, die sich mit feministischen Themen auseinandersetzt