

Weißbuch zur Förderung von
Frauen in der Wissenschaft

Impressum
Eigentümer, Herausgeber und Verleger:
Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr
A-1010 Wien
Druck: Eigenverlag

Inhaltsverzeichnis

Einleitung5

Politisch-inhaltliche Rahmenbedingungen des Weißbuches zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft - Einführung der Bachelorstudien - Autonomie im Rahmen des UOG '93 und Vollrechtsfähigkeit - Anmerkungen zur Struktur des Weißbuchs

Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft

1. Vorschläge entlang des Karriereverlaufs19

1.1 Studienzugang/Studieneinstieg..... 19

1. Abbau des geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Studienwahlverhaltens:
Frauen in techniknahe Ausbildungen „FIT“ 19
2. Information für StudienanfängerInnen über Gleichbehandlung und Frauenförderung 20
3. Frauenspezifische AnfängerInnentutorien und Modelle für die Studieneingangsphase auf der Grundlage des UniStG '97..... 21

1.2 Studienverlauf..... 23

1. Stipendien im Rahmen des Studienförderungsgesetzes 23
2. Sozialkommission für besondere Härtefälle bei Studierenden..... 24

1.3 Studienabschlußphase/Berufsfindung..... 25

1. Förderung von Dissertantinnen, Graduiertenkollegs 25
2. Spezialprogramme für Absolventinnen der Universitäten der Künste:
Projekt „Premiere“ 27
3. Unterstützung der Absolventinnen bei der Berufsfindung..... 28
4. Einrichtungen und Vereine zur AbsolventInnenförderung: Berücksichtigung von Frauen 32

1.4 Wissenschaftliche und künstlerische Profilgewinnung 33

1. Publikationsförderung/Publikationsreihe 33
2. Reisekostenunterstützung für NachwuchswissenschaftlerInnen 34
3. Mentoring an den Universitäten 35
4. Maßnahmen zur Selbstbehauptung von Frauen an den Universitäten 36
5. Gleichbehandlung und Frauenförderung im Rahmen der Forschungsförderung 37
6. Novellierung des Forschungsförderungs- und Forschungsorganisationsgesetzes..... 37
7. Strukturmaßnahmen für freie Wissenschaftlerinnen..... 39
8. Altersgrenzen bei Forschungsstipendien..... 41
9. Aufbau einer Expertinnendatenbank..... 42
10. Ausschreibungspool für eingeschränkte Ausschreibungen von Forschungsprojekten 43

1.5 Habilitation/Berufung.....	45
1. Abschaffung der Habilitation	45
2. Schaffung von Vertretungsprofessuren und dienstrechtliche Entlastungs- maßnahmen für Frauen.....	45
 2. Querschnittsmaterien	49
1. Anreizsysteme zur Gleichbehandlung und Frauenförderung.....	49
2. Gleichbehandlungsmodelle für außeruniversitäre Institutionen	49
3. Forschungsfinanzierung, Wettbewerbsbedingungen und Qualitäts- sicherung: Ansätze für Chancengleichheit	52
4. Vernetzung zwischen universitärem und außeruniversitärem Bereich.....	53
5. Kinderbetreuung: auf den Lehr- und Forschungsbetrieb abgestimmte Modelle.....	55
6. Weiterbildung der Allgemeinen Universitätsbediensteten.....	57
7. Infrastrukturmaßnahmen auf der Dienstleistungsebene.....	58
 3. Förderung von feministischer Forschung/Gender-Studies.....	60
1. Wandernde Stiftungsprofessuren	60
2. „Marie-Jahoda-Institute“, „Lise-Meitner-Institute“	60
 Zusammenfassung	63
 Anhang	67
• Vorbereitungsgruppen	67
• Statistiken	69
• Berichte, Publikationen, Dokumente.....	83
• Laufende Projekte aus dem Forschungsschwerpunkt "Politikrelevante Hochschulforschung: Frauen in Wissenschaft und Forschung"	85

Einleitung

Das Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft ist ein Versuch, das verfassungsrechtliche Bekenntnis des Bundes in Art. 7 Abs. 2 B-VG durch konkrete Maßnahmen zur faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen.

Aufgrund der bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse mit ihren traditionell geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen sind Frauen im Berufsleben, in ihren Karrieren nach wie vor benachteiligt. In einer Gesellschaft mit mehr oder weniger hierarchisch strukturierten Berufsfeldern gilt dies in besonderem Maße für akademische Berufe, denen ein höheres Sozialprestige zugeschrieben wird und die in der Regel Aufstiegsvoraussetzungen für die Spitzenpositionen in Wirtschaft, Staat und Politik sind. Schon eine cursoriale Durchsicht einschlägiger Statistiken zeigt, daß bei wachsendem Einkommen und Sozialprestige einer Berufs- oder Statusgruppe die Frauenanteile durchwegs sinken und auf den gesellschaftlich bedeutenden Entscheidungsebenen gegen Null tendieren. Unter dem massiven Druck der Frauenbewegung ab Mitte der siebziger Jahre in Verbindung mit einer phasenweise sehr engagierten staatlichen Gleichstellungspolitik gelang es, beachtliche Erfolge in Richtung Geschlechterdemokratie zu erringen. Trotzdem erwiesen sich manche "gläserne Decken" als nahezu bruchstark gegenüber Frauen. Eine dieser undurchlässigen gläsernen Decken ist im Bereich der Universitäten mit der Habilitation und Berufung in die Professorenwürde quantitativ leicht identifizierbar.

Ein Änderungsbedarf hinsichtlich der bestehenden Verhältnisse ergibt sich hier nicht nur aus der verfassungsrechtlichen Staatszielbestimmung, die Benachteiligung und Ungleichbehandlung von Frauen auf allen gesellschaftlichen Gebieten langfristig zu beseitigen, sondern auch aus der Tatsache, daß die Gesellschaft durch den weitgehend bestehenden Ausschluß von Frauen aus den Top-Positionen von Wissenschaft und Kunst auf wertvolle Ressourcen und Entwicklungspotentiale verzichtet.

Gerade die Universitäten als Stätten der Innovation und Entwicklung sollen mit diesem Weißbuch in die Lage versetzt werden, ihrer besonderen Verpflichtung als Vorreiter auch im gesellschaftspolitischen Feld der Gleichbehandlung der Geschlechter nachzukommen.

Zweck des Weißbuches ist daher, kurz-, mittel- und langfristige Veränderungsimpulse zu setzen, die eine Gleichbehandlung der Geschlechter nicht nur beschleunigt herbeiführen, sondern auch dauerhaft absichern sollen.

Die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung hat sich bisher vorwiegend auf die Universitäten bezogen. In diesem Weißbuch werden die Möglichkeiten einer effektiven Frauenförderung erstmals auch für den außeruniversitären Bereich zu skizzieren versucht. Dies hat zwei Gründe: Außeruniversitäre Forschung wird in

Zukunft an Bedeutung gewinnen,¹ zudem siedelt sich eine wachsende Zahl von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen in diesem Bereich an. Aufgrund der Heterogenität und der weitgehenden Unerforschtheit dieses Feldes kann es vorerst nur um eine Darlegung der zentralen Problematiken, um Vorschläge bezüglich zu entwickelnder Strategien sowie um erste zu setzende Maßnahmen gehen.

Es ist nicht Aufgabe dieses Weißbuchs, einen eigenständigen quantitativen wie qualitativen Befund über die Ungleichbehandlung von Frauen in der universitären wie außeruniversitären Wissenschaft zu erstellen. Über die Universitäten der Wissenschaften und die Universitäten der Künste (im folgenden zusammengefaßt unter "Universitäten") ist umfangreiches quantitatives Material vorhanden, das in den Frauenberichten 1996 und 1998 des Wissenschaftsressorts² publiziert worden ist. Gleichermäßen liegt bereits eine erhebliche Anzahl qualitativer Studien vor, auf die hier nur verwiesen werden kann³. Die Suche nach den Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft mündete 1995 in einen Forschungslückenkatalog⁴, der die Grundlage des 1997 eingerichteten Forschungsschwerpunkts "Politikrelevante Hochschulforschung: Frauen in Wissenschaft und Forschung" bildete. Unter den derzeit laufenden Forschungsprojekten aus diesem Schwerpunkt⁵ beschäftigen sich einige mit der Situation der außeruniversitär arbeitenden WissenschaftlerInnen, worüber die Datenlage noch sehr unzureichend ist. Auf erste Zwischenergebnisse dieser Studien wird daher in der Folge bereits detaillierter eingegangen.

Bezüglich der Situation von Frauen an den Universitäten möge folgende kurze Zusammenfassung genügen:

Obwohl erste Bemühungen zur Gleichbehandlung und Förderung von Frauen an den Universitäten bereits zu Beginn der 70er Jahre unter Wissenschaftsministerin Hertha Firnberg einsetzten und auf der Ebene der Studierenden (49 % weiblich) und AbsolventInnen (47,5 % Frauen)⁶ bis heute auch beachtliche Erfolge zeitigten, ist der Frauenanteil unter den

¹ Bericht des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr an den Nationalrat gemäß § 8 Abs. 1 des Forschungsorganisationsgesetzes, BGBl. Nr. 341/1981, Schwerpunktbericht 1999: Österreichische Forschungsstrategie Phase I, Wien 1999

² Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung: Frauenbericht 1996. Wien 1996; Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr: Frauenbericht 1998. Wien 1998. Zu erwähnen sind hier auch die Hochschulberichte des Wissenschaftsressorts, die bereits seit ca. zehn Jahren eigene Frauenkapitel haben und in denen in den Tabellenbänden beinahe durchwegs geschlechtsspezifische Darstellungen enthalten sind sowie das 1998 erschienene Weißbuch zur Hochschulbildung in Österreich.

³ Vgl. beispielsweise die vom Bundesministerium herausgegebene Reihe: Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, in der bislang acht Bände erschienen sind. Es handelt sich dabei teilweise um die Veröffentlichung von Studien zu verschiedenen Aspekten der Ungleichbehandlung, teilweise um Sammelbände, in denen Probleme und Lösungsansätze diskutiert wurden.

⁴ Schaller-Steidl, Roberta: Forschungslückenkatalog zu ressortspezifischen Frauenfragen. Forschungsberichte im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Wien 1995

⁵ Eine Auflistung befindet sich im Anhang.

⁶ Vgl.: Frauenanteile an Universitäten 1998/99 im statistischen Anhang.

ProfessorInnen von 3 % auf nur 4,4 % gestiegen⁷. Vor der Öffnung der Universitäten 1970 stellten sich die Geschlechterverhältnisse an den (heutigen) Universitäten der Wissenschaften wie folgt dar: Unter den Erstinskribierenden lag der Frauenanteil bei 31,5 %, unter den Studierenden insgesamt bei 25,7 % und unter den Erstabschlüssen (damals fast ausschließlich das Doktorat) bei 24,7 %. Auf seiten des Lehrpersonals befanden sich unter den UniversitätsassistentInnen 15,4 %, unter den außerordentlichen ProfessorInnen 3,4 % und unter den ProfessorInnen 3 % Frauen.

An den damaligen Hochschulen künstlerischer Richtung studierten 1970 bereits fast 40 % Frauen, unter den Abschlüssen lag der Frauenanteil sogar bei 45 %. Unterrichtet wurden die angehenden Künstlerinnen von 89 % Hochschulassistenten und 96 % Hochschulprofessoren.

Bis Ende der 80iger Jahre hatte das damals häufig verwendete Argument der zeitlich nur langsam aufholbaren Bildungsdiskriminierung noch eine gewisse Berechtigung. Trotzdem war damals bereits klar, daß für den im Verhältnis zum vorhandenen Potential an AbsolventInnen geringen Frauenanteil unter den AssistentInnen und Habilitierten andere Gründe als der zeitliche Qualifikationsnachholbedarf ausschlaggebend sein mußten⁸.

Die im Anhang publizierten Daten in der Tabelle "Frauenanteile an den Universitäten, 1998/1999" sind ernüchternd: Frauenanteilen von 57,6 % unter den StudienanfängerInnen und 47,1 % unter den Studierenden insgesamt sowie 45,5 % unter den ErstabsolventInnen stehen 12,4 % bei Dozentinnen, 3,9 % bei Professorinnen nach UOG '93 und 5,5 % unter den ordentlichen Universitätsprofessorinnen nach UOG '75 gegenüber. An den Universitäten der Künste wirkt der deutlich höhere Professorinnenanteil von ca. 17 % insoferne verzerrend, weil er quantitativ auf den hohen Frauenanteilen der drei Universitäten für Musik und darstellende Kunst beruht.

Fast 30 Jahre rasch steigender weiblicher Präsenz an den Universitäten hat also weder die fast ausschließlich männliche Zusammensetzung der Professorenkurie beeinflußt noch jemals dazu geführt, daß eine Frau zur Rektorin gewählt worden wäre.

Daran konnten auch tiefgreifende legistische Normen, wie sie mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, der Verankerung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen mit ihren umfangreichen Kontrollbefugnissen in den Organisationsgesetzen der Universitäten⁹ und der Verordnung "Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr" vorliegen, bislang wenig ändern.

⁷ Vgl.: Zeitreihe im statistischen Anhang.

⁸ Hollensteiner, Eva: Frauen an Universitäten. (Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung: Berichte) Wien 1990

⁹ Eine ausführliche Darstellung der Entwicklung der einschlägigen Rechtsnormen findet sich im Frauenbericht 1996 des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Weitergehende legistische Forderungen für diesen Bereich stellt die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr im "Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort 1997 gemäß § 29 Abs 2 Z 5 B-GBG" (Frauenbericht 1998, S. 177-191).

Daraus folgt aber keineswegs, daß die erreichten Rechtsstandards nunmehr für entbehrlich gehalten werden. Vielmehr sind die weitreichenden legislativen Vorgaben, wie sie durch die rechtliche Verankerung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und die Verordnung "Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des BMWV" gegeben sind, unabdingbare Voraussetzung für eine rasche Umsetzung der Geschlechterdemokratie im Bereich von Wissenschaft und Forschung. Die in der Folge vorgestellten Vorschläge bauen daher auf zweierlei auf:

- a) die quantitativen Diagnosen der vorliegenden Frauenberichte und
- b) die hohen legislativen Standards im Bereich Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr.

Weiteres wichtiges Material, Analysen und Diagnosen liegen in Gestalt der Hochschulberichte, der Reihe "Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft", diverser noch unpublizierter Forschungsberichte zu Detailfragen und einschlägiger Empfehlungskataloge und Studien aus anderen Ländern vor. Diese Unterlagen bilden die Basis der Begründung der einzelnen Vorschläge.

Zweck des vorliegenden Weißbuches ist jedenfalls nicht eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme des Status-quo, sondern umsetzbare Maßnahmen zu dessen Veränderung.

Für den außeruniversitären Bereich liegen nur wenige repräsentative und aktuelle Daten über Anzahl und Struktur der Institutionen dieses Forschungssektors und der dort tätigen Frauen vor¹⁰. Dennoch lassen sich aufgrund des bestehenden Materials einige grundsätzliche Aussagen treffen. So sind von den 8.260 Beschäftigten im außeruniversitären Bereich ein Drittel Frauen, von den 3.000 WissenschaftlerInnen nur noch ein Viertel¹¹. Die Freien WissenschaftlerInnen sind in dieser Zahl jedoch nur teilweise enthalten.

Der außeruniversitäre Forschungssektor ist durch ein Spannungsverhältnis zwischen basissubventionierten bzw. im Forschungssystem etablierten Institutionen und nicht etablierten, zum Großteil neueren und/oder finanziell schlecht abgesicherten Einrichtungen gekennzeichnet. Dieses Spannungsverhältnis, das sich maßgeblich auf die Heterogenität der Arbeitsverhältnisse auswirkt, ist relativ unabhängig von der Größe einer Forschungseinrichtung. So gibt es eine nicht unbeträchtliche Anzahl kleiner basissubventionierter Institute, gleichzeitig sind innerhalb großer und etablierter Institutionen

¹⁰ Vgl.: FORBA (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt): Arbeitsmarkt, Arbeitsbedingungen und Berufsbiographien von Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung. Zwischenbericht im Auftrag des BMWV. Wien, 1999. Auf diesen Zwischenbericht stützt sich auch die nachfolgende Darstellung.

¹¹ Österreichisches Statistisches Zentralamt: Erhebung über Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E) für das Jahr 1993. Wien 1993

durchaus schlecht ausgestattete Institute zu finden, insbesondere im Bereich der Sozial- und Geisteswissenschaften.

Der Großteil der in außeruniversitären Einrichtungen tätigen Wissenschaftlerinnen ist in kleineren Instituten, insbesondere auf dem Gebiet der Sozialwissenschaften (im weitesten Sinn), zu finden. Die Frauenanteile sind gerade dort, wo die Arbeitsbedingungen prekär und die Entlohnung schlecht sind, signifikant hoch.

Festzuhalten ist weiters der überaus geringe Frauenanteil in höheren Positionen innerhalb der etablierten bzw. großen Forschungsinstitutionen¹².

Die freien WissenschaftlerInnen stellen ein an quantitativer wie auch qualitativer Bedeutung zunehmendes Segment mit einem relativ hohen Frauenanteil dar. Zwar werden die freien WissenschaftlerInnen dem außeruniversitären Bereich zugeordnet, doch sind sie de facto sehr häufig an der Schnittstelle zwischen diesem und den Universitäten angesiedelt (Nachwuchs, Projektangestellte, Lehrbeauftragte).

Die Schnittstelle zwischen Universität und außeruniversitären Forschungs- und Lehrinrichtungen stellt einen zukunftssträchtigen Bereich dar, den es auszubauen und klarer zu strukturieren gilt. Gerade die jüngeren sowie die freien WissenschaftlerInnen sind auf diesen Bereich angewiesen, das heißt auf eine größere Durchlässigkeit, eine Öffnung der Universitäten für außeruniversitär Tätige.

Die außeruniversitäre Forschungslandschaft in Österreich ist nicht nur auf organisatorischer Ebene sondern auch bezüglich des sozio-ökonomischen Status der WissenschaftlerInnen durch ein hohes Maß an Heterogenität gekennzeichnet. Die Bandbreite reicht von jenen, die als "neue UnternehmerInnen" arbeiten, über befristete Projektangestellte sowie Privatangestellte in privat geführten Forschungseinrichtungen bis hin zu dauerhaft Beschäftigten in Bundeseinrichtungen. Über die Arbeitsbedingungen der im außeruniversitären Bereich tätigen Forscherinnen können daher keine für alle gültigen Feststellungen getroffen werden. Es handelt sich allerdings um ein klar segregiertes Berufsfeld: So befinden sich Frauen überwiegend in Teilzeit- und prekären Arbeitsverhältnissen, sind überdurchschnittlich oft als Hilfskräfte beschäftigt und verdienen im Durchschnitt weniger als ihre Kollegen, auch dort, wo sie vergleichbare Arbeit leisten.

In den letzten Jahren hat sowohl die Zahl der Forschungseinrichtungen, als auch der ForscherInnen - insbesondere der hochqualifizierten - deutlich zugenommen, wobei in den analysierten Feldern des außeruniversitären Bereichs die Zunahme bei den Forscherinnen signifikant höher ist als bei den Forschern.

Ganz allgemein lassen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Hierarchisierung und Bezahlung darauf schließen, daß Frauen maßgeblich zur Kompensierung von

¹² Vgl.: Frauenbericht 1998 bezüglich der Akademie der Wissenschaften und den wissenschaftlichen Anstalten, S. 59 und 155ff.

Ressourcenknappheit und mangelnder Infrastruktur im Rahmen der kleineren außeruniversitären Organisationseinheiten aber auch innerhalb der größeren Einrichtungen sowie der Universitäten beitragen. Die Offenlegung, Problematisierung und Reformierung der Ressourcenverteilung¹³ ist daher Voraussetzung für die zukünftige Durchsetzung von Frauenförderung im außeruniversitären Bereich. Ein erster Schritt in diese Richtung ist eine regelmäßige und differenzierte Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation.

Da im außeruniversitären Bereich eine direkte Einflußnahme seitens des Staates weitgehend unmöglich ist, muß Gleichbehandlung und Frauenförderung mit einer regelmäßig zu überprüfenden Bindung der Auftrags- und Subventionsvergabe an diesbezügliche Indikatoren einhergehen.

¹³ Vgl das Kapitel „Ausgangspositionen für die Reorientierung der österreichischen Forschungspolitik“ im Schwerpunktbericht 1999: Österreichische Forschungsstrategie, S. 14f.

Politisch-inhaltliche Rahmenbedingungen des Weißbuches zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft

Das Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft wird zu einem Zeitpunkt massiver Veränderungen im Bereich des tertiären Bildungssektors in Österreich vorgelegt. So sind in den letzten Jahren nicht nur die organisatorischen, studienrechtlichen und dienstrechtlichen Rahmenbedingungen der Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung (nunmehr Universitäten der Künste) in Diskussion geraten und neue tertiäre Bildungseinrichtungen und -modelle, wie die Fachhochschulen, entstanden. Darüber hinaus wird durch die erforderliche Budgetkonsolidierung im Zuge der europäischen Integration und durch die globalen Tendenzen der Ökonomisierung der Bildung das bisherige "ökonomische" Verhältnis zwischen Staat und Universitäten radikal in Frage gestellt. Die gesellschaftliche Relevanz der Bildung und in Folge die Effektivität der Universitäten wird zunehmend nach wirtschaftlichen Kriterien beurteilt.

Gleichzeitig finden sich beschleunigende Umwälzungen der Arbeitswelt statt, welche die Mauern der "Elfenbeintürme der Wissenschaft" untergraben. Als Schlagwort sei hier nur die sich permanent verringernde "Halbwertszeit des Wissens" genannt.

Ökonomische Globalisierung und politische Internationalisierung führen insgesamt zur Transformation nationalstaatlicher Strukturen in Richtung:

- Abbau sozialstaatlicher Regulierungen und Umverteilungsresiduen (auch im Bildungsbereich)
- Verschlinkung staatlicher Administration
- Elitisierung von Politik
- Dichtere Knüpfung des korporatistischen Netzes gegen politische Bewegungen jenseits des Netzes
- Ökonomisierung staatlicher Politiken.

Diese generellen Tendenzen wirken antidemokratisch und antifeministisch.¹⁴

Während dadurch einerseits ein erhöhter Bedarf an Frauenförderung entsteht, geraten gleichzeitig die Frauenförderungsinstrumente unter erhöhten Spar- und Legitimationsdruck. Die Autonomie der Universitäten durch das UOG '93/ KUOG und die nunmehrigen Konzepte zur Vollrechtsfähigkeit zeigen sehr klar, daß sich aus der Deregulierung und Entbürokratisierung von Institutionen ein erhöhter Bedarf an Regulierung im Gleichbehandlungsbereich ergibt.

¹⁴ Kreisky, Eva; Sauer, Birgit: Feminismus oder Staat: Frauenpolitik zwischen Skylla und Charybdis? In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 28. Jg. 1999/1, S.7-20, S. 9

Eine wichtige Funktion der Universitäten besteht bislang darin, daß sie aufgrund der Freiräume, die sie bieten, als Orte der Reflexion fungieren können. Gerade für Frauen ermöglicht diese reflektive Struktur ein Erkennen und Wahrnehmen von Handlungsoptionen und Lebensentwürfen jenseits der gesellschaftlichen Rollennormierungen. Durch die Ökonomisierung des tertiären Bildungsbereichs im Sinne einer Orientierung an der Nachfrage des Arbeitsmarktes nach rasch einsetzbaren und gut verwertbaren Humankapital kommt es notgedrungen zu einer Einengung dieser Freiräume. Die Überbetonung der Effizienzargumentation verkürzt die Ziele der Universitäten auf eine bloße Dienstleistungsfunktion für den Markt. Einen Markt, der im übrigen nicht dazu zu bewegen sein wird, seine Absichtserklärungen – “wenn die AbsolventInnen das und das könnten, dann würden wir sie beschäftigen” – auch einzulösen. Die von der Internationalisierung ausgelösten Standortwettbewerbe und die Beschleunigung der technologischen Innovationsschübe drücken die Planungshorizonte der Wirtschaft bereits jetzt unter die durchschnittliche Studiendauer. Ob allein eine Verkürzung der Studiendauer angesichts der steigenden Arbeitslosigkeit auch im akademischen Bereich eine geeignete Antwort auf die globale Ökonomisierung ist, darf bezweifelt werden.

Und wieder sind Frauen besonders betroffen:

Die “Verschlankung des Staates” führt zu einem Abbau des administrativen Personals und der staatlichen Dienstleistungen vorwiegend in Personalkategorien mit hohem Frauenanteil. Dadurch verlieren tendenziell mehr Frauen ihren Arbeitsplatz, beziehungsweise steht im Falle von Privatisierungen zu befürchten, daß feminisierte Berufsfelder wieder “marktgerecht”, das heißt niedriger, entlohnt werden.

Gleichbehandlung der Geschlechter und Frauenförderung sind angesichts dieser Tendenzen nur mit massiver politischer Unterstützung durchsetzbar. Das betrifft sowohl die Bereitstellung der dafür erforderlichen Mittel, die sich angesichts der allgemeinen Budgetknappheit nur über Umverteilungen bewerkstelligen läßt, als auch die adäquate Berücksichtigung der möglichen Auswirkungen neuer bildungspolitischer Vorhaben auf Frauen.

Das vorliegende Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft beruht auf Vorschlägen von und Diskussionen mit zwei Arbeitsgruppen, die in den letzten Monaten in meinem Auftrag das gesamte Wissenschaftsspektrum in bezug auf Gleichbehandlungsdefizite hin durchforstet haben.

Zwei aktuelle, derzeit in Ausarbeitung befindliche und die universitäre Landschaft tiefgreifend verändernde Vorhaben des Ressorts wurden kontroversiell diskutiert und verlangen nach einer Stellungnahme: die Ermöglichung von Bachelorstudien und das Diskussionspapier über die Vollrechtsfähigkeit der Universitäten.

Einführung der Bachelorstudien:

An der Einführung der Dreistufigkeit des Studiums im Zuge der europäischen Vereinheitlichungsbestrebungen wird von der Arbeitsgruppe kritisiert, daß bislang die Frage nach den möglichen Auswirkungen auf Frauen nicht hinreichend gestellt wurde.

Zwei für Frauen problematische Aspekte werden besonders hervorgehoben:

- Aus der Erforschung weiblicher Biographien ist bekannt, daß bei Frauen Zäsuren im Lebenslauf viel häufiger den Ausstieg aus Bildung und Berufskarriere zur Folge haben als bei Männern. Gerade in diesem Lebensabschnitt könnten Familiengründungen zu einem verstärkten Verzicht auf ein weiterführendes Universitätsstudium führen.

Über die begleitende Beobachtung der Studierendenzahlen und Frauenanteile in jenen Studienrichtungen, die sich aus guten Gründen für die Einführung des Bachelorstudiums entscheiden, sollten Fehlentwicklungen rasch erkannt und geeignete Gegensteuerungsmaßnahmen ergriffen werden können.

- Zeitgleich mit der Bachelordiskussion wurde der Ruf nach Einführung von Studiengebühren immer stärker. Aus gleichbehandlungspolitischer Perspektive wurde daher die Sorge artikuliert, daß sich angesichts der zunehmenden Finanzierungskrise des Wohlfahrtsstaates der allgemeine Hochschulzugang nur dann aufrechterhalten läßt, wenn das Bachelorstudium gebührenfrei angeboten wird, Magister- und Doktoratsstudium, die dann unter universitäre Weiterbildung fielen, hingegen nicht mehr. Dadurch würde die erste universitäre Ausbildungsstufe abgewertet, die anderen hingegen überbewertet. Die in den 70er Jahren begonnene Politik der Entschärfung der Weichenstellungen würde damit wieder rückgängig gemacht. Als absehbare Folge werden Eltern – keineswegs nur aus den sozial benachteiligten Schichten – nicht in der Lage sein, die universitäre Weiterbildung aller ihrer Kinder zu finanzieren. Traditionalistische Vorstellungen würden wieder die Oberhand gewinnen und sich tendenziell gegen Töchter auswirken.

Die Einführung von Studiengebühren ist sicherlich mit dem Ziel der Frauenförderung und Chancengleichheit unvereinbar und würde zudem die Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht zu einer Frage der Qualifikation sondern zu einer der finanziellen Ressourcen machen. Eine soeben fertiggestellte Studie zu den Vor- und Nachteilen der Einführung von Studiengebühren in Österreich, die noch im Juni präsentiert wird, hat zudem keine deutlichen Argumente für die Sinnhaftigkeit von Studiengebühren ergeben.

Autonomie im Rahmen des UOG '93 und Vollrechtsfähigkeit:

Jene Universitäten, die bereits das UOG '93 anzuwenden haben, sind nun ganz besonders gefordert, Gleichbehandlung und Frauenförderung umzusetzen, da ihnen durch die Autonomie auch die Akteursrolle in der Frauenförderung zukommt. Werden die

Universitäten als soziales Feld begriffen, das sich aus verschiedenen Gruppen zusammensetzt, und in dem jede der Gruppen versucht, ihre Interessen so gut wie möglich im gegebenen Rahmen durchzusetzen, so liegt auf der Hand, daß es für Frauen außerordentlich schwer sein wird, gemeinsame Interessen zu formulieren und diese auch durchzubringen. Die Statusdifferenzen liegen quer zum Geschlecht. Bereits im jetzigen Stadium der UOG '93 Implementierung zeigt sich eine Vermännlichung der Strukturen durch die Betonung der monokratischen Entscheidungsbefugnisse.

Bezüglich der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten muß sichergestellt werden, daß das gesamte Personal an den Universitäten weiterhin dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz unterliegt. Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft enthält derzeit noch keine Förderungsaspekte. Wird die Vollrechtsfähigkeit realisiert, muß dafür gesorgt werden, daß das B-GBG weiter in Anwendung bleibt oder das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft entsprechend adaptiert wird.

Die Einrichtung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und das ihnen per Gesetz eingeräumte Kontrollinstrumentarium haben sich als sehr effiziente Mittel zur Durchsetzung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Personalrekrutierungsverfahren erwiesen. Es wird noch zu diskutieren sein, wie diesen spezifischen Interessenvertretungsorgane in die Bedingungen der Vollrechtsfähigkeit übergeleitet werden können.

Dem Bundesminister kommt durch die Autonomie der Universitäten eine besondere Rolle hinsichtlich der Gleichbehandlung der Geschlechter und der Frauenförderung zu: Er ist nach wie vor für die Koordination zuständig, bildet die Transferstelle zum Gesetzgeber und ist für die Aufsicht verantwortlich. Für die Umsetzung des verfassungsrechtlichen Bekenntnisses zur Gleichbehandlung verbleiben also nach wie vor vier Handlungsmöglichkeiten:

- Steuerung über das Budget
- legislative Maßnahmen
- Aufsicht
- politische Empfehlungen.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Frauenförderung erschöpfen sich daher nicht in der Bereitstellung von zusätzlichen Budgetmitteln für Frauen in Wissenschaft, Forschung und Kunst. Förderungsmöglichkeiten ergeben sich teilweise aus der Umschichtung von Budgetmitteln, aus der Zweckbindung von Ressourcen oder aus der Bindung der Mittelvergabe an die Einhaltung von Quoten, an das Berufungsverhalten bzw. die Unterstützung von feministischer Forschung und Gender-Studies.

Weitere Möglichkeiten ergeben sich auf der Ebene der begleitenden Evaluierung von universitären Einrichtungen in Hinblick auf die Einhaltung bestehender Gleichbehandlungsrichtlinien und der Anwendung von Anreiz- bzw. Sanktionsmaßnahmen. Strukturelle und organisatorische Maßnahmen könnten wertvolle Synergieeffekte zeitigen, so etwa die Unterstützung der Informationsverbreitung betreffend Gleichbehandlungsfragen auf allen Ebenen, die Förderung der Vernetzung von Frauen im Bereich Wissenschaft, Forschung und Kunst oder die Unterstützung der Kooperation zwischen verschiedenen Universitätsinstituten und dem außeruniversitären Bereich durch den Abbau von Reibungsverlusten an diesen Schnittstellen.

Einige der Maßnahmen befinden sich bereits in einem fortgeschrittenen Stadium der Umsetzung. Bei anderen wiederum handelt es sich um neu entwickelte, oft sehr komplexe Vorschläge, die noch einer detaillierteren Planung, Diskussion mit den Betroffenen und Konkretisierung bedürfen.

Ich möchte hier nochmals betonen, daß in den letzten Jahren im Ressort viel für Gleichbehandlung und Frauenförderung getan wurde. Die bereits erreichten Standards sind – sowohl ihre Quantität, als auch ihre Qualität betreffend – im Vergleich mit anderen Ressorts außergewöhnlich hoch.

Allein in den letzten Jahren wurde

- auf legislativer Ebene die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch im Universitätsstudiengesetz 1997 festgeschrieben und der Schutz vor sexueller Diskriminierung auf Studierende ausgeweitet;
 - eine sorgfältig novellierte Verordnung „Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des BMWV“ vorgelegt, die bundesweit ihresgleichen sucht;
 - ein eigener Forschungsschwerpunkt „Politikrelevante Hochschulforschung: Frauen in Wissenschaft und Forschung“ mit derzeit bereits fünf laufenden Forschungsprojekten geschaffen;
 - im Bereich der öffentlichkeitswirksamen und bewußtseinsbildenden Maßnahmen der „Gabriele-Possanner-Staatspreis für wissenschaftliche Leistungen, die der Geschlechterdemokratie förderlich sind“ kreiert und anlässlich 100 Jahre Frauen an den Universitäten erstmals vergeben;
 - zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses die Hertha-Firnbergstellen beim Fonds zu Förderung wissenschaftlicher Forschung eingerichtet und im März 1999 die ersten zehn Stellen vergeben,
- sowie eine Vielzahl kleinerer Aktivitäten gesetzt.

Anmerkungen zur Struktur des Weißbuchs:

Hauptanliegen des vorliegenden Berichts ist es, Maßnahmen vorzuschlagen, die geeignet erscheinen, die gesetzlich vorgesehene und angestrebte Gleichstellung von Frauen und Männern im universitären sowie außeruniversitären wissenschaftlichen Bereich auch real umzusetzen. Während einige der vorgeschlagenen Maßnahmen speziell auf die aktive Unterstützung und Förderung von Frauen abzielen und dazu dienen sollen, bestehende Benachteiligungen zu beseitigen, sind andere geeignet, ganz allgemein die Rahmenbedingungen für Studierende, UniversitätslehrerInnen und für den Bereich Wissenschaft, Forschung und Kunst zu verbessern.

Die formale Struktur des vorliegenden Vorschlags- und Maßnahmenkatalogs lehnt sich grundsätzlich an den (theoretischen) Karriereverlauf einer Studien- und Berufslaufbahn im wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Bereich an. Dies bedeutet, daß einzelne Maßnahmenvorschläge bestimmten Phasen des Studiums oder Abschnitten der beruflichen Laufbahn zugeordnet wurden oder einen definierten Personenkreis betreffen (Studierende, Lehrpersonal, Allgemeine Universitätsbedienstete, außeruniversitäre WissenschaftlerInnen). Einige der Maßnahmenvorschläge beziehen sich auf Problemstellungen, die nicht einem bestimmten Karriereabschnitt zuzuordnen sind, sondern grundsätzliche Themen betreffen bzw. überlappend mehrere Abschnitte berühren (“Querschnittsmaterien” wie Kinderbetreuung oder der Vorschlag zu frauenspezifischen Dienstleistungseinrichtungen).

Die einzelnen Vorschläge sind in eine kurze Darstellung der derzeitigen Situation im Sinne eines Problemaufrisses, in zu erreichende Ziele und in Vorschläge für die Umsetzung dieser Ziele gegliedert.

Die Einzelvorschläge setzen ihrerseits auf verschiedenen Ebenen an:

- Programmanschläge sind meist kurzfristig realisierbare, zur raschen Behebung definierter spezifischer Benachteiligungen von Frauen geeignete Konzepte. Es sollen – ähnlich wie in der EU – “Programme” ausgeschrieben und deren Ziele, Bewerbungskriterien und Dotierung öffentlich bekannt gemacht werden. Wer bereit ist, sich an den Zielen zu orientieren und die Kriterien erfüllt, kann sich mit einem entsprechenden Detailprojekt bewerben.
- Legistische Maßnahmen zielen darauf ab, dort wo die gesetzlichen Grundlagen noch unzureichend erscheinen, über entsprechende Novellierungsinitiativen die Basis für frauenfördernde Aktivitäten zu schaffen. Ein Bereich, der aus der Gleichbehandlungsperspektive besonders reformbedürftig erscheint, ist z.B. das

Forschungsförderungs- und das Forschungsorganisationsgesetz. Diese Gesetze könnten nunmehr im Sinne der Gleichbehandlung der Geschlechter verändert werden.

- Weitere Vorschläge betreffen Mißstände und Intransparenzen, die sich bei entsprechend gutem Willen leicht und kostenneutral beheben lassen.

Der Großteil der Vorschläge, bezieht sich auf kurzfristig realisierbare Ausgleichs- oder Reparaturmaßnahmen; einige sind als mittelfristig wirksame Maßnahmen konzipiert. Für einige Fragen können derzeit nur langfristige Ziele und strukturverändernde Perspektiven angedeutet werden.

Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft

1. Vorschläge entlang des Karriereverlaufs

1.1 Studienzugang/Studieneinstieg

1. Abbau des geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Studienwahlverhaltens: Frauen in techniklehnende Ausbildungen "FIT"

Das Studienwahlverhalten der Maturantinnen und Maturanten ist immer noch und in manchen Bereichen sogar zunehmend geschlechtsspezifisch unterschiedlich. Beispielsweise hatten im Wintersemester 1996/97 23 Studienrichtungen Frauenanteile von mehr als zwei Drittel unter den Studierenden. Die sechs Studienrichtungen mit Frauenanteilen von jeweils mehr als 80 % waren Französisch (Lehramt), Italienisch (Lehramt), Übersetzer- und Dolmetscherausbildung, Ernährungswissenschaften, Pädagogik und Romanistik (Französisch). Gleichzeitig wurden 35 Einzelstudienrichtungen zu mehr als zwei Drittel von Männern gewählt. Technische Studienrichtungen und Fächer der Montanistik erreichten dabei Männerquoten von bis zu 97,5 %. Männlich dominierte Studienrichtungen werden also von Maturantinnen noch wesentlich stärker gemieden als weiblich besetzte von Männern. Gleichzeitig korrelieren Studienrichtungen, die einen hohen Frauenanteil aufweisen, mit hohen AkademikerInnenarbeitslosenquoten.

Aus der Berufswahlforschung ist bekannt, daß die Selbstkonzepte von Schülerinnen und Schülern schon früh durch geschlechtstypisierende Erwartungshaltungen von Eltern, Lehrenden und Peer-Groups wesentlich mitgeprägt werden. Daraus folgen faktisch eingeschränkte Optionsmöglichkeiten bei der Studienwahl.

Initiativen, welche die Entkoppelung des Studienwahlverhaltens von traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenmustern unterstützen, sollen daher aufgegriffen und besonders gefördert werden. Da aus verschiedenen Studien hervorgeht, daß Vorbilder und persönliche Erfahrungen für die Studienwahl von entscheidender Bedeutung sind, sollen Schülerinnen von AHS und BHS die Möglichkeit haben, positive weibliche Identifikationsfiguren aus dem technisch-naturwissenschaftlichen Bereich kennenzulernen.

Das in der Steiermark entwickelte und schon mehrmals erfolgreich durchgeführte Programm FIT (Frauen in die Technik) ist als konkretes Beispiel für eine förderungswürdige Initiative anzusehen. Es hat sich als geeignet erwiesen, Maturantinnen verstärkt für ein technisch / naturwissenschaftliches Studium zu motivieren.

Das FIT-Projekt¹⁵ läuft seit mehreren Jahren in Graz. Durch Erlaß des Landesschulrates können Schulen den Schülerinnen der 7. und 8. Schulstufe eine Woche vor den Energieferien die Möglichkeit einräumen, die Technische Universität Graz, die Montanuniversität Leoben und die Fachhochschulen kennenzulernen. Derzeit sind in der Steiermark 24 Schulen in dieses Projekt eingebunden. Es gibt ca. 370 Interessentinnen pro Jahr.

Am ersten Tag dieser Woche werden die einzelnen Studienzweige vorgestellt. Nach dieser ersten Orientierung können sich die Interessentinnen für einen Fachbereich entscheiden und eine Woche lang das gewählte Institut besuchen. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen stehen auf freiwilliger Basis für die Betreuungsarbeit zur Verfügung.

Daneben wurde eine zweite Ebene für das Kennenlernen von technisch-naturwissenschaftlichen Fachbereichen eröffnet. Ab der 6. Klasse können an den Schulen Projektarbeiten vergeben werden. TechnikerInnen gehen – wenn Sie angefragt werden - an die Schulen und arbeiten beratend an Projekten mit, vermitteln den Kontakt zu einzelnen Instituten, so daß dort gegebenenfalls ein Teil der schulischen Projektarbeit durchgeführt werden kann.

Es wird angeregt, auch an anderen Universitätsstandorten solche Projekte zu entwickeln und entsprechende Initiativen zu setzen. Um die Rahmenbedingungen dafür zu verbessern, wird in Bälde ein Programm ausgeschrieben, das Förderungskriterien und Förderungshöhe konkretisiert.

2. Information für StudienanfängerInnen über Gleichbehandlung und Frauenförderung

Im Universitätsstudiengesetz 1997 (UniStG) wurden bereits Maßnahmen gesetzt, um die StudienanfängerInnen mit den Basisinformationen, was Aufbau- und Ablauforganisation der Universitäten betrifft, zu versorgen. Hinsichtlich der verschiedenen Instrumente zur Gleichbehandlung und Frauenförderung gibt es derzeit noch keine offizielle Verpflichtung, StudienanfängerInnen über diese Themen zu informieren.

Die Existenz der an den Universitäten eingerichteten Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und des Frauenförderungsplans ist zwar inzwischen universitätsintern bekannt, deren Aufgaben und Inhalte sind aber Gegenstand gravierender Fehlinformationen und Vorurteile.

¹⁵ Die Projektleiterin von FIT, Frau Johanna Klostermann, hat die Informationen über FIT zur Verfügung gestellt.

Um die Rechtsinstrumente zur Gleichbehandlung und Frauenförderung in Anspruch nehmen zu können, ist eine entsprechende sachliche Information jedoch grundlegende Voraussetzung. Die Information über die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen wird daher im Universitätsstudienengesetz verankert.

Nach § 38 Abs. 2 UniStG hat die Studiendekanin oder der Studiendekan für die Abhaltung von Orientierungslehrveranstaltungen zur Erstinformation der StudienanfängerInnen zu sorgen. Es soll im UniStG zwingend die Präsentation folgender Inhalte vorgesehen werden:

- Information über frauenspezifische Förderungsmaßnahmen
- Information über gesetzlichen Diskriminierungsschutz
- Information über die jeweiligen Ansprechpersonen und Anlaufstellen.

Auch § 38 Abs. 3 UniStG wird dahingehend geändert, daß den Studiendekan oder die Studiendekanin auch die Pflicht trifft, über wesentliche Frauenförderungsmaßnahmen an der Universität zu informieren.

Beide Vorschläge wurden bereits in die gerade laufende Novellierung des Universitätsstudiengesetzes integriert.

3. Frauenspezifische AnfängerInnentutorien und Modelle für die Studieneingangsphase auf der Grundlage des UniStG '97

Die Wahrscheinlichkeit, ein Studium mit einem Diplom abzuschließen, ist für Frauen mit ca. 42 % geringer als für Männer, von denen ca. die Hälfte ein Hochschulstudium erfolgreich abschließt.¹⁶ Ein großer Teil der Studienabbrüche erfolgt innerhalb der ersten zwei Semester. Das Universitätssystem ist Frauen gegenüber noch abweisender als gegenüber Männern.

Im UniStG wurden die ursprünglich von der Österreichischen HochschülerInnenschaft als Sonderprojekt initiierten AnfängerInnentutorien als Aufgabe der Universität verankert, um die Einstiegsschwierigkeiten von StudienanfängerInnen zu minimieren. Im Laufe des letzten Studienjahres wurde eine Vereinbarung zwischen dem BMWV und der Österreichischen HochschülerInnenschaft getroffen, in der sich die ÖH verpflichtet, 1.100

¹⁶ Del'mour, René; Landler, Franz: Hochschulplanungsprognose 1996. Endbericht. Durchgeführt am Institut für Demographie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Projektbericht an das BM für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Wien 1996

AnfängerInnentutorInnen für das Studienjahr 1998/99 auszubilden und etwa 17.000 StudienanfängerInnen zu betreuen.

Laut Auskunft der MitarbeiterInnen der Zentralkoordination des Tutoriumsprojektes ist die Behandlung von Geschlechterdifferenzen zwar in den Richtlinien für die TutorInnenausbildung verankert, das Thema wird aber in der Praxis bei den Ausbildungsseminaren nur selten angesprochen.

Um eine verstärkte Auseinandersetzung mit den spezifischen Studieneinstiegsschwierigkeiten von Frauen zu gewährleisten, wird das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr künftig seine Finanzierungsbeiträge für die Abhaltung von TutorInnenschulungen und TrainerInnenausbildung an die Voraussetzung koppeln, daß

- a) bei der Rekrutierung von TutorInnen eine der Fakultät/Universität angemessene Frauenquote eingehalten wird (Orientierung an den prozentualen Vorgaben im Frauenförderungsplan § 2 Abs. 2)
- b) mindestens eine Ausbildungseinheit den Geschlechterverhältnissen an den Universitäten gewidmet ist.

Um eine planvolle Rekrutierung von TutorInnen zu gewährleisten, wird der Österreichischen HochschülerInnenschaft die Einsetzung von KoordinatorInnen empfohlen.

Seit einigen Semestern hat die Österreichische HochschülerInnenschaft einen Budgetposten der Abhaltung von Thementutorien gewidmet. Aus diesem Budget wurden bisher Männertutorien, Frauentutorien und Tutorien für Lesbischwule finanziert. Für das Studienjahr 1998/99 wurden ATS 200.000 budgetiert, die auch zur Finanzierung von AusländerInnentutorien verwendet werden. Thementutorien wurden bisher seitens des Ministeriums nicht gefördert.

Die Reflexion der (männerbündischen) Organisationsstruktur der Universitäten und der daraus folgenden geschlechtsspezifischen Unterschiede zu Studienbeginn kann Einsichten in die eigene Positionierung und die Möglichkeiten der Veränderung diskriminierender Strukturen eröffnen. Frauentutorien haben sich als optimale Möglichkeit erwiesen, interessierten Frauen ein Forum zur Reflexion und zur gemeinsamen Entwicklung von Perspektiven und Strategien zu geben.

Die Absicherung von Frauentutorien soll daher durch zweckgewidmete Finanzierungsbeiträge gefördert werden.

1.2 Studienverlauf

1. Stipendien im Rahmen des Studienförderungsgesetzes

Im Zuge der letzten Novellierungen des Studienförderungsgesetzes wurden die Anspruchsvoraussetzungen für verschiedene Stipendienarten geändert (z.B. die Herabsetzung der Altersgrenze für SelbsterhalterInnenstipendien oder die Änderung der Anspruchsvoraussetzungen für die Zuerkennung von Doktoratsstipendien) und neue Studienabschlußstipendien geschaffen. In allen drei genannten Fällen wurden nunmehr Bedenken geäußert, daß sich diese Änderungen benachteiligend für Frauen auswirken könnten.

- a) Herabsetzung der Altersgrenze für SelbsterhalterInnenstipendien: Da für jedes Kind, das SelbsterhalterInnen bis zum Ende des zweiten Lebensjahres gepflegt und erzogen haben, nur ein Jahr auf die Verlängerung der Anspruchsvoraussetzungen angerechnet wird, könnte mehr Frauen der Zugang zur Universität als zweiter Bildungsweg verschlossen bleiben, was sich als mittelbare Diskriminierung erweisen könnte.
- b) Förderung für Doktoratsstudierende: Doktoratsstudien sollen in Zukunft nicht mehr gefördert werden, wenn die Studienzeit des zweiten und dritten Studienabschnittes um mehr als zwei Semester überschritten worden ist. Kindererziehungszeiten erhöhen zwar die Anspruchsdauer während eines Stipendienbezugs, werden aber nicht in die Anspruchsvoraussetzungen für den Anspruch auf Studienbeihilfe für ein Doktoratsstudium eingerechnet (§15 Abs. 3 Studienförderungsgesetz). Diese Regelung könnte ebenfalls eine mittelbare Diskriminierung darstellen.
- c) Studienabschlußstipendien: Die neu geschaffenen Studienabschlußstipendien sind an eine durchgehende vierjährige Erwerbstätigkeit gebunden. Da Frauen wesentlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind und eher in befristeten Dienstverhältnissen und Kurzzeitjobs beschäftigt sind, könnte es für sie schwieriger sein, die Anspruchsvoraussetzungen zu erbringen.

Es wird daher eine geschlechtsspezifische Begleitevaluierung der Auswirkungen dieser Novelle des Studienförderungsgesetzes in Auftrag gegeben. Sollte es in den oben genannten Fällen zu einer quantitativen Begünstigung von Männern kommen, sind umgehend die Gründe dafür zu erheben und entsprechende Novellierungsschritte zu setzen. Insgesamt wird versucht, daß bei der nächsten Novellierung des Studienförderungsgesetzes Zeiten der Kindererziehung in vollem Ausmaß berücksichtigt werden können.

2. Sozialkommission für besondere Härtefälle bei Studierenden

Studierende Frauen, insbesondere alleinerziehende studierende Mütter können in besondere soziale Notlagen geraten, die von den üblichen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten nicht abgedeckt werden.

Die von Ministerin Dr. Hertha Firnberg eingerichtete "Sozialproblemgruppe" zur Unterstützung von Studierenden, die in besondere soziale Notlagen geraten sind, wurde mittlerweile auch im Studienförderungsgesetz verankert, und zwar durch die Vergabe von Studienunterstützungen zum Ausgleich sozialer Härten und besonders schwieriger Studienbedingungen (§ 68 Abs. 1 StudFG 1992).

Mit einem Volumen von jährlich rund 55 Millionen Schilling werden in erster Linie Studierende, deren Anfahrtsweg zum Studienort zwar theoretisch möglich, aber praktisch nicht zumutbar ist, sowie studierende Eltern gefördert.

Diese Studienunterstützungen werden von einer Kommission unmittelbar auf Ressortebene vergeben. Durch die Erweiterung der Kommission um ein Mitglied, das sich speziell um die Notlagen studierender Frauen kümmert, soll sichergestellt werden, daß frauenspezifische Probleme nicht bagatellisiert werden.

1.3 Studienabschlußphase/Berufsfindung

1. Förderung von Dissertantinnen, Graduiertenkollegs

Im Verhältnis zum Frauenanteil unter den Erstabschlüssen sind sowohl was die Entscheidung für ein weiterführendes Doktoratsstudium betrifft, als auch unter den Abschlüssen dieser Studien selbst geringere Frauenquoten festzustellen.

Gezielte Förderungsprogramme zur Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses fehlen in Österreich, bzw. sind nur punktuell anzutreffen (z.B. APART Junior der Akademie der Wissenschaften, Forschungsförderungen an den Universitäten). Während sich beispielsweise die Deutsche Forschungsgemeinschaft über eine große Zahl von Sonderforschungsbereichen, Graduiertenkollegs, Dissertations- und Habilitationsstipendienprogrammen, Promotions- und Forschungsstellen explizit um die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses bemüht, sind solche Zielsetzungen hierzulande zu wenig in Diskussion.

Die deutschen Erfahrungen belegen, daß Graduiertenkollegs offenbar besonders günstige Rahmenbedingungen für eine Förderung von Frauen bieten, und daher auch für die Ausgestaltung von Graduiertenprogrammen und die Organisation der Doktoratsstudien insgesamt als Modelle dienen könnten. Kollegiale Arbeitsformen, die einen regelmäßigen, fachbezogenen wie interdisziplinären Erfahrungsaustausch innerhalb von Gruppen einschließen, sind geeignet, Entfremdungsprozesse zu vermeiden und der mit der Vergabe eines Stipendiums häufig verbundenen Gefahr einer Isolation der NachwuchswissenschaftlerIn in den entscheidenden Qualifikationsphasen zu begegnen. Die sehr auf eine Person orientierten, informellen Beziehungen zwischen DoktorandInnen und BetreuerInnen werden durch Arbeits- und Betreuungskontakte zu mehreren, fachlich in das Kolleg eingebundenen WissenschaftlerInnen ergänzt und damit auf eine breitere Basis gestellt.¹⁷

In Österreich wird vorrangig damit argumentiert, daß die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen der AssistentInnendienstverhältnisse direkt an den Universitäten erfolgen würde. Über die Verordnung "Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr" wird versucht, den Frauenanteil unter den UniversitätsassistentInnen, der derzeit bei 22,1 % liegt, zu heben. Aus dem Frauenbericht 1998 geht allerdings hervor, daß der Frauenanteil unter den

¹⁷ Vgl.: Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Mainz 1998, S. 118.

Neuaufnahmen von UniversitätsassistentInnen zwischen den Stichtagen 1.7.95 und 1.7.97 bei 22,6 % lag. Angesichts des vorhandenen Potentials an möglichen Bewerberinnen und den Kontrollrechten der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen ist diese Quote als extrem niedrig einzustufen. Gleichzeitig kommt es durch die Möglichkeit der Definitivstellung von UniversitätsassistentInnen einerseits und dem Mangel an neuen Stellen andererseits zu einer Überalterung des Mittelbaus und zu einer Verstopfung der Zugänge zu einer universitären Laufbahn. Werden AssistentInnenposten ausgeschrieben, ist darüber hinaus das Doktorat oft bereits Aufnahmevoraussetzung.

Hier wird unmittelbar deutlich, daß ohne spezifische Frauenförderungsprogramme im Bereich der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung mit einer Veränderung der bestehenden Geschlechterverhältnisse an den Universitäten mittelfristig nicht zu rechnen ist.

Die beschränkten außerwissenschaftlichen Berufschancen der AbsolventInnen vieler Studienrichtungen tragen zu einer weiteren, problematischen Entwicklung bei: Die Aufnahme eines Dissertationsstudiums erfolgt nicht unbedingt aus Interesse an der Wissenschaft, sondern vielfach aufgrund eines fehlenden adäquaten Arbeitsplatzes. Gerade die hochqualifizierten AbsolventInnen finden auch eher Aufnahme im außerwissenschaftlichen Bereich und gehen damit den Universitäten verloren, die aufgrund beschränkter Förderungsmöglichkeiten für den engagierten wissenschaftlichen Nachwuchs wenig zu bieten haben.

Die unzureichende Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein Strukturproblem, das zwar auch Männer trifft, in erster Linie aber Frauen benachteiligt. Daher wird eine Kombination von strukturellen Eingriffen, die auch die Qualität des männlichen Nachwuchses heben sollen, mit Spezialprogrammen für Frauen, die rasch zu quantitativ meßbaren Erfolgen führen sollen, vorgeschlagen.

Angestrebt wird eine größtmögliche Chancengleichheit im Zugang zu wissenschaftlichen Berufsfeldern und finanziell abgesicherte Wege zur Heranbildung eines hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses.

International bedeutende Forschungsförderungseinrichtungen wie beispielsweise die Deutsche Forschungsgemeinschaft praktizieren bereits seit längerem eine explizite Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in hunderten Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereichen. Dadurch ist es gelungen, die Qualität der Dissertationen insgesamt bedeutend zu heben.

Es sollen daher mit dem Fonds zur Förderung wissenschaftlicher Forschung Gespräche über folgende Maßnahmen aufgenommen werden:

- Expliziter Auftrag an die Forschungsförderungseinrichtungen zur Nachwuchsförderung, Inkludierung von Nachwuchsförderungsprogrammen in deren Forschungsprogramme
- Forcierung von Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereichen
- Bindung von Forschungsmitteln an die Einhaltung von Frauenquoten.

Ziel der Diskussionen und Verhandlungen mit den Forschungsförderungseinrichtungen ist eine entsprechende Novellierung des Forschungsorganisationsgesetzes (FOG) und des Forschungsförderungsgesetzes (FFG) sowie die Ausarbeitung von generellen Nachwuchsförderungsrichtlinien.

Da Frauen auf der Ebene der Doktorate bereits deutlich weniger vertreten sind,¹⁸ muß ein Frauenförderungsprogramm auch eine Erhöhung der Motivation zu einem Doktoratsstudium und die Schließung der vorhandenen geschlechtsspezifischen Qualifizierungslücke zum Ziel haben.

- Daher ist die Errichtung eines "Hertha Firnberg Dissertationsstipendienprogramms" vorgesehen, das von der institutionellen Einbindung her an den Hertha Firnberg Stellen, was Dotierung und Vorleistungen betrifft, am APART Junior Programm der Akademie der Wissenschaften orientiert ist.
- Um dem Ziel der Geschlechterdemokratie näher zu kommen, wird es erforderlich sein, die Geschlechterverhältnisse selbst einer erneuten wissenschaftlichen Reflexion zu unterziehen. Dies bedeutet inhaltlich eine prononcierte Förderung von Genderforschung und feministischer Forschung.

2. Spezialprogramme für Absolventinnen der Universitäten der Künste: Projekt "Premiere"

Die beruflichen Karrierebedingungen sind für AbsolventInnen der Universitäten der Künste unmittelbar nach Studienabschluß schlecht. Es bestehen zwar verschiedene Instrumentarien zur Unterstützung von AbsolventInnen (z.B. Arbeitsstipendien), diese sind aber gerade für Frauen oft ungeeignet, da die Entscheidungsstrukturen in einem hohen Maße an die fast ausschließlich männlichen Meisterklassenleiter gebunden sind. Die Zuerkennung von

¹⁸ 32,2 % Frauen unter den Zweitabschlüssen im Vergleich zu 44,8 % unter den Erstabschlüssen, vgl: Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr: Frauenbericht 1998. Wien 1998

Arbeitsstipendien wird innerhalb der Universitäten der Künste getroffen und spiegelt so die männliche Dominanz wider.

Maßnahmen zur Verbesserung der Ausgangsbedingungen für künstlerische Karrieren von Frauen sind daher dringend erforderlich. Dies ist um so wichtiger, als der Frauenanteil unter den ordentlichen ProfessorInnen gerade in den bildenden und angewandten Künsten außerordentlich niedrig ist.

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr beabsichtigt daher die Schaffung eines flexiblen Budgetansatzes, aus dem unterschiedliche Unterstützungen für den Beginn einer künstlerischen Laufbahn finanziert werden. Der Arbeitstitel für dieses Programm lautet "Premiere".

Da die beruflichen Perspektiven von Absolventinnen der Universitäten der Künste äußerst breit gefächert sind, erscheint es sinnvoll, dieser Vielfalt durch einen möglichst uneingeschränkten, den fachlichen Gegebenheiten entsprechenden Zugang zu "Premiere" Rechnung zu tragen. Das Feld möglicher Bewerberinnen reicht von Sängerinnen über Malerinnen, Bühnenbildnerinnen bis hin zu Architektinnen. Vorstellbar sind hier Finanzierungen von Praktika, Ausstellungskatalogen, Ateliermieten, Instrumentenankäufen, Reisekosten zu Ausstellungen, Auftritten usw.

Die Kriterien für die Beantragung von "Premiere" sind noch in Diskussion. Sie könnten folgendermaßen gestaltet sein:

- Abgeschlossenes Studium (Magisterium) an einer Universität der Künste in Österreich oder im Ausland, sofern dieser Abschluß dem einer österreichischen Universität der Künste gleichzusetzen ist und nicht länger als ein Studienjahr zurückliegt; für den Bereich Architektur gilt analog ein Abschluß an einer Technischen Universität.
- Um keine komplizierte Begutachtungssituation entstehen zu lassen, scheinen Befürwortungen von einschlägig arbeitenden KünstlerInnen außer- und innerhalb des Bereichs der Universitäten der Künste sinnvoll.
- Es gilt noch, weitere Antragsformalitäten auszuarbeiten, die Vergabe soll jedenfalls direkt vom Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr vorgenommen werden.

3. Unterstützung der Absolventinnen bei der Berufsfindung

Das Studium an österreichischen Hochschulen vermittelt in seiner jetzigen Form vor allem fachspezifisches Wissen. Wenig bis gar keine Möglichkeiten gibt es jedoch, weiter gefaßte

Kompetenzen zu erwerben und zu vertiefen, die für eine angestrebte berufliche – und das inkludiert auch eine wissenschaftliche – Tätigkeit notwendig sind. Am Arbeitsmarkt werden immer häufiger Zusatzqualifikationen (Sprachen, *soft skills*, Schlüsselqualifikationen, EDV-Kenntnisse usw.) gefordert, deren Erwerb oft nur durch Inanspruchnahme teurer Bildungsangebote im Privatsektor möglich ist.

Untersuchungen zeigen, daß Frauen zwar durchschnittlich zwei Semester kürzer studieren als ihre Kollegen, sie jedoch zwei Semester länger für die Berufsfindung benötigen. Durch die wachsende Notwendigkeit einer Erwerbstätigkeit während des Studiums, die arbeitsmarktbedingt allerdings meist in unqualifizierten Berufsfeldern erfolgt, sowie aufgrund des Fehlens von entsprechenden Jung-AkademikerInnenstellen ist der erste Studienabschluß (Magisterium) – insbesondere für Frauen – nicht unbedingt eine Garantie für nachfolgende qualifikationsgemäße Berufstätigkeit. Es ist daher sinnvoll, eine Koppelung der Studienabschlußphase mit der Absolventinnenförderung zu bewerkstelligen, um so die Karrierechancen der Betroffenen zu erhöhen.

Die folgenden Maßnahmen beziehen sich auf diesen Problemkreis und beinhalten die Unterstützung bei der Schaffung von einschlägigen Angeboten auf der Dienstleistungsebene:

a) Lehrgänge für Frauen

(ausgerichtet auf vier Semester mit Zertifikat)

Vor allem die Absolventinnen von Studien, die keinen unmittelbaren Berufszugang eröffnen oder von solchen, in denen sich arbeitsmarktbedingt längere Wartezeiten absehen lassen, sind besonders gefordert, Zusatzqualifikationen zu erwerben, um so bessere Chancen am akademischen Arbeitsmarkt zu haben. In den letzten Jahren sind berufsorientierende und postgraduale Lehrgänge im Rahmen der Universitäten und auch außerhalb des universitären Bereichs mit Erfolg angeboten worden. Eine sinnvolle Verbindung zwischen Theorie und Praxis erhöht die Vermittelbarkeit der AbsolventInnen dieser Lehrgänge und beschleunigt den Berufseinstieg.

In den vorlesungsfreien Zeiten stehen viele Universitätsgebäude leer und könnten für Kurzlehrgänge speziell für Frauen intensiv genutzt werden. Während der Vorlesungszeiten könnte ein eingeschränkteres Lehrangebot die Verbindung zwischen den Lehrgangsböcken darstellen.

b) Angebote für Bewerbungstrainings und Coachingseminare

Durch das spezifische Training für Bewerbungssituationen können die Eintrittschancen für Frauen in die nach wie vor männlich dominierte berufliche Praxis verbessert werden. Dieses

Angebot ist sowohl für ein wissenschaftliches wie ganz allgemein akademisches Arbeitsfeld zu entwickeln. Sinnvollerweise sollten diese Trainings bereits während der Endphase des Studiums angeboten werden, da die AbsolventInnen so besser auf ihren Berufseinstieg vorbereitet werden können.

c) Kurse für Projektmanagement und -akquisition

Angesichts des geringen Frauenanteils unter den ProjektleiterInnen von Forschungsprojekten sollen als karrierefördernde Maßnahme (Hochschul)kurse für Projektmanagement/-akquisition speziell für Frauen angeboten werden, damit diese leichter in Projektleiterinnenpositionen kommen und sich dazu befähigen können, Forschungsgelder zu akquirieren.

d) Angebote für Trainings im Bereich Unternehmensgründungen, Selbstmarketing und PR

Immer mehr AbsolventInnen sind gefordert, ihre eigenen Arbeitsfelder und nicht zuletzt ihre eigenen Arbeitsplätze zu "erfinden". Gesetzliche Regelungen im Bereich der Werkverträge und freien Dienstverträge führen zu einer neuen Gruppe von selbständig Erwerbstätigen. Abseits von Unternehmensgründungen in traditionellen wirtschaftlichen Feldern entscheiden sich immer mehr AbsolventInnen von geistes- und sozialwissenschaftlichen Studienrichtungen sowie von Studien angewandter Kunstrichtungen (z.B. Graphik) zu diesem Schritt. Auch hier sind Frauen in besonderem Maße mit männlichen Strukturen (z.B. Kammern) konfrontiert, die den Einstieg erschweren.

e) Praktika für Studierende bzw. Jungakademikerinnen

Studierende bzw. Jungakademikerinnen sollten die Möglichkeit haben, während des Studiums bzw. im Anschluß an das Studium bezahlte Praktika in Betrieben, aber auch in wissenschaftlichen Einrichtungen (etwa außeruniversitären sozialwissenschaftlichen, politik- bzw. anderweitig praxisrelevanten Einrichtungen) zu absolvieren.

Ziele der Praktika:

- Kennenlernen von und Praxiserfahrung in diversen Arbeitsmärkten außerhalb des universitären Feldes
- Auseinandersetzung mit praxisorientierten Themenstellungen
- Kennenlernen und Erproben anderer Techniken und Methoden (u.a. Teamarbeit, angewandte Forschung)
- selbständiges Arbeiten unter qualifizierter Begleitung
- Erhöhung der Berufschancen aufgrund vielfältiger Praxiserfahrung (wird zunehmend Grundvoraussetzung beim Berufseinstieg).

Hier sind in erster Linie die Unternehmen, aber auch öffentliche Einrichtungen gefordert, tätig zu werden. Die derzeit geübte Praxis, einerseits anderweitig absolvierte Praktika im Bewerbungsverfahren sehr positiv zu bewerten, andererseits selbst keine oder möglichst wenige Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen, stellt eine Inkonsistenz dar, die überwunden werden muß.

Gleichzeitig verdienen viele der angebotenen Praktikumsplätze diesen Namen nicht, es handelt sich dabei häufig um schlecht entlohnte Hilfsjobs für saisonale Arbeitsspitzen. Daß für qualifiziertere Tätigkeiten wieder tendenziell Männer bevorzugt werden, verschärft die Berufseinstiegsschwierigkeiten von Absolventinnen zusätzlich.

Mehr Praxisnähe und mehr Praxiserfahrung für Studienabsolventinnen bedeutet daher auch ein breit gestreutes Angebot an Praktikumsstellen aus verschiedenen Wirtschaftssparten, die vereinbarten Kriterien genügen und sich einer Art Qualitätskontrolle unterwerfen. Darüber hinaus muß Chancengleichheit im Zugang zu diesen Praktikumsplätzen sichergestellt werden.

f) Diplomarbeitsphase/Jobsuche

Die letzte Phase des Studiums (Diplomarbeit und Prüfungsvorbereitung) ist oft von Isolation gekennzeichnet, was die Berufsfindung und den Berufseinstieg zusätzlich erschwert. Gerade für diese Phase sollten Vernetzungen stimuliert und über informelle Informationsnetzwerke unter AbsolventInnen das Knüpfen von Kontakten zu potentiellen Arbeitgebern gefördert werden.

Die Finanzierung derartiger Zusatzausbildungen, Angebote und Vernetzungen gehört sicherlich nicht in den unmittelbaren Aufgabenbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr.

Werden allerdings "Frauenbüros"¹⁹ an allen Universitäten als Dienstleistungseinrichtungen eingerichtet, so könnten sie auch die Aufgabe übernehmen, an den Schnittstellen zwischen Universität und Berufswelt

- informierend
- impulsgebend
- koordinierend
- unterstützend tätig zu werden.

Vergünstigte Weiterbildungsangebote für AbsolventInnen könnten mit dem AMS, anderen öffentlichen oder privatwirtschaftlichen Trägern/Unterstützenden ausverhandelt und angeboten werden. Die Entwicklung von Pilotprojekten und frauenadäquaten Curricula soll

¹⁹ Vgl. Vorschlag 2. 7a: Infrastrukturmaßnahmen auf der Dienstleistungsebene: Frauenbüros.

aber hiermit angeregt und deren Umsetzung durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr unterstützt werden.

4. Einrichtungen und Vereine zur AbsolventInnenförderung: Berücksichtigung von Frauen

An der Schnittstelle zwischen Universität und Gesellschaft entstehen zunehmend vermittelnde Einrichtungen, die nur teilweise aus Budgetansätzen des Bundes finanziert werden, wie beispielsweise die Wissenschaftsläden, die Zentren für Berufsplanung, AbsolventInnenvereinigungen und Alumni-Clubs. Diese Einrichtungen spielen z. B. in der Vermittlung von Firmenfinanzierungen von Diplomarbeiten und Dissertationen, Projektfinanzierungen bis hin zur Vermittlung von echten Berufseinstiegen in hochqualifizierte akademische Karrieren oder auf dem Gebiet des außeruniversitären Mentoring und Sponsoring eine immer gewichtigere Rolle.

Weil diese Einrichtungen entweder ständig oder fallweise aus öffentlichen Mitteln unterstützt werden, ist vorgesehen, diese Förderungen ebenfalls mit Auflagen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung zu verknüpfen.

Da die Nützlichkeit derartiger Einrichtungen für den Berufseinstieg von Akademikerinnen außer Zweifel steht, sollen jene Universitäten und Fachbereiche, an denen es noch keine solchen Einrichtungen gibt, zur Unterstützung von bestehenden oder zur Gründung von neuen Initiativen angeregt werden.

1.4 Wissenschaftliche und künstlerische Profilgewinnung

1. Publikationsförderung/ Publikationsreihe

Die Möglichkeit, Publikationen bei wissenschaftlichen Verlagen unterzubringen, ist für die wissenschaftliche Karriere von großer Bedeutung.

Einige wenige, meist männliche Professoren verfügen über gute Kontakte zu den einschlägigen Verlagen, Know-how bezüglich Publikationsmechanismen und Zugang zu finanziellen Ressourcen. Sie empfehlen bevorzugt eigene Schüler, deren Publikationen tendenziell ihrem "Förderer" genehme bzw. traditionelle Inhalte vermitteln. Damit haben Autorinnen und frauenbezogene Themen geringere Chancen, publiziert zu werden. Das derzeitige Empfehlungssystem privilegiert also insgesamt betrachtet Mainstream-Inhalte und "Old Boys"-Networks, was es besonders schwierig macht, feministische wissenschaftliche Veröffentlichungen bei Verlagen unterzubringen.

Gerade in der Phase wissenschaftlicher Profilgewinnung zwischen Dissertation und Habilitation ist die Gewährleistung von Chancengleichheit und Frauenförderung beim Zugang zu Publikationsmöglichkeiten eine Voraussetzung für spätere erfolgreiche Bewerbungen von Frauen um Projekte und Posten.

Für WissenschaftlerInnen aus kleinen Ländern sind zudem Publikationen auf internationaler Ebene wichtig und erfordern entsprechende Übersetzungsbudgets.

Beispielsweise in Schweden und Holland werden Übersetzungen gezielt unterstützt.

Dies erfordert transparente Publikationsförderungsbudgets mit klaren Vergabekriterien, wovon eines Frauenförderung zu sein hat. Gleichzeitig ist die Entwicklung von Qualitätssicherungsverfahren bei der Vergabe von Förderungen für Publikationen und Übersetzungen, die über das praktizierte Empfehlungssystem hinausgehen, vonnöten.

Es sollen daher die vorhandenen Vergabeverfahren auf die erforderliche Transparenz geprüft und in der Folge entsprechend adaptiert werden. Eine regelmäßige Veröffentlichung der Richtlinien sowie geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten über die Inanspruchnahme der Förderungen könnte einerseits den Zugang objektivieren, andererseits eine geschlechtsspezifisch ausgewogenere Zuerkennung der Mittel unterstützen.

Bei jenen für eine Publikationsförderung zweckgewidmeten Mitteln, auf die das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr unmittelbar Zugriff hat, werden daher,

1. Daten über die Vergabe der Mittel nach Geschlecht erstellt,

2. die Richtlinien um die besondere Berücksichtigung von Publikationen aus den Bereichen Frauenforschung, feministische Wissenschaften ergänzt,
3. Frauenquoten eingeführt,
4. ein Qualitätssicherungsverfahren für die Publikationsförderung entwickelt und
5. eine abschließende Berichtspflicht geschaffen.

Ein analoges Vorgehen wird auch allen anderen Institutionen, welche die Übersetzung und Veröffentlichung wissenschaftlicher Publikationen fördern, dringend empfohlen.

Die Umsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter bei den bestehenden Publikationsförderungsmöglichkeiten ist weitgehend kostenneutral, allerdings soll ein qualifizierter Budgettopf für Übersetzungen zur Verfügung gestellt werden.

Zur Forcierung feministischer Forschung in Österreich soll darüber hinaus eine feministische Publikationsreihe bei einem anerkannten wissenschaftlichen Verlag gefördert werden.

In dieser Reihe könnten vorrangig ausgezeichnete feministische Forschungsarbeiten und Dissertationen die Chance zur Veröffentlichung finden. Ein Gremium von HerausgeberInnen wird darüber entscheiden, was publiziert wird und gleichzeitig für die wissenschaftliche Qualitätssicherung sorgen. Von seiten des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr wird der finanzielle Rahmen für die Reihe bereitgestellt.

2. Reisekostenunterstützung für NachwuchswissenschaftlerInnen

Für NachwuchswissenschaftlerInnen ist es karriererelevant, internationale Kontakte zu knüpfen, an Tagungen und Kongressen teilzunehmen, dort Forschungsergebnisse zu präsentieren, den jeweiligen Fachdiskurs zu verfolgen und sich einzubringen. Während es für bereits etablierte WissenschaftlerInnen relativ leicht ist, Einladungen ausländischer Universitäten zu erhalten oder von der eigenen Universität Reisekostenzuschüsse oder Dienstreisen bewilligt zu bekommen, trifft dies für NachwuchswissenschaftlerInnen nicht gleichermaßen zu. Besonders schwer ist es für nicht universitär beschäftigte JungwissenschaftlerInnen, an solche Geldmittel zu gelangen.

Sowohl universitätsintern als auch außerhalb der Einzeluniversitäten gibt es verschiedene für Reisen zweckgewidmete Mittel, allerdings ist deren Vorhandensein oft wenig bekannt, und sie sind daher nur Eingeweihten zugänglich. Die Vergabemechanismen von Reisekostenunterstützungen für die Teilnahme an Tagungen und Kongressen, für Kontaktreisen, zum Informationsaustausch oder für kurzfristige Forschungsaufenthalte sind

darüber hinaus sehr uneinheitlich. Intransparenzen in männlich dominierten, hierarchisch strukturierten gesellschaftlichen Bereichen führen tendenziell zu einer Bevorzugung des Etablierten und des Männlichen.

Chancengleichheit beim Zugang zu Reisekostenunterstützungen bedeutet vorderhand die Durchsetzung transparenter Vergabekriterien sowohl inner- als auch außeruniversitär. Darüber hinaus soll eine besondere Förderung der internationalen Kontakte von NachwuchswissenschaftlerInnen in Gang gesetzt werden.

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr wird daher einen Vergleich der rechtlichen Grundlagen in Hinblick auf die Anspruchsvoraussetzungen und eine Evaluierung der bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Dotierung durchführen. Zusammen mit einer Analyse der Gruppe der NutznießerInnen (Verteilung nach Statusgruppen und Geschlecht) könnten daraus Aufschlüsse über strukturelle Defizite in den vorhandenen Richtlinien und Vergabepraktiken gewonnen werden, die konkrete Ansätze für notwendige Änderungen bieten.

Um Informationsmängel rasch zu beheben, sollen die bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten übersichtlich zusammengestellt und veröffentlicht werden. Jene für Reisekosten zweckgewidmeten Budgets, bei denen ein unmittelbarer Ressortzugriff gegeben ist, sollen mit Frauenquoten versehen werden.

Den Universitäten wird empfohlen, im Rahmen der Satzungen dafür Sorge zu tragen, daß die für Reisekostenersatz zweckgewidmeten Mittel nicht nur den bereits etablierten Universitätsangehörigen zugute kommen, sondern insbesondere auch dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zur Gewinnung von internationaler Erfahrung zugänglich gemacht werden.

3. Mentoring an den Universitäten

Die 1998 im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr fertiggestellte Studie zum Mentoring im universitären Feld von Sabine Strasser und Eva Schliesselberger²⁰ hat gezeigt, daß persönliche, informelle Kontakte in den Rekrutierungsprozessen der wissenschaftlichen Einrichtungen eine wichtige Rolle spielen. Während in den Vereinigten Staaten diese informellen Förderungsprozesse in größerem Ausmaß reflektiert werden und gleichzeitig versucht wird, Mentoring gezielt in der Heranbildung des wissenschaftlichen

²⁰ Schliesselberger, Eva; Strasser, Sabine: In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld. (= Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr: Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 7) Wien 1998

Nachwuchses einzusetzen, haben die Interviews mit österreichischen ProfessorInnen ergeben, daß diese persönlichen Förderungsprozesse auch hier funktionieren, aber auf einer weitgehend unbewußten Ebene und in unreflektierter Weise stattfinden. Anglo-amerikanische Mentoringmodelle bauen in der Regel auf Paarbeziehungen oder genau definierten Seilschaften auf. Die Autorinnen der Studie ebenso wie die Teilnehmerinnen der Podiumsdiskussion zum Thema Mentoring im November 1998 weisen darauf hin, daß in Österreich keine Tradition des Mentoring vorhanden ist und sich dadurch die Gefahr mißlungener Förderungsbeziehungen stark erhöht. Es wurde daher vorgeschlagen, Reflexionsgruppen zu initiieren, um in supervidierten Workshops an den Instituten den Status quo und die soziale Praxis der Förderung aufzuzeigen und bewußt zu machen.

Da es unbestritten ist, daß das Ausmaß und die Qualität von Förderung für eine wissenschaftliche Laufbahn von großer Bedeutung ist, sind die Universitäten gefordert, ihre geübte Praxis stärker zu reflektieren und vor allem auch in Richtung einer Veränderung des derzeitigen Förderungsverhaltens aktiv zu werden.

Von seiten des Ressorts kann die Unterstützung von Vorhaben, die eine Veränderung der bislang weitgehend emotional gesteuerten Förderungsprozesse zum Ziel haben, angeboten werden.

In Form eines 2 – 3-jährigen Pilotprojektes könnte beispielsweise ein moderiertes Gruppenmentoring, das einer begleitenden Evaluation und Analyse unterzogen wird, abgehalten werden. Ziel dieses Projekts sollte aber nicht nur die Analyse des Prozesses und das Bewußtmachen der informellen Förderungsstrategien sein, gleichzeitig könnten dabei alternative Förderungskonzepte entwickelt und erprobt werden. So wurden auf der erwähnten Podiumsdiskussion als Alternativen zum Paarmentoring unter anderem horizontale Vernetzungen unter Frauen, Coaching und Jobbörsen, sowie Förderung als politische Praxis vorgeschlagen.

4. Maßnahmen zur Selbstbehauptung von Frauen an den Universitäten

Zur besonderen Struktur der Massenuniversitäten gehört die Vermeidung von Kontakten zwischen Lehrenden und Studierenden sowie das Tabu, persönliche Krisen im Universitätsbetrieb zu thematisieren.

Weibliche Lehrende teilen die Erfahrung, daß sie in wesentlich höherem Ausmaß mit persönlichen Problemen von Studierenden konfrontiert werden als ihre männlichen Kollegen. Wer die Bereitschaft signalisiert, intensiver zu betreuen, zugänglich zu sein, zieht auch mehr

Betreuungsbedürftige an. Da Frauen aufgrund von traditionellen Rollenerwartungen diesem Muster eher entsprechen, ergibt sich für sie eine bedeutend höhere zeitliche und emotionale Belastung. Durch den geringen Frauenanteil unter den ProfessorInnen und sonstigen betreuenden UniversitätslehrerInnen verschärft sich naturgemäß die Belastung für die einzelne Lehrende.

Die frauenspezifischen Dienstleistungseinrichtungen ("Frauenbüros") könnten auch als Drehscheibe für Supervisions- und Coachingangebote für Lehrende dienen. Von seiten des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr kann eine Sensibilisierung für diesen Problembereich durch die Unterstützung von Pilotprojekten (beispielsweise die Anregung eines Speziallehrganges für SupervisorInnen, die mit den spezifischen Organisationsstrukturen des Universitätsbetriebes und seinen Veränderungspotentialen vertraut gemacht werden sollen) angeboten werden. Dabei müßte allerdings sichergestellt sein, daß Frauen nicht erneut in die Rolle kommen, professionelle Reparaturleistungen für ein defizitär bleibendes System zu erbringen, es müßten gleichzeitig die Strukturen des Universitätssystems selbst verändert werden. Die Initiative für derartige Vorhaben muß allerdings von den Universitäten selbst ausgehen.

5. Gleichbehandlung und Frauenförderung im Rahmen der Forschungsförderung

Langfristiges Ziel der Gleichbehandlungsbemühungen und der Frauenförderung muß es sein, einen gleichberechtigten Zugang zu allen Bereichen staatlich finanzierter wissenschaftlicher Forschung zu gewährleisten. Die Einführung von angemessenen Quoten hat sich in vielen Politikbereichen als geeignetes Mittel erwiesen, Machtdefizite demokratiepolitisch auszugleichen. Daraus ergibt sich die Forderung nach der raschen Durchsetzung von Frauenquoten in allen Programmen der staatlich finanzierten Forschungsförderungseinrichtungen (Fonds und Akademie der Wissenschaften). Gleichzeitig sollen die großen Forschungsinstitutionen, auf die das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht anzuwenden ist, ebenfalls zur Entwicklung von Frauenförderungsplänen motiviert werden.

6. Novellierung des Forschungsförderungs- und Forschungsorganisationsgesetzes

Die Statistiken zeigen, daß im Bereich der Forschungsförderung die Chancengleichheit zwischen Förderungswerbern und Förderungswerberinnen noch nicht erreicht ist. Männer haben eine höhere Bewilligungsrate und leiten in der Mehrzahl der Fälle auch das jeweilige Projekt. Nur 9,3 % der im Jahre 1997 bewilligten Forschungsprojekte wurden von Frauen geleitet²¹.

Auch in den Gremien, die gemäß den Kventionsvorschriften des Forschungsorganisationsgesetzes (FOG) und des Forschungsförderungsgesetzes (FFG) zu besetzen sind, sind Frauen erheblich unterrepräsentiert. So wurden von den Fakultäten nur vier Frauen in die Delegiertenversammlung des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) nominiert. Für universitäre und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen wurde des weiteren nur eine Frau (von 18) von der Delegiertenversammlung in das Kuratorium entsandt²².

Um diese Defizite abzubauen, wird die Initiative zur Novellierung Forschungsförderungs- und des Forschungsorganisationsgesetzes auf mehreren Reformebenen ergriffen:

- Zum einen soll ein inhaltlicher Reformschwerpunkt gesetzt werden, indem vorgeschlagen wird, die gesetzlich festgelegten Grundsätze und Ziele der Forschungsförderung sowie die gesetzliche Aufgabenumschreibung des Fonds zur Förderung wissenschaftlicher Forschung um Aspekte der Frauenförderung zu erweitern. Insbesondere soll das spezifische Förderungsziel der Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs implementiert werden.

Eine derartige Erweiterung der gesetzlichen Ziel- und Aufgabenumschreibung im Bereich der Forschungsförderung steht im Einklang mit dem Gleichheitsgrundsatz der Verfassung, welcher 1998 eine grundlegende Erweiterung erfahren hat. Es wurde klargestellt, daß einschlägige Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern verfassungskonform sind.

- Zum anderen soll auch ein verfahrensrechtlicher Reformschwerpunkt gesetzt werden. Die bereits vorschlagsberechtigten Institutionen für die Entscheidungs- und Beratungsgremien der gesetzlich eingerichteten Forschungsförderungsinstitutionen sollen bei der Wahrnehmung ihrer Vorschlags- und Entsendungsrechte zur Beachtung der Geschlechterparität verpflichtet werden. Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sollte darüber hinaus der Delegiertenversammlung und dem

²¹ Quelle: FWF-Info, 31/1998

²² Quelle: FWF-Info, 31/1998

Kuratorium des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung ex lege angehören.

Bei der Neukonzeption und Einrichtung eines gesetzlichen Forschungs- und technologiepolitischen Beratungswesens²³ sind Frauen ebenfalls entsprechend zu berücksichtigen. Im höchsten gesetzlichen Beratungsgremium, das diese Funktion bis vor kurzem wahrgenommen hat, dem Österreichischen Rat für Wissenschaft und Forschung, war seit seiner Einrichtung keine Frau vertreten.

Auch das Heranziehen von Sachverständigen sollte - soweit dies der Sache nach möglich ist - nach dem Gesichtspunkt der Geschlechterparität erfolgen. Das Ziel ist die paritätische Einbindung auch von weiblicher Sachkompetenz in die fachliche Beurteilung von Förderungsanträgen.

Darüber hinaus sollte die bereits vorhandene Berichtspflicht konkreter gefaßt werden und zusätzlich geschlechtsspezifische Aufschlüsselungen der Daten beinhalten.

Insbesondere in den zu erlassenden Richtlinien die Durchführung von Förderungsmaßnahmen und die Vergabe von Forschungsaufträgen betreffend müßten inhaltliche Aspekte der Chancengleichheit und der Frauenförderung in dem zuvor vorgeschlagenen Reformumfang implementiert werden.

Ein konkreter Novellierungsvorschlag von FOG und FFG wurde durch die Arbeitsgruppe zur Vorbereitung dieses Weißbuchs ausgearbeitet und liegt bereits den zuständigen Abteilungen des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr vor.

Die Vorschläge sind kostenneutral. Sie zielen im wesentlichen auf eine Erhöhung der weiblichen Präsenz in den einschlägigen Gremien und auf die Implementierung frauenspezifischer Gesichtspunkte bei der Verteilung der vorhandenen Mittel ab.

7. Strukturmaßnahmen für Freie Wissenschaftlerinnen

Das Anwachsen der Zahl von Freien Wissenschaftlerinnen in den letzten Jahren geht auf diverse Gründe zurück. Diese umfassen vor allem die enorme Erhöhung der Anzahl von Absolventinnen, den Personalstau an den Universitäten, eine Nachwuchsförderung für Frauen mit zu unklaren Zielstrukturen bzw. Zukunftsperspektiven für die Geförderten, die sich verändernden Arbeitsverhältnisse und den vermehrten Wunsch nach selbstbestimmtem wissenschaftlichem Arbeiten sowie nach der Möglichkeit, die ausschließliche

²³ Vgl.: Schwerpunktbericht: Österreichische Forschungsstrategie, S.68.

Forschungstätigkeit mit anderen wissenschafts- und gesellschaftsrelevanten Tätigkeiten zu kombinieren.

Die freien Wissenschaftlerinnen arbeiten zumeist als Randgängerinnen im Wissenschaftssystem, phasenweise mit extrem geringen Einkommen, ja wiederkehrenden Einkommenslücken. Länger andauernde Anstellungsverhältnisse stellen im wissenschaftlichen Karriereverlauf von Frauen in den letzten Jahren immer öfter die Ausnahme dar. Auch ist keine eindeutige Entsprechung zwischen Alter und Art des Arbeitsverhältnisses festzustellen, wonach nur junge Wissenschaftlerinnen in prekären, ältere und bereits profilierte Wissenschaftlerinnen in abgesicherteren Arbeitsverhältnissen anzutreffen wären.

Hervorzuheben ist dabei, daß die im Vergleich zu den Universitätsbediensteten sehr unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse der freien WissenschaftlerInnen nicht sosehr in der Verschiedenartigkeit der Tätigkeit oder der Qualifikation begründet sind, sondern daß sie weitgehend mit Zyklen in der Nachwuchsförderung und der Rekrutierung des universitären Personals zusammenhängen.

Gleichzeitig ist mit den freien WissenschaftlerInnen im Schnittstellenbereich zwischen universitärer und außeruniversitärer Forschung und Lehre ein international konkurrenzfähiges und hochmotiviertes intellektuelles Potential entstanden, das aus Sicht einer strategischen Forschungspolitik für die Gesellschaft unverzichtbar ist.

Da dieser Bereich erst vor kurzem begonnen hat, sich zu formieren und erste gemeinsame Interessen zu formulieren, bedürfen manche der hier vorgeschlagenen Maßnahmen noch einer genaueren Analyse. Allerdings ist der bloße Hinweis auf die wachsende Bedeutung dieses Bereichs nicht ausreichend. Eine diesbezügliche Diskussion ist zu eröffnen, und die Konkretisierung notwendiger Maßnahmen muß rasch begonnen werden. Einiges läßt sich auch ohne längere Vorlaufzeiten umsetzen.

a) Flexibilisierung des Hochschullehrerdienstrechts und neue Forschungsarbeitsplätze

Eine wesentliche Bedingung für eine fruchtbringende Dynamik zwischen Universitäten und freien WissenschaftlerInnen ist die angestrebte Flexibilisierung des Hochschullehrerdienstrechts mit dem Ziel, mehr Mobilität in die Personalstruktur der Universitäten zu bringen²⁴. Ebenso notwendig ist die Schaffung neuer Stellen auf allen Hierarchieebenen sowie von Strukturen der Anbindung bzw. der Zusammenarbeit zwischen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen, wie sie im „Schwerpunktbericht 1999: Österreichischen Forschungsstrategie“ vorgeschlagen werden. Die Zuweisung solcher Stellen ist ab Beginn der Aktion an die Einhaltung von Frauenquoten zu binden.

²⁴ Vgl.: Weißbuch zur Hochschulbildung in Österreich, Wien 1998, S.35ff

b) Begutachtung von Forschungsprojekten

Freie Wissenschaftlerinnen, die sich über sogenannte Projektkarrieren qualifizieren, unterziehen sich mit jedem Projektantrag der Begutachtung. Diese regelmäßige Prüfung ihrer Arbeit impliziert zwar einerseits eine Qualitätssicherung, andererseits wird sie aber in hohem Maß als Ausgeliefertheit erlebt, da ein einzelnes Gutachten über den weiteren Verlauf oder auch Abbruch der Karriere entscheidend sein kann. Als GutachterInnen werden vorwiegend an Universitäten bedienstete DozentInnen und ProfessorInnen eingesetzt. Die derzeitige österreichische Praxis, den GutachterInnen Namen und Lebenslauf der AntragstellerInnen bekanntzugeben, während die GutachterInnen immer anonym bleiben, führt immer wieder zu Willkürvermutungen.

Im westeuropäischen und US-amerikanischen Vergleich sind sowohl völlig anonymisierte Verfahren, in denen auch die AntragstellerInnen anonym bleiben, als auch offene Begutachtungsverfahren, häufig verbunden mit Hearings oder anderen Formen von *face to face*-Kommunikationen üblich. Oft existieren beide Formen nebeneinander, wobei erstere eher bei Einzelprojekten und zweitere bei Großprojekten mit mehreren AntragstellerInnen zum Einsatz kommen.

Um allfälliger Willkür und den immer noch häufig auftretenden frauen- bzw. frauenforschungsfeindlichen Vorurteilen so wenig Spielraum wie möglich zu lassen, wird ein Überdenken der derzeitigen Begutachtungspraxis zur Diskussion gestellt.

c) Karriere/ab/brüche

Vom ökonomischen Zwang zum Ausstieg aus der Wissenschaft sind immer öfter auch sehr begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen betroffen. Es läßt sich zudem feststellen, daß der Abbruch der wissenschaftlichen Karriere keineswegs nur Dissertierende trifft, sondern vermehrt auch jene Wissenschaftlerinnen, die kurz vor der Habilitation stehen oder diese sogar schon über Drittmittelprojekte und Stipendien erreicht haben.

Um die gerade bei Frauen oft fatalen Karrierebrüche zu überbrücken, wird den großen Forschungsförderungsinstitutionen empfohlen, vermehrt Projektförderungen mit Anstellungen zu schaffen. Auch soll auf die Abschaffung der für FWF-Projekte geltenden Maximaldauer von sechs Jahren pro Person hingewirkt werden.

Das Erstellen von Projektanträgen mit guten Erfolgsaussichten erfordert viel Zeit und erweist sich im Falle der Nichtbewilligung als oft sogar existenzbedrohende Fehlinvestition.

Daher ist geplant, zweimonatige Forschungsantragsstipendien für Wissenschaftlerinnen zu schaffen, die auf Antrag und nach Begutachtung durch eine Jury vergeben werden.

8. Altersgrenzen bei Forschungsstipendien

Der Begriff des Nachwuchses ist in der Wissenschaft traditionsgemäß ein problematischer, umfaßt er doch die Altersgruppen all jener aktiven WissenschaftlerInnen, die (noch) keine Habilitation bzw. Professur an einer Universität haben. De facto wird er aber durch Altersgrenzen bestimmt, die dieser Wirklichkeit nicht Rechnung tragen.

Für eine universitäre Karriere entscheidend ist die Phase zwischen Erstabschluß und Habilitation. Gerade in diesem Zeitabschnitt setzen auch die meisten Nachwuchsförderungsaktionen und Forschungsstipendien an. Gleichzeitig ist es aber auch jene Qualifizierungsphase, in der sich die Frauenanteile radikal vermindern. Der Hauptgrund liegt sicherlich darin, daß biographisch zwischen dem 25. und 40. Lebensjahr Familiengründung oder die Geburt von Kindern fallen. Aber auch wenn keine Kinder vorhanden sind, weisen Frauenbiographien wesentlich häufiger Diskontinuitäten auf als die Laufbahnen von Männern. Dadurch geraten Frauen öfter mit Altersbeschränkungen bei Stipendien und Förderungsaktionen in Konflikt und werden aus formalen Gründen ausgeschlossen.

Gleichzeitig wird durch die relativ niedrigen Altersgrenzen (z.B. 27 Jahre für die APART-Junior Dissertationsstipendien und 35 Jahre für die APART-Stipendien) eine wissenschaftliche Laufbahn an eine Normkarriere geknüpft. Dies bedeutet, daß wissenschaftliche Erkenntnisse nur von Personen erwartet werden, die möglichst ihr Leben lang das Schul- und Universitätssystem nicht verlassen und keine Erfahrungen aus anderen Lebensbereichen oder Berufsfeldern einbringen. Mangelnde Gesellschaftsrelevanz und institutionelle Selbstbezogenheit des wissenschaftlichen Outputs sind die unmittelbare Folge dieser Art der Nachwuchsförderung und Wissenschaftspolitik.

Um Frauen wie Männern, jungen und bereits älteren BewerberInnen die gleichen Chancen in der Bewerbung zu geben, ist die Abschaffung aller Altersgrenzen und die Beurteilung der dem Antrag vorangegangenen Leistungen im Verhältnis zum Curriculum Vitae ein wichtiges Verhandlungsziel mit den großen Nachwuchsförderungsinstitutionen.

9. Aufbau einer Expertinnendatenbank

In den Medien, aber auch im Bereich von Gutachten, Stellenausschreibungen, Veranstaltungen, usw. werden Männer bevorzugt eingeladen, befragt und beauftragt. Diese Tatsache beruht neben generellen frauendiskriminierenden Strukturen oft auch auf der damit einhergehenden geringeren Publizität, nicht jedoch auf der fehlenden Qualifikation von Frauen. Insgesamt ist es schwieriger, an Informationen über und Kontakte zu geeigneten Expertinnen für bestimmte Sachfragen als zu Experten zu gelangen.

Durch den Aufbau einer Wissenschaftlerinnen- und Künstlerinnen- Datenbank könnten Informationen über Expertinnen aus den verschiedensten Fachbereichen bereitgestellt und die Kontaktnahme mit ihnen vereinfacht werden. Ziel ist die Sichtbarmachung des Potentials weiblicher Fachkompetenz und der Transfer diesbezüglicher Informationen in die Öffentlichkeit.

Bei dieser Expertinnendatenbank sollte es sich um die einer Agentur ähnlichen Stelle handeln, die sowohl nach außen als auch nach innen informierend und vermittelnd wirksam wird.

In einem Pilotprojekt soll eine Sichtung bereits bestehender Datenbanken durchgeführt und der konkrete Bedarf für österreichische Universitäten festgestellt werden. Weiters ist zu erheben, in welchem Umfang derartige Datenbanken bereits im Internet vorhanden sind, und welche organisatorischen und rechtlichen Möglichkeiten es gibt, die Wissenschaftlerinnen/Künstlerinnendatenbank als Online-Datenbank im Internet zu realisieren. Im Rahmen des Pilotprojekts soll ein Umsetzungskonzept und eine genaue Kalkulation für Aufbau und Dauerbetrieb erstellt sowie ein geeigneter Projektträger gefunden werden.

10. Ausschreibungspool für eingeschränkte Ausschreibungen von Forschungsprojekten

Auftragsforschungsprojekte, insbesondere aus dem anwendungsorientierten und sozialwissenschaftlichen Bereich werden von den Auftraggebern meist auf der Basis von eingeschränkten Ausschreibungen vergeben. Zur Anbotlegung werden oft nur einige wenige Forschungsinstitutionen eingeladen, häufig sogar unabhängig davon, in welchen Themenbereichen diese Institutionen entsprechende Fachkompetenz aufweisen. Gleichzeitig gibt es eine zunehmende Zahl hervorragender freier WissenschaftlerInnen, die als "neue Selbständige" oder über Firmengründungen in spezialisierten Forschungsgebieten tätig sind. Diese WissenschaftlerInnen werden aber bei Ausschreibungen aus mangelnder Bekanntheit kaum berücksichtigt. Aufgrund dieser Tatsache haben Großforschungsinstitutionen auch auf Gebieten Wettbewerbsvorteile, in denen sie fachlich überhaupt nicht ausgewiesen sind.

Da es für Frauen auch in außeruniversitären Forschungsstätten wesentlich schwieriger ist, langfristig gesicherte Dauerpositionen zu erlangen, und sie zudem eher in den kleineren Instituten mit prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden, oder überhaupt als freie Wissenschaftlerinnen tätig sind, wirkt diese Ausschreibungspraxis tendenziell wettbewerbsverzerrend zugunsten von Männern.

Es ist daher die Schaffung eines Verzeichnisses von potentiellen BewerberInnen für Forschungsprojekte mit ihren fachlichen Spezialisierungen vorgesehen, um bei eingeschränkten Ausschreibungen auch kleinere Einrichtungen oder EinzelforscherInnen einbeziehen zu können. Dies soll den weniger etablierten, aber hochqualifizierten WissenschaftlerInnen die Chance zu bieten, sich an Ausschreibungen zu beteiligen. Anforderungen und Bedingungen der Ausschreibung sollen darüberhinaus für alle zur Anbotlegung Eingeladenen gleichermaßen klar, transparent und vollständig ersichtlich sein.

Es sollen verstärkt Frauen zur Einreichung ermutigt werden, insbesondere freie Wissenschaftlerinnen, die zusätzlich über schon bestehende und noch auszubauende Netzwerke sowie über Wissenschaftlerinnendatenbanken erreicht werden können.

Bei vergleichbarer Qualität der Entwürfe sollen Frauen bei der Vergabe bevorzugt werden. Weiters soll die Gender-Perspektive im Projekt als explizites Bewertungskriterium zur Geltung kommen (analog zum fünften Rahmenprogramm der EU).

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr wird einen solchen Ausschreibungspool erstellen und ihn allen Gebietskörperschaften in Form einer Empfehlung vorlegen.

1.5 Habilitation/ Berufung

1. Abschaffung der Habilitation

Zu den wissenschaftspolitisch mittelfristigen Forderungen gehört die Forderung nach Abschaffung der Habilitation. Insbesondere in Disziplinen, in denen als Habilitation nur große Einzelwerke zugelassen werden, gerät dieses Erfordernis oft zu einer Hürde, die in keinem Verhältnis zu den aufgewendeten Energien und zu ihrem wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn steht. Es wird damit die Konzeption bzw. das Menschenbild von isolierten EinzelwissenschaftlerInnen, die zu Kooperation im Team unfähig sind und in ihren KollegInnen nur KonkurrentInnen sehen, gefördert, ebenso wie die Abhängigkeit von jenen Personen, die über die Habilitierenden Mentorfunktionen ausfüllen. Gleichzeitig bedeuten seriöse Habilitationsgutachten viel Arbeit und daher werden sie oft entweder nicht in der gebotenen Genauigkeit gemacht oder es wird die Übernahme eines Gutachtens abgelehnt. Zusätzlich gilt fachintern die Frage, wer sich habilitieren darf, sehr häufig schon bei Habilitationsbeginn als ausverhandelt. Die Folge davon ist, daß willkürlich habilitiert wird.

Da durch die erforderliche Mehrheit von bereits Habilitierten in den Habilitationskommissionen der Frauenanteil strukturgemäß sehr gering ist, und da durch die Bedeutung des Verhandlungsmoments die "Old-Boys Networks" besonders stark zum Tragen kommen, wirkt dieser finale Initiationsakt in die Gruppe jener, die um wissenschaftliche Spitzenpositionen konkurrieren müssen, in besonders hohem Ausmaß frauenausschließend. Gleichzeitig mit der Abschaffung der Habilitation muß es allerdings zu einer Aufwertung der Dissertation mit einer Integration in einen echten Doktoratsstudiengang kommen.

2. Schaffung von Vertretungsprofessuren und dienstrechtliche Entlastungsmaßnahmen für Frauen

In manchen Fachbereichen, in denen österreichweit nur wenige Professorenstellen zur Verfügung stehen (z.B. sind derzeit alle Professorenstellen im Bereich der Gynäkologie auf viele Jahre besetzt), gibt es langfristig kaum Möglichkeiten für Neuberufungen. Da durch verschiedene Frauenförderungsmaßnahmen, die nunmehr langsam zu greifen beginnen, in den letzten Jahren die Habilitationsquote von Frauen erstmals deutlich gestiegen ist²⁵, stehen zunehmend mehr hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen für Professuren zur Verfügung. Konnte man vor 10 Jahren noch sagen, daß der Mangel an Professorinnen durch einen Mangel an geeigneten Kandidatinnen begründet ist, tritt nun zunehmend das Phänomen der

²⁵ Vgl. die Tabelle über Habilitationen im statistischen Anhang.

Überqualifikation von Frauen auf. Sie werden für ein Berufsfeld qualifiziert, in dem es kaum offene Stellen gibt.

Ein Problem des Hochschullehrerdienstrechts ergibt sich aus seiner nach wie vor bestehenden Inflexibilität. Alle Reformbemühungen der 90er Jahre traten mit dem Ziel einer Flexibilisierung bei gleichzeitiger Verschärfung der Dienstpflichten an. Trotzdem bestand das Ergebnis aller BDG-Novellen dieses Jahrzehnts in noch geringerer Mobilität und verstärkter Definitivstellung des akademischen Mittelbaus. Für die Professorenschaft konnten hingegen arbeitszeitlich fixierte Lehr- und Forschungsverpflichtungen nur beschränkt durchgesetzt werden. Dies führt zu folgendem Mißstand: UniversitätsprofessorInnen, die anderweitig Gastprofessuren oder sonstige hochdotierte Positionen wahrnehmen, sehen sich trotz langer Abwesenheit wenig veranlaßt, ihre eigenen Stellen für Vertretungen freizugeben. Dazu kommt, daß jene Instanzen, die für die Freigabe von Planstellen und das Personalbudget zuständig sind, andere Interessen haben als die Institute, an denen Vakanzen entstehen. Freiwerdende Stellen bleiben daher oft lange unbesetzt. Leidtragende sind jedenfalls Studierende, KollegInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen, die dadurch in ihren Qualifikations- und Karrieremöglichkeiten beschnitten werden.

Jene ProfessorInnen, die sich mit hohem zeitlichen und emotionalen Aufwand in Lehre und Betreuung der Studierenden einsetzen, haben durch die ungenügende Festlegung ihrer Dienstpflichten auch nicht die Möglichkeit, sich legal von diesen zurückzuziehen – beispielsweise in Form eines Sabbaticals oder anderen Formen der temporären Reduktion der Lehrverpflichtung.

Die derzeit in Diskussion befindliche Ausarbeitung eines neuen Hochschullehrerdienstrechts muß daher im Sinne der Verbesserung der Chancen des hochqualifizierten weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und auch der Professorinnen folgende Aspekte der Flexibilisierung berücksichtigen:

- Schaffung der Möglichkeit von Vertretungsprofessuren im Fall von Karenzierungen (Derzeitiges Modell der Vertragsprofessuren ist viel zu langwierig und aufwendig angelegt, und kurzfristig einsetzbare Gastprofessuren haben für die Karriere weniger Prestigewert und sind institutionell schlechter in der Studierendenbetreuung verwendbar.)
- Möglichkeit der Reduktion der Arbeitszeit z.B. auf 2/3-Stellen mit der Option, mehrere Reduktionen zu poolen bei gleichzeitiger Vertretung durch NachwuchswissenschaftlerIn.
- Forschungsfreisemester für Lehrende mit besonders hohem Betreuungsaufwand in Verbindung mit Evaluierungsverfahren.

Dienstrechtliche Lösungsvorschläge im Bereich der Karenzierung und Vertretungen müssen den Modus der Verteilung der finanziellen Mittel an den Universitäten in Betracht ziehen:

Läßt sich jemand gegen Entfall der Bezüge karenzieren, bleibt das frei gewordene Budget nicht beim Institut. Die Bedeckbarkeit für eine Vertretung ist daher nicht mehr gegeben. Die Folge sind "leichtfertige" Karenzierungen (unter Beibehaltung der Bezüge) ohne sich vor der KollegInnenschaft – der ja Mehrarbeit erwächst – dafür rechtfertigen zu müssen. Dies vermindert in der Folge die Chancen von NachwuchswissenschaftlerInnen für die Qualifizierung.

Es wird daher zu prüfen sein, ob sich ein Spektrum von Fällen definiert läßt, in denen die Verfügungsgewalt über das Personalbudget beim Institut verbleibt.

2. Querschnittsmaterien

1. Anreizsysteme zur Gleichbehandlung und Frauenförderung

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr hat bereits im Jänner 1998 die Forderung nach konkreter Entwicklung und Umsetzung von budgetären Anreizsystemen und Sanktionen zur Frauenförderung, wie sie bereits in § 13 der Verordnung Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr vorgesehen sind, gestellt.

Derzeit beschäftigt sich die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen mit der Ausarbeitung solcher Modelle.

Dabei werden zwei Ansätze verfolgt:

- Bezüglich des bedarfsorientierten Budgetierungsverfahrens der UOG 1993 Universitäten wird an der Entwicklung eines budgetären Anreizsystems gearbeitet.
- Die ersten Entwürfe zur Vollrechtsfähigkeit der Universitäten sehen die Entwicklung eines indikatoren gesteuerten Budgetierungsverfahrens vor, bei dem die Frauenförderung einen dieser Indikatoren darstellt. Die Arbeitsgruppe arbeitet derzeit an der Ausgestaltung eines detaillierten Konzeptes für diesen Ansatz.

Die Konzeptentwicklung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wird grundsätzlich unterstützt, und die zu einem späteren Zeitpunkt vorliegenden Vorschläge werden nach Möglichkeit umgesetzt.

2. Gleichbehandlungsmodelle für außeruniversitäre Institutionen

Da die außeruniversitären Forschungseinrichtungen mehrheitlich als Vereine oder GesmbHs organisiert sind – somit keine Bundeseinrichtungen sind –, gilt für sie das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (GBG), das seit 1979 in Kraft ist. Das Gleichbehandlungsgebot bzw. Diskriminierungsverbot ist damit auch für den privatrechtlichen Bereich gesetzlich verankert. Ebenso ermächtigt das GBG die Parteien der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen) und einzelne ArbeitgeberInnen, generelle Rahmenbedingungen für positive Aktionen bzw. konkrete Maßnahmen festzulegen. Positive Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit und Frauenförderung sind jedoch nicht näher ausgestaltet. Auch fehlt die Verpflichtung, solche Maßnahmen zu entwickeln und mit Konsequenzen zu verknüpfen, wie sie im Geltungsbereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vorhanden sind.

An den Universitäten sind neben den im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgesehenen Beratungs- und Vertretungsbeauftragten (Gleichbehandlungsbeauftragte, Kontaktfrauen, Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen) Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen in den Universitätsorganisationsgesetzen verankert, die mit starken Kontrollbefugnissen ausgestattet sind.

Außeruniversitäre Wissenschaftlerinnen können sich im Falle einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sowie an die Gleichbehandlungskommission wenden, institutsinterne oder "institutsnähere" Instanzen gibt es nur dort, wo das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden ist. Diese Wissenschaftlerinnen sind daher wesentlich stärker dem guten Willen der InstitutsleiterInnen bzw., wo vorhanden, des Betriebsrates, ausgesetzt. Auch wenn Institutsvorstände im außeruniversitären Bereich ermächtigt sind, Frauenförderung (als Selbstbindung) zu implementieren, geschieht dies nur in den seltensten Fällen.

Um einheitlichere Standards im Bereich der Verpflichtung zur Frauenförderung zu erzielen, werden nachfolgende Maßnahmen zur Diskussion gestellt oder in Kürze umgesetzt:

a) Bindung von Basissubventionen an Frauenförderungsmaßnahmen

Die Vergabe von Basissubventionen an außeruniversitäre Einrichtungen ist an die Implementierung von frauenfördernden Maßnahmen in den jeweiligen Einrichtungen zu binden. Da es sich um ein sehr breites Spektrum von Einrichtungen verschiedener Größe mit sehr heterogenen Strukturen und Rahmenbedingungen handelt, ist es notwendig, hierfür konkrete und angemessene Vorschläge zu entwickeln, damit eine Umsetzung der Maßnahmen auch realisiert werden kann. Diese Maßnahmen sollen sowohl quantitative als auch qualitative Kriterien der Frauenförderung berücksichtigen und sich auf das gesamte betriebliche Spektrum beziehen. Denkbar wären Kriterien wie: Verankerung von Gleichbehandlung und Frauenförderung in den Statuten, Konkretisierung in Betriebsvereinbarungen (z.B. Vereinbarkeitsmaßnahmen) oder Arbeitsprogrammen der Einrichtungen, Zusammensetzung des Personals, Verteilung von Positionen, Durchlässigkeit für Karrieren, Weiterbildung, etc. Für die Diskussion und Entwicklung von Modellförderplänen und die Begleitung der Umsetzung wird vom Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr eine Arbeitsgruppe eingesetzt.

b) Frauenförderung an Fachhochschulen

Der Fachhochschulbereich ist Teil des österreichischen Hochschulsystems, die Art und Weise, wie der Trägerschaft, Finanzierung und Qualitätssicherung rahmengesetzlich (im Bundesgesetz über Fachhochschulstudiengänge, FHStG) geregelt sind, erfordert allerdings Strukturen der Frauenförderung, die sich am privatrechtlichen Sektor orientieren.

Aufgrund der Schwerpunktsetzung der meisten Fachhochschulen in technischen Fächern ist der Frauenanteil unter den Studierenden und Lehrenden in diesem Bereich besonders gering.²⁶ Im Entwicklungs- und Finanzierungsplan für den Fachhochschulbereich II für die Jahre 2000/01 bis 2004/05 wurde die Erhöhung des Frauenanteils als Kriterium zur Vergabe einer Bundesförderung aufgenommen. Die Einhaltung dieses Kriteriums wird in den Evaluierungen der Fachhochschullehrgänge berücksichtigt werden, und gegebenenfalls wird die Mittelvergabe an die Einhaltung von Quoten zu binden sein.

c) Auftragsforschung des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr

Bei Ausschreibungen von Forschungsaufträgen, z.B. im Rahmen von Forschungsprogrammen, sollen Frauen hinkünftig ausdrücklich zur Einreichung ermuntert werden. Für die Vergabe von Forschungsprojekten und ExpertInnengutachten im Rahmen der Auftragsforschung soll die Berücksichtigung der Gender-Perspektive im Projekt eines der Bewertungskriterien sein ("*cross-cutting*" Aspekt, analog zum 5. Rahmenprogramm der Europäischen Union). Bei gleicher Qualität des Antrags sollen Projekte, die von Frauen geleitet werden, Projektteams mit einer hohen Frauenquote, einreichende Institute mit Frauenförderungsplan, hohem Frauenanteil, nachweislicher Frauenförderung, etc. bei der Auftragsvergabe prioritär berücksichtigt werden. Das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr wird einen detaillierten Kriterienkatalog entwickeln und den AntragstellerInnen zur Kenntnis zu bringen.

d) Mitveranstaltungen, ExpertInnenentsendungen durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr

Bei der Vergabe von Mitteln im Rahmen von Mitveranstaltungen und ExpertInnenentsendungen wird in Zukunft stärker darauf geachtet werden, diese im Sinne der Frauenförderung an Bedingungen zu knüpfen wie: Frauenquote unter den ReferentInnen (bei Tagungen, Symposien, Workshops), Quotierung bei ExpertInnenentsendungen, Berücksichtigung der Gender-Perspektive in Tagungsbeiträgen, etc.

e) Evaluierung der Forschungsförderung

Die Evaluierung der Forschungsförderung im Bereich der Basissubventionen, der ExpertInnengutachten, der Auftragsforschung, der Mitveranstaltungen und ExpertInnenentsendungen des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr wird künftig insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung bzw. Frauendiskriminierung erfolgen. Dafür sind neue Evaluierungskriterien zu entwickeln, die nicht auf den traditionellen und auf männliche Wissensproduktion ausgerichteten Vorstellungen fußen.

²⁶ Er liegt nach Auskunft der zuständigen Fachabteilung derzeit bei 28 %.

3. Forschungsfinanzierung, Wettbewerbsbedingungen und Qualitätssicherung

Das Konkurrenzverhältnis, in dem sich die außeruniversitäre Forschung befindet, ist sehr komplex und zeichnet sich vielfach durch Intransparenz und verzerrte Wettbewerbsbedingungen aus. Letztere sind auf die unterschiedlichen strukturellen, finanziellen und organisationsbezogenen Voraussetzungen der einzelnen Institute bzw. Großforschungsinstitutionen zurückzuführen. Während basissubventionierte Einrichtungen auf gesicherten Trägerstrukturen aufbauen, verfügen die Einrichtungen der sogenannten "freien Forschung" bzw. die EinzelforscherInnen kaum bis gar nicht über eine kontinuierlich abgesicherte Infrastruktur.

Seitens der (vielfach staatlichen bzw. semistaatlichen) AuftraggeberInnen – ebenso wie seitens der AuftragnehmerInnen – bestehen keine allgemein verbindlichen Berechnungsschlüssel für reale Forschungskosten. Während basissubventionierte Einrichtungen vielfach geringere Overheadkosten in Rechnung stellen können und müssen und dadurch scheinbar billiger arbeiten bzw. scheinbar mehr Leistung anbieten können, sind andere außeruniversitäre Einrichtungen bzw. EinzelforscherInnen gezwungen, die realen Kosten für die anfallende Infrastruktur bei einzelnen Forschungsaufträgen zu kalkulieren.

Wie in der Einleitung bereits ausgeführt wurde, sind die Frauenanteile in den wissenschaftlichen Einrichtungen mit geringem oder keinem Basissubventionsanteil deutlich höher als an den älteren und etablierteren Forschungsstätten. Durch das Aufeinandertreffen des Förderungsinstruments der Basissubventionierung mit dem marktwirtschaftlichen Instrument der Ausschreibung von Forschungsaufträgen und schließlich der Beauftragung des bei gleicher Leistung Kostengünstigsten kommt es hier zu einer Wettbewerbsverzerrung zugunsten der basisgeförderten Einrichtungen und damit von Männern.

Die Herstellung von Kostenwahrheit im Auftragsforschungsbereich stellt daher die Konkurrenz um Forschungsaufträge auf eine gerechtere Grundlage, die eher Frauen nützt.

Für Aufträge der öffentlichen Hand sind hierfür Berechnungsmodelle zu erstellen, die den unterschiedlichen Voraussetzungen der Einrichtungen Rechnung tragen. Verschiedene Kostenfaktoren (administratives und wissenschaftliches Management, Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen, Personalführung, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit etc.) erfordern je nach Situation der Einrichtung verschiedene Berechnungsschlüssel, die es im Sinne der Vergleichbarkeit der Leistungen zu entwickeln gilt.

Die zeitintensive Entwicklung von Forschungsanboten soll genauso als realer Kostenfaktor gelten wie die sogenannten Nachbearbeitungszeiten von Forschungsprojekten (Publikationen, Präsentationen etc.).

Eine ungleiche Situation gegenüber den basissubventionierten Einrichtungen entsteht auch in Hinblick auf die erforderliche laufende Weiterqualifizierung. Die beschränkten Ressourcen sowie die beschränkten Möglichkeiten der Professionalisierung und Spezialisierung der Institute/ ForscherInnen werden erfahrungsgemäß durch einen Mehreinsatz an Arbeit und Engagement kompensiert, welche die Auftraggeber mittlerweile einkalkulieren.

Die Schwierigkeiten, sich in einem ungleichen Wettbewerb zu behaupten, bedeuten zudem, daß Wissenschaftsmanagement und Kontaktarbeit durch unbezahlte Zusatzarbeit geleistet werden müssen. Dasselbe gilt für die nationale und internationale Vernetzung, die gerade in Hinblick auf die Einbindung in Forschungsprogramme der EU unumgänglich ist. Dies stellt für freie ForscherInnen und nicht basissubventionierte Einrichtungen ein ebenso großes Problem dar, wie die Schwierigkeiten bei der Einbindung in theoretische Debatten und in die *Scientific Community* im allgemeinen.

Gefordert wurden von der Vorbereitungsgruppe für dieses Weißbuch, die sich speziell mit den außeruniversitären Bereich befaßt hat, deshalb für diese Personengruppen:

- Zugang zu Weiterbildungsangeboten und Schaffung entsprechender zweckgewidmeter Mittel;
- Einrichtung eines Stipendienfonds für Grundlagenarbeit (Theorie, Methoden etc.) für Forscherinnen die vorwiegend in der angewandten Forschung tätig sind.

Eine genauere Umsetzung muß noch ausgearbeitet und geprüft werden.

4. Vernetzung zwischen universitärem und außeruniversitärem Bereich

Derzeit gibt es - außer über Personalunionen von ProfessorInnen - nur punktuell Kooperationen zwischen universitären und außeruniversitären Einrichtungen und relativ starre Laufbahnmodelle an den Universitäten. Diese Struktur versperrt nicht nur dem Nachwuchs tendenziell den Eintritt in die Universitäten, sondern macht auch für außeruniversitäre und freie Wissenschaftlerinnen einen späteren oder partiellen Zutritt zu universitären Arbeitsplätzen in Österreich nur schwer möglich.

Die Öffnung der Universitäten - im Sinne von Ein- und Ausstiegsförderungen für WissenschaftlerInnen auf allen Hierarchieebenen - ist eine Voraussetzung für eine langfristige und nachhaltige Vernetzung von universitärer und außeruniversitärer Wissenschaft. Durch

einen erleichterten Wechsel in beide Richtungen kann zudem der Frauenanteil an den Universitäten rascher und effektiver erhöht werden.

Auch die Einstiegschancen freier Wissenschaftlerinnen jenseits von traditionellen Norm-Karrieren können durch eine auf mehreren Ebenen zu schaffende Permeabilität der Universitäten vergrößert werden.

a) Anbindung von freien WissenschaftlerInnen an die Universitäten

Die Assoziierung von institutionell vorübergehend nicht in Universitätsinstitute sowie in außeruniversitäre Institutionen eingebundenen Wissenschaftlerinnen stellt ein weitgehend kostenneutrales Instrumentarium dar, das in anderen Ländern bereits seit Jahren Usus ist. Diese Form der Einbindung soll auch in Österreich institutionalisiert werden. Ob dazu eine Novellierung des UOG 1993 und des KUOG erforderlich ist, wird gerade geprüft. Eine solche Assoziierung ermöglicht es insbesondere freien WissenschaftlerInnen, auch in Zeiten der Suche nach Projektfinanzierung, an international anerkannten Universitätsinstituten eine kontinuierliche wissenschaftliche Identität (e-mail account, Bibliotheksbenützung, etc.) zu behalten bzw. nicht aus dem Kreis des zu fördernden wissenschaftlichen Nachwuchses herauszufallen (Absolventinnentraining, Mentoring).

Assoziierungen können aufgrund eines eingereichten, projektierten oder laufenden Forschungsvorhabens erfolgen, das von der Institutskonferenz bzw. der/dem InstitutsleiterIn oder dem jeweils zuständigen Kollegium begutachtet wird. Die Assoziierung wird auf ein bis drei Jahre abgeschlossen, ist auf Antrag verlängerbar und mit einem Titel wie: *Affiliated*, *Associated*, *Visiting* oder *Senior Scholar* verbunden. Das Projekt kann, muß aber nicht in Kooperation mit dem Institut erfolgen. Die Beherbergung solcher Extranei und ihrer Projekte kann also auch im Hinblick auf eine Profilentwicklung durchaus im Interesse des jeweiligen Instituts geschehen. Darüber hinaus könnten Visiting Scholars internationale Kooperationen untermauern (siehe Erfahrungen US-amerikanischer Women's & Gender Studies Einrichtungen). Eine Anbindung über Frauenforschung/feministische Wissenschaft/ Gender Studies könnte auch über die Koordinationsstellen für Frauenforschung erfolgen.

Analog dazu wird angeregt, daß vermehrt Gemeinschaftsprojekte und Vereine assoziiert, bzw. bestimmte Veranstaltungen an außeruniversitäre bzw. freie WissenschaftlerInnen vergeben werden.

b) Zentren für inter/trans/disziplinäre Forschung

An den Universitäten wird derzeit die Einrichtung von inter/trans/disziplinären Forschungszentren geplant bzw. schon durchgeführt. Es wird darauf zu achten sein, daß dies unter Einbeziehung freier WissenschaftlerInnen und in Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen geschieht. Eine Mitarbeit in einem Forschungszentrum soll darüberhinaus für UniversitätsassistentInnen eine Karenzierung nach sich ziehen und damit

einen zeitlich begrenzten Einstieg für freie/außeruniversitäre WissenschaftlerInnen in die Institute ermöglichen.

Über diese Zentren könnte eine Integration außeruniversitärer Einrichtungen in die Grundlagenforschung gesichert werden. Diese Zentren sollten nicht an ein Institut gebunden werden, sondern ihren jeweiligen Schwerpunkten entsprechend an Universitäten oder an mehrere kooperierende Institute.

Die Schaffung eines Zentrums für Gender Studies/feministische und Frauenforschung wird - als Frauenforschungsförderungsmaßnahme - angeregt.

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr wird eine allfällige Finanzierung derartiger Zentren durch das Ressort an die Kooperationen mit außeruniversitären Einrichtungen und freien WissenschaftlerInnen unter Berücksichtigung von Frauenquoten binden.

5. Kinderbetreuung: auf den Lehr- und Forschungsbetrieb abgestimmte Modelle

Zu den Rahmenbedingungen, die für eine chancengleiche Partizipation von Frauen und Männern im Hochschulbereich wie in außeruniversitären Forschungseinrichtungen notwendig sind, gehört eine ausreichende Zahl von Einrichtungen zur Kinderbetreuung, die den speziellen zeitlichen Erfordernissen des Lehr- und Forschungsbetriebs genügen.

Grundsätzlich besteht politischer Konsens über die Notwendigkeit eines gesamtgesellschaftlichen Engagements bei Schaffung und Betrieb von Kinderbetreuungseinrichtungen. Daß dieser Bereich immer noch äußerst ungenügend ausgebaut ist, liegt nicht nur an den Kosten, sondern insbesondere auch an Kompetenzkonflikten innerhalb einzelner und zwischen verschiedenen Gebietskörperschaften sowie privatrechtlichen Trägerorganisationen.

Damit diese Kompetenzkonflikte im unmittelbaren Zuständigkeitsbereich des Wissenschaftsministeriums nicht auf dem Rücken der studierenden, forschenden und lehrenden Frauen ausgetragen werden, sind folgende Initiativen geplant:

- 1) Die Leit- und Koordinationskompetenz des BMWV für die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen im Ressortbereich Wissenschaft wird durch Einrichtung einer administrativen Anlaufstelle im Ministerium symbolisch wie auch organisatorisch verankert.
- 2) Bei Planung von Universitätsbauten oder Adaptierung größerer Gebäudekomplexe sind weiters geeignete Räumlichkeiten für Kinderbetreuungseinrichtungen verpflichtend

vorzusehen. Die entsprechenden Richtlinien für Neubauten und Adaptierungen sollen dahingehend geändert werden und zwar unabhängig vom jeweiligen Bauträger.

- 3) Die Universitäten sind auf ihre Verantwortung als Dienst- und Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten - und in ähnlicher Weise auch gegenüber den Studierenden – hinzuweisen. Um § 18 des Frauenförderungsplans für den Wirkungsbereich des BMWV (“Kinderbetreuungsplätze”) mehr Nachdruck zu verleihen, soll die Entwicklung entsprechender Realisierungskonzepte angeregt und sollen die Universitäten bei der Umsetzung unterstützt werden.
- 4) Eine weitere Aufgabe der erwähnten administrativen Anlaufstelle für die Schaffung von geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen wird die Initiierung von Pilotprojekten für “flexible” und “ambulante” Einrichtungen zur Kinderbetreuung sein.

WissenschaftlerInnen und Studierende mit Kindern haben oft das Problem, daß die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen nicht mit der Lehr- und Forschungstätigkeit bzw. dem Besuch von Lehrveranstaltungen vereinbar sind. Ein Sonderproblem ergibt sich an Universitätskliniken durch Nachtdienste. Es gibt vor allem keine flexiblen und kurzzeitigen Unterbringungsmöglichkeiten, die relativ unabhängig vom Alter der betroffenen Kinder sind.

Diesem Problem soll durch die Förderung der Schaffung von günstigen und geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe von oder unmittelbar in den Universitätszentren mit an den Universitätsbetrieb angepaßten Öffnungszeiten abgeholfen werden.

Einen erfolgversprechenden Ansatz bildet die Idee sogenannter “ambulanter” Kinderbetreuungseinrichtungen (“Kinderzimmer”) an den Hochschulen, um für absehbare, eher kürzere Zeiträume wie beispielsweise den Besuch einer Lehrveranstaltung, einer Sprechstunde oder der Bibliothek die Betreuung der Kinder zu gewährleisten. Ähnliche Aktivitäten und Einrichtungen sind auch im Bereich der außeruniversitären Forschungseinrichtungen praktikabel, wie bereits bestehende Lösungen zeigen.

Konzepte für derartige Pilotprojekte sollten die langjährigen Erfahrungen aus dem anglo-amerikanischen Raum, aber auch erste Pilotversuche aus Deutschland²⁷ berücksichtigen.

Die Wahrnehmung der Koordinierungsfunktion für die Schaffung und den Betrieb geeigneter Kinderbetreuungseinrichtungen für die Kinder von Universitätsangehörigen und Beschäftigten außeruniversitärer Forschungseinrichtungen bedeutet allerdings nicht die alleinige Übernahme der dadurch entstehenden Kosten durch das Ressort.

²⁷ Vgl.: Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Mainz 1998, S. 85 ff

Angepaßte Finanzierungsmodelle müßten vielmehr unter Beteiligung aller Träger ausverhandelt werden.

6. Weiterbildung der Allgemeinen Universitätsbediensteten

Während es für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an Universitäten eine Reihe von Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten im Rahmen ihres Dienstes gibt, gilt dies für die Allgemeinen Universitätsbediensteten nur sehr beschränkt. Zudem ist es diesen oft nicht möglich, während der Monate mit Vorlesungs- und Prüfungsbetrieb an den wenigen angebotenen Weiterbildungs- oder Qualifizierungsveranstaltungen teilzunehmen.

Dabei sind die Allgemeinen Universitätsbediensteten mit Arbeitssituationen konfrontiert, die besondere Qualifikationen erfordern.

Um beispielsweise die Institutssekretärinnen herauszugreifen: Sie sind zuständig für den Parteienverkehr mit Studierenden, der aufgrund des steigenden Anteils an Berufstätigen zu immer komplexeren Aufgaben im Rahmen der Betreuung führt. Ihnen obliegt die Organisation des Lehr- und Forschungsbetriebs eines Instituts. Dies bedeutet, daß sie die Aufgabenveränderungen durch die Autonomie der Universitäten nicht nur besonders betreffen, sondern diese oft auch in der Praxis zu bewältigen haben.

Immer wieder gibt es sogar Schwierigkeiten für die Allgemeinen Universitätsbediensteten hinsichtlich der Grundausbildung, weil auch diese mehrwöchigen Kurse von der Verwaltungsakademie des Bundes vorrangig in Vorlesungszeiten angeboten werden.

Geht man von den Daten des Frauenberichts aus (Universitäten gesamt, ohne Universitäten der Künste, Beschäftigte zum Stichtag 1.7.1997), so trifft dieser Umstand vor allem Frauen. In der Beschäftigungskategorie VB1/a ist der Frauenanteil 46,1 %, in VB1/b 66,3 %, in VB1/c 77,0 % in VB1/d 68,3 %.

Eine Professionalisierung der universitären Verwaltung ist nicht nur aufgrund der zunehmenden Komplexität bei gleichbleibenden Personalressourcen anzustreben. Neben einer Verbesserung der Serviceorganisation kann vor allem über problemadäquate Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote eine Steigerung der Arbeitsqualität und – zufriedenheit in einem von Frauen dominierten Bereich erzielt werden.

Es ist daher die Entwicklung von ressortspezifischen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten für Allgemeine Universitätsbedienstete in vorlesungsfreien Zeiten vorgesehen. Dazu soll ein Programm erarbeitet werden, das den Bedürfnissen und Erfordernissen der betroffenen Gruppen Rechnung trägt.

Grundlage der Programmentwicklung sollen Bedarfsfeststellungen unter Berücksichtigung von Expertinnenmeinungen aus dem Kreis der Betroffenen sein. Um die Rücksichtnahme auf die spezifische Situation der Allgemeinen Universitätsbediensteten sicherzustellen, wird der

Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ein Stellungnahmerecht zu den entwickelten Programmen eingeräumt.

Zusätzlich wird darauf hingewirkt, die bereits bestehenden Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote an der Verwaltungsakademie des Bundes für Allgemeine Universitätsbedienstete auch in die vorlesungsfreien Zeiten zu verlegen.

7. Infrastrukturmaßnahmen auf der Dienstleistungsebene

a) Universitäten: „Frauenbüros“

Ein Teil der bestehenden Frauenförderungsmaßnahmen hat an den Universitäten nicht gegriffen, weil sich dort niemand für die konkrete Umsetzung zuständig gefühlt hat, oder entsprechende Informationen nicht an die Adressatinnen weitergegeben wurden. Dies trifft insbesondere auf jene Maßnahmen zu, für deren Umsetzung der Dienstgeber zuständig ist.

Initiativen von Frauen sind im Sande verlaufen, weil sie niemand aufgegriffen und professionell organisiert hat.

Die männlich dominierte Universitätshierarchie neigt zu einer Informations-, Vermittlungs- und Empfehlungspolitik, die Frauen im Zugang zu vorhandenen Ressourcen tendenziell benachteiligt. Zwar kann mangelndes Mentoring seitens der ProfessorInnenschaft nicht durch eine Dienstleistungseinrichtung kompensiert werden, dennoch könnten frauenspezifische Serviceeinrichtungen eine Reihe von unterstützenden Funktionen erfüllen als

- Drehscheiben für Frauenprobleme und –anliegen,
- Informationsstellen für Frauen- und Wissenschaftsförderungsaktionen jeglicher Art,
- Schnittstellen zwischen Universität und anderen Sektoren der Gesellschaft (Information über und Koordination und Umsetzung von inner- und außeruniversitären Frauenförderungsaktivitäten).

Darüber hinaus wird im vorliegenden Weißbuch eine Reihe von Maßnahmen angeregt und vorgeschlagen, für deren Durchführung eine funktionierende Infrastruktur erforderlich ist. Einerseits soll den zentral wie dezentral angebotenen Frauenförderungsprogrammen die notwendige Breitenwirkung verschafft werden, andererseits können dadurch an der Basis entstehende Initiativen in der Realisierung beraten und unterstützt werden.

An allen Universitäten einzurichtende „Frauenbüros“ sind als geeignete Dienstleistungseinrichtungen anzusehen, die diese spezifischen frauenfördernden Maßnahmen umsetzen könnten.

Die bestmögliche Verankerung dieser Servicestellen besteht in einer Novellierung des § 75 Abs. 1 UOG '93 (§ 61 Abs. 1 KUOG) in der Form, daß die "Frauenbüros" als verpflichtend vorzusehende Dienstleistungseinrichtungen mit einem gesetzlich definierten Aufgabenbereich eingerichtet werden. Die inneruniversitäre Akzeptanz dieser Verankerungsform wird über die Neuzuweisung der dazu erforderlichen Planstellen sichergestellt.

Die zwei derzeit bestehenden Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien in Wien und Graz sind von ihrer bisherigen Aufgabenstellung her auf die Koordination von Genderforschung/ feministischer Forschung festgelegt. Inwiefern es hier zu einer Verschmelzung der Einrichtungen mit Ausweitung des Aufgabenspektrums oder zu einer klaren Aufgabentrennung (einerseits Unterstützung eines interdisziplinären Forschungsfeldes – andererseits Dienstleistungen für Frauen allgemein) kommt, muß an den betroffenen Universitäten selbst ausverhandelt werden.

b) außeruniversitäre Wissenschaft: „Wissenschaftshaus“

Um die Arbeit jener freien außeruniversitären WissenschaftlerInnen zu unterstützen, die vorübergehend über keine institutionelle Anbindung verfügen, wird von der IG Externe LektorInnen und Freie WissenschaftlerInnen die Schaffung einer Infrastruktur mit fliegenden Büros, Kopierern und Computern und gefordert. Insbesondere für die Forschungsantragsphasen wäre eine solche Infrastruktur von großer Wichtigkeit. Ein derartiges selbstverwaltetes „Wissenschaftshaus“ könnte nicht nur die Bildung von interdisziplinär arbeitenden WissenschaftlerInnenteams unterstützen sondern auch die Voraussetzungen für die Anbahnung von internationalen Kooperationen schaffen und Veranstaltungsvorbereitungen ermöglichen.

Von seiten des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr wird die Ausarbeitung entsprechender Realisierungskonzepte grundsätzlich unterstützt, und die zu einem späteren Zeitpunkt vorliegenden Vorschläge werden nach Möglichkeit umgesetzt.

3 Förderung von feministischer Forschung/ Gender-Studies

1. Wandernde Stiftungsprofessuren

An der Geisteswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien wurde 1998 die „Käthe-Leichter Gastprofessur“ als eine für Genderforschung themengewidmete Gastprofessur des Bundesministers für Wissenschaft und Forschung nach § 33 Abs. 4 UOG 1975 eingerichtet. Ziel dieser Initiative war es, der Geschlechterforschung und feministischen Forschung durch Einladung herausragender internationaler Persönlichkeiten aus diesem Bereich Impulse in Lehre und Forschung zu geben.

Da gerade auf der Ebene der Lehrenden mit Venia auch an anderen Universitäten/Fakultäten, die über eine entsprechende Tradition auf dem Gebiet Genderforschung/feministische Forschung verfügen, Defizite festzustellen sind, soll diese Initiative österreichweit schrittweise auf ca. fünf „Stiftungsprofessuren“ ausgeweitet werden.

Um diese Chance, inhaltliche Impulse in Forschung und Lehre zu setzen, möglichst vielen Studienrichtungen zugute kommen zu lassen, sollen diese Stiftungsprofessuren – bei entsprechender Bereitschaft der Fakultät/Universität - in festzulegenden Abständen von Universität zu Universität, von Institut zu Institut wandern.

Was die organisatorische Einbindung betrifft, wird eine Konstruktion analog zur Käthe-Leichter-Gastprofessur an der Geisteswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien angestrebt. Eine UOG '93 und KUOG-konforme Lösung müßte im Bereich der Privatrechtsfähigkeit der Universitäten erreichbar sein.

2. “Marie-Jahoda-Institute”, “Lise-Meitner-Institute”

Unter den österreichischen Frauenforscherinnen und feministischen Wissenschaftlerinnen gibt es eine lange Debatte, ob und wie feministische oder gender-spezifische Inhalte in den einzelnen Disziplinen zu verankern sind. Dieser Forschungsansatz hat sich seit Ende der 70er Jahre vorwiegend außerhalb der Universitäten, bestenfalls in ihren Randbereichen entwickelt. Obwohl es von seiten des Ministeriums und auch von einzelnen Universitäten seit Beginn der 90er Jahre mehrmals Versuche gegeben hat, analog zu den Women's Studies im anglo-amerikanischen Raum und in Skandinavien Institute für Frauenforschung einzurichten, wurde dies von der überwiegenden Mehrheit der feministischen Forscherinnen, beispielsweise auf den Wissenschaftlerinnentagungen, immer wieder abgelehnt. Da eine große Zahl von Frauenforscherinnen sowohl an den Universitäten als auch als freie Wissenschaftlerinnen in unterschiedlichen Disziplinen arbeitet, wurde die Institutionalisierung im Rahmen eines einzelnen Instituts als Versuch gesehen, diesen Forschungsansatz auf wenige Personen und

Disziplinen zu beschränken. Es gab die Befürchtung, daß von einem derartigen Institut in der Folge sowohl Ressourcen als auch Themen monopolisiert würden.

Inzwischen gibt es eine große Gruppe feministischer Forscherinnen von internationaler Reputation, die marginal institutionell verankert sind (vorwiegend als externe Lektorinnen), und denen es gelungen ist, sich als freie Wissenschaftlerinnen eine temporäre Existenzgrundlage zu schaffen. Die Anbindung solch qualitativ hochwertiger Forschung an die Universitäten soll im beiderseitigen Interesse (Synergieeffekte) organisatorisch ermöglicht werden.

Es ist daher die Schaffung von "Marie-Jahoda-Instituten" im geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich und "Lise-Meitner-Instituten" im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich in Anlehnung an die Ludwig-Boltzmann-Institute, allerdings mit verpflichtender Anbindung an Universitätseinrichtungen, beabsichtigt. Universitätsinstitute und Einzelpersonen bewerben sich um ein "Jahoda-Institut" oder "Meitner-Institut" mit dem Schwerpunkt Frauenforschung/Gender Studies. Ein Trägerverein ähnlich der Ludwig-Boltzmann-Gesellschaft trifft die Auswahl unter den Bewerbungen. Unterschiedliche Finanzierungsmodelle und auch finanzielle Ausstattungen dieser Institute sollen zulässig sein. Gemeinsame Voraussetzung ist, daß diese Institute den Gender-Aspekt in die Disziplin einbringen, während die beteiligten Universitätsinstitute die strukturelle Anbindung gewährleisten. Von seiten des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr könnte eine gewisse Basisabsicherung für diese Forschungsinstitute erfolgen, die im konkreten Einzelfall zu prüfen sein wird.

Zusammenfassung

Das Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft ist ein hochpolitisches Programm, das die Durchsetzung und Umsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung zum Ziel hat. Eine Zielsetzung, die seit der Einrichtung des Wissenschaftsministeriums und seiner ersten Ministerin Hertha Firnberg zum Bestandteil der Ressortbemühungen gehört.

Bemühungen, die zu einem Standard an Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsmaßnahmen geführt haben, der bundesweit einzigartig ist, und die trotzdem - gemessen an ihren quantitativen Wirkungen - immer noch unzureichend erscheinen müssen. Auch die Österreichische Rektorenkonferenz hat in den am 15.12.1998 beschlossenen "Universitätspolitischen Leitlinien" die Förderung von Frauen mit dem Ziel, den Anteil an Frauen in allen Funktionen zu erhöhen, zu einer vorrangigen Aufgabe der Universitätsleitungen erklärt.

Aus der Diskrepanz zwischen der Konsensfähigkeit der Zielsetzung einerseits und der Mühsal, diesem Ziel näherzukommen andererseits ergibt sich die ungewöhnliche Form des vorliegenden Weißbuchs: nämlich eine große Zahl von bereits sehr konkreten Einzelmaßnahmen.

Die verschiedenen Vorschläge beruhen auf der Identifizierung von Problemzonen, Phasen im Karriereverlauf oder strukturellen Bedingungen, die vielleicht nicht unmittelbar aber doch in ihren letztendlichen quantitativen wie qualitativen Wirkungen Männer begünstigen. Mit entsprechenden Maßnahmen sollen entweder die begünstigenden Faktoren ausgeschaltet werden oder über eine gezielte Förderung von Frauen Ungleichzeitigkeiten kompensiert oder beschleunigt aufgeholt werden.

Die Vielzahl der vorgestellten Vorschläge birgt erfahrungsgemäß die Gefahr in sich, daß die Realisierung ob der Fülle der Möglichkeiten auf sich warten läßt. Es ist daher erforderlich, Prioritäten zu setzen, Verantwortlichkeiten festzulegen und zeitlich zu fixieren, wann mit der Umsetzung der einzelnen Vorhaben zu rechnen ist. Die Prioritätensetzung ergibt sich weiters aus der Notwendigkeit, die budgetäre Bedeckung für die einzelnen Maßnahmen sicherzustellen.

In einer ersten Phase werden folgende Maßnahmen in Arbeit genommen:

- Zum Abbau des geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Studienwahlverhaltens wird die österreichweite Ausschreibung für das Programm FIT (Frauen in Technik) in Kürze erfolgen.

- Die erforderlichen Schritte zur Unterstützung der Studienanfängerinnen in der Studieneingangsphase (Tutorien der Österreichischen HochschülerInnenschaft) werden unverzüglich gesetzt.
- Im Bereich der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses im Anschluß an den Erstabschluß werden die Förderung der Dissertantinnen und das Projekt "Premiere", ein Spezialprogramm für Absolventinnen der Universitäten der Künste, so rasch wie möglich realisiert.
- Zur Unterstützung der wissenschaftlichen und künstlerischen Profildgewinnung erscheint mir die Publikationsförderung prioritär. Auch das Pilotprojekt zum Mentoring an den Universitäten sollte vorrangig durchgeführt werden.
- Auf struktureller Ebene muß es als ersten Teilschritt zur Abschaffung der Habilitation und auf der Ebene des Studienrechts zu einer Aufwertung der Doktoratsstudien kommen.
- Im Bereich des Hochschullehrer-Dienstrechtes ist die Möglichkeit von Vertretungsprofessuren dringend vorzusehen.
- Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und die Forschungsförderung ist die Entwicklung von adäquaten Gleichbehandlungsmodellen prioritär, um einheitlichere Standards im gesamten Bereich der Wissenschaft und Forschung in der Verpflichtung zur Frauenförderung zu erzielen.
- In diesem Zusammenhang ist die Vernetzung zwischen universitärer und außeruniversitärer Wissenschaft ein weiteres wichtiges Mittel, um Frauen die Anbindung an die Universitäten zu erleichtern.
- Obwohl sicherlich sehr kostenintensiv, gehört doch die Schaffung von geeigneten Modellen der Kinderbetreuung zu den Rahmenbedingungen, die für eine chancengleiche Partizipation von Frauen und Männern im Hochschulbereich grundlegend sind. Die ersten Schritte zur Umsetzung der diesbezüglichen Maßnahmen wurden im Ressort bereits gesetzt.

Gerade jenen Maßnahmen mit großer Breitenwirkung, die noch längerer Vorlaufzeiten bedürfen, schwierig durchzusetzen sind und einen besonderen budgetären Aufwand bedingen, muß besonderes Augenmerk geschenkt werden. Als Beispiel dafür sei die Einrichtung der Frauenbüros genannt, für deren Realisierung neue Planstellen erforderlich sind. Ich fürchte, daß die Durchsetzung dieses gewiß sehr sinnvollen Vorhabens längere Zeit beanspruchen wird.

Der mit diesem Weißbuch vorgelegte Maßnahmenkatalog wurde von zwei Arbeitsgruppen entwickelt, einer Arbeitsgruppe, die ihr Hauptaugenmerk auf die Universitäten richtete und einer zweiten, die sich mit der außeruniversitären Forschung auseinandergesetzt hat.

Um die Vorschläge, deren Implementierung längere Zeit beanspruchen wird, nicht aus dem Blickfeld geraten zu lassen, möchte ich zumindest einen Teil der Personen aus diesen zwei Arbeitsgruppen bitten, die Umsetzung des Weißbuches längerfristig zu begleiten.

Die Durchsetzung von de facto Gleichbehandlung der Geschlechter und Frauenförderung hängt in hohem Maße davon ab, in welchem Ausmaß die politischen Ziele von Institutionen mit den Zielen jener Personen übereinstimmen, die im konkreten Einzelfall Entscheidungen vorbereiten oder treffen, sei es nun in Berufungskommissionen oder in informellen Besprechungen im KollegInnenkreis. Oder anders: Es hängt von der Identifikation der handelnden Personen, beispielsweise einer Universität, mit den deklarierten Zielen dieser Einrichtung ab, inwieweit die Summe ihrer Entscheidungen eine meßbare Annäherung an die Zielsetzung darstellt.

Ich will dies an einem Beispiel erläutern:

Die ETH Zürich hat sich dafür entschieden, die Frauenanteile in allen Positionen zu steigern und es ist dieser primär technischen Universität tatsächlich gelungen, den Professorinnenanteil von 1990 1,7 % auf 6,9 % zu Jahresbeginn 1999 zu erhöhen.

Abschließend bin ich davon überzeugt, daß ein meßbarer Erfolg der Maßnahmen zur Gleichbehandlung der Geschlechter und Frauenförderung auf Gesamtressortebene nur unterstützt werden kann. Zustandekommen müssen diese Erfolge an den Instituten, Fakultäten und vielleicht noch auf der Ebene der einzelnen Universitäten. Solange dort Entscheidungen nicht ganz selbstverständlich - unabhängig vom Geschlecht - auf der Basis von Qualifikation getroffen werden, solange Gleichbehandlung nicht zum Alltagsgeschäft wird, kann auch dieser Maßnahmenkatalog wenig ändern.

Anhang

Vorbereitungsgruppen

Mit der Vorbereitung waren beauftragt:

Mag. Eva Blimlinger (Universität für angewandte Kunst Wien)

Dr. Birgit Buchinger (Fa. Solution, Salzburg)

Eva Czernohorsky (Österreichische HochschülerInnenschaft)

Dr. Birgit Haller (Institut für Konfliktforschung)

Dr. Irmtraud Karlsson (Abgeordnete zum Nationalrat)

Dr. Ilse König (BMWV)

Prodekanin Univ.Prof. Dr. Eva Kreisky (Universität Wien)

Mag. Andrea Leitner (IHS)

Mag. Hedi Lutz (Wifo)

Dr. Ulrike Pastner (FORBA)

Dr. Alice Pechriggl (IG Externe LektorInnen und Freie WissenschaftlerInnen)

Dr. Sonja Puntcher-Riekman (Akademie der Wissenschaften)

Mag. Roberta Schaller-Steidl (BMWV)

Dr. Sabine Strasser (Koordinationsstelle für Frauenforschung Wien)

Dr. Christine Stromberger (BMWV)

AssProf. Dr. Silvia Ulrich (Universität Graz)

Mag. Barbara Zach (BMWV)

Koordination

Dr. Eva Knollmayer (BMWV)

Redaktion

Dr. Alice Pechriggl

Mag. Gertraud Seiser

Statistiken

Tabelle 1: Frauenanteile an Universitäten und Universitäten der Künste in Prozent, 1970 bis 1999

Grafik 1a: Studierende und wissenschaftliches Personal im Vergleich, 1970 bis 1999

Grafik 1b: Qualifikationsebenen im Vergleich, 1970 bis 1999

Grafik 2: Frauenanteile an Universitäten der Künste in Prozent, 1970 bis 1999

Tabelle 2: Frauenanteile an Universitäten und Fakultäten, 1998/99

Tabelle 3a: Studien und AbsolventInnen nach Geschlecht an Universitäten, 1998/99

Tabelle 3b: Personal nach Geschlecht an Universitäten, 1998/99

Tabelle 4: Frauenanteile an Universitäten der Künste, 1998/99

Tabelle 5: Studierende und Personal nach Geschlecht an den Universitäten der Künste, 1998/99

Tabelle 6: Habilitationen nach Universitäten, Fakultäten und Geschlecht sowie durchschnittliches Habilitationsalter, 1990 und 1996 bis 1998

Tabelle 1

Frauenanteile an Universitäten und Universitäten der Künste in Prozent, 1970 bis 1999**Universitäten**

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1999
Erstzugelassene ¹	31,5	43,3	46,3	50,3	50,0	53,1	58,3
Studierende ¹	25,7	32,8	39,7	43,1	44,4	45,9	49,1
Erstabschlüsse ²	24,7	27,6	36,8	39,8	42,9	44,9	47,5
Zweitabschlüsse	5,4	7,0	12,6	25,2	27,7	29,9	34,0
Vertragsass. ³	25,8	VA+U	VA+UA	28,6	29,4	36,4	42,6
		A					
Univ.Ass. ³	15,4	13,8	14,7	14,5	17,3	20,9	23,0
Habilitationen ³	4,0 ⁴	4,6	4,5	10,3	9,7	11,7	14,2
ao.Univ.Prof. ³	3,4	5,5	3,7	4,9	5,0	6,3	6,2 ⁵
o. Univ.Prof. ³	3,0	2,0	1,5	1,7	2,1	3,2	4,4 ⁵

¹ Erstzugelassene und Studierende: inländische ordentliche Studierende (PERSONEN), jeweils Wintersemester (z.B. 1969/70), für 1998/1999 vorläufige Zahlen.

² Ab 1985/86 deklarierte Erstabschlüsse, davor aufgrund der jeweiligen Studiengesetze geschätzt, Quelle: ÖSTAT; Erstabschlüsse 1999 aus Studienjahr 1997/98.

³ ProfessorInnen / AssistentInnen bis einschließlich 1995: Quelle: ÖSTAT, Stichtag jeweils der 1.12. des Jahres 1999: Quelle BMWV-Pers.; Stichtag 1.3.1999.

⁴ 1972

⁵ 1998: 1999 in dieser Aufgliederung nicht mehr sinnvoll, da es außerdem UniversitätsprofessorInnen gem. UOG 1993 gibt. Prozent- und Absolutwerte für 1999 siehe Tabelle 2 und 3.

Universitäten der Künste ¹

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1999
Erstzugelassene ²	41,3	49,0	42,0	45,1	46,3	53,0	56,1
Studierende ²	39,4	42,9	43,4	44,2	45,4	50,4	54,1
Erstabschlüsse	45,0	44,4	46,5	48,8	46,7	54,1	53,7 ³
Vertragsass.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	36,8	49,0	51,6
Hochschul.Ass. ⁴	11,1	15,9	24,0	25,2	29,9	32,9	34,3
o. HS.Prof. ⁴	4,1	2,4	11,2	15,1	13,8	16,3	18,2

¹ Ab 1.10.1998 werden die Hochschulen künstlerischer Richtung als "Universitäten der Künste" bezeichnet.

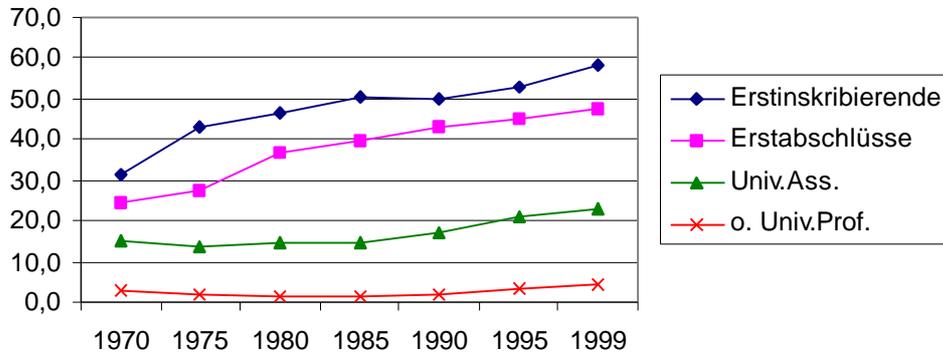
² Erstzugelassene und Studierende: inländische ordentliche Studierende (PERSONEN), jeweils Wintersemester (z.B. 1969/70), für 1998/1999 vorläufige Zahlen. Erstsemestrige 1994/95 nur für vier Kunsthochschulen.

³ Studienjahr 1997/98

⁴ ProfessorInnen / AssistentInnen bis einschließlich 1995: Quelle ÖSTAT, Stichtag jeweils der 1.12. des Jahres. 1999: Quelle BMWV-Pers.; Stichtag 1.3.1999. Bis 1980 an Universitäten der Künste außerdem ao. HochschulprofessorInnen alten Typs; Frauenanteile: 1970: 16,3%, 1975: 22,9%, 1980: 26,5

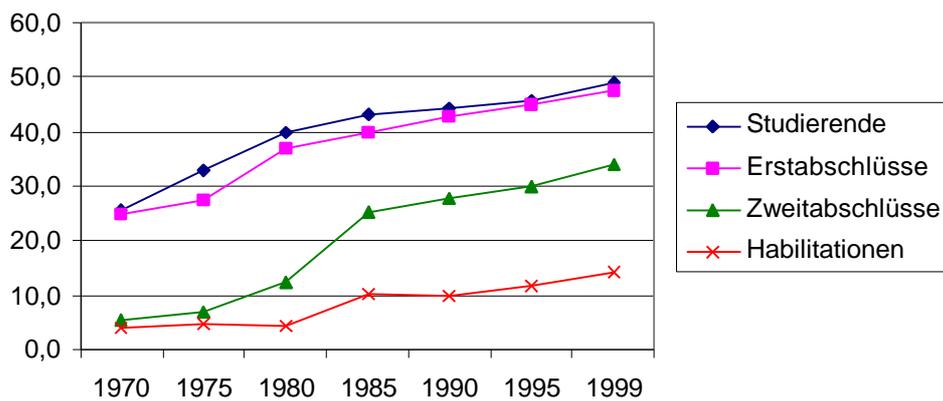
Grafik 1a:

Studierende und wissenschaftliches Personal im Vergleich, 1970 bis 1999



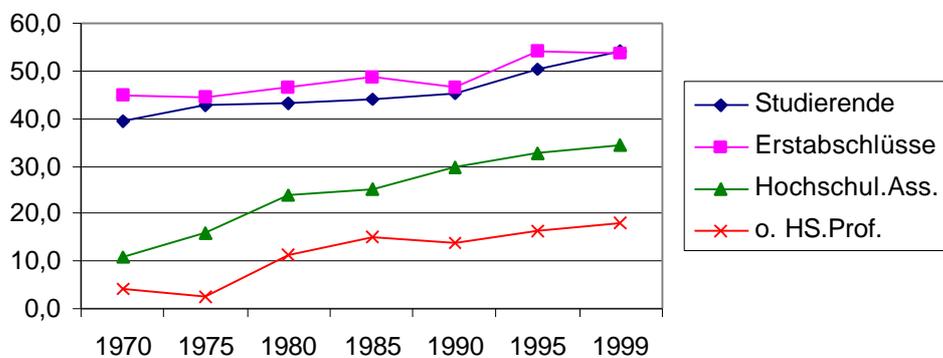
Grafik 1b:

Qualifikationsebenen im Vergleich, 1970 bis 1999



Grafik 2:

Frauenanteile an Universitäten der Künste in Prozent, 1970 bis 1999



Berichte, Publikationen, Dokumente

Baldauf, Anette; Griesebner, Andrea: Entwicklung und Institutionalisierung von Women's Studies im europäischen Vergleich. Wien 1992. (= Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 1)

Bericht des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr an den Nationalrat gemäß § 8 Abs. 1 des Forschungsorganisationsgesetzes, BGBl. Nr. 341/1981; Schwerpunktbericht 1999: Österreichische Forschungsstrategie Phase I, Wien 1999

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst: Frauenbericht 1996. Wien 1996

Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr: 100 Jahre Frauenstudium. Zur Situation der Frauen an Österreichs Hochschulen. Wien 1997. (= Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr (Hg.): Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 6)

Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr: Entwicklungs- und Finanzierungsplanung für den Fachhochschulbereich II; 2000/01 – 2004/5.

Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr: Frauenbericht 1998. Wien 1998

Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr: Hochschulberichte 1981, 1984, 1987, 1990, 1993, 1996 (1999 erscheint im Oktober 1999 d.J.).

Burgstaller, B.; Friedl, H.: Außeruniversitäre sozialwissenschaftliche Forschung in Österreich - Bestandsaufnahme, Problemanalyse und Perspektiven. Forschungsbericht. Salzburg 1991

Dell'mour, René; Landler, Frank: Hochschulplanungsprognose 1996. Endbericht. Durchgeführt am Institut für Demographie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Projektbericht an das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Wien 1996.

Einem, Caspar; Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr: Weißbuch zur Hochschulbildung in Österreich. Wien 1998

Hartmann, F.: Bericht zur Positionierung der außeruniversitären Sozialforschung. Expertise im Auftrag des BMWFK. Wien 1996

Hollensteiner, Eva: Frauen an Universitäten. (Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung: Berichte). Wien 1990

Ingrisch, Doris: „Alles war das Institut!“ Eine lebensgeschichtliche Untersuchung über die erste Generation von Professorinnen an der Universität Wien. Wien 1993. (= Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 2)

Institut für Wissenschaft und Kunst, Dokumentationsstelle Frauenforschung: Bibliographie: Frauenspezifische und feministische Hochschulschriften an österreichischen Universitäten 1968 – 1993. Wien 1994. (= Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 4)

Kreisky, Eva; Sauer, Birgit: Feminismus oder Staat: Frauenpolitik zwischen Skylla und Charybdis? In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 28. Jg. 1999/1

Lutter, Christina; Menasse-Wiesbauer, Elisabeth (Hg.): Frauenforschung, feministische Forschung, Gender Studies. Wien 1999. (= Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr (Hg.): Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 8)

Maier, F.: Der Arbeitsmarkt für Wissenschaftlerinnen. in: Lang, S./Sauer, B. (Hg.), Wissenschaft als Arbeit - Arbeit als Wissenschaftlerin, Campus Verlag, Frankfurt a. M./New York 1997

Österreichisches Statistisches Zentralamt: Erhebung über Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E) für das Jahr 1993

Schaller-Steidl, Roberta: Forschungslückenkatalog zu ressortspezifischen Frauenfragen. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Wien 1995

Schliesselberger, Eva; Strasser, Sabine: In den Fußstapfen der Pallas Athene. Wien 1998. (= Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr (Hg.): Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 7)

Scholtze, E.: Forschung und experimentelle Entwicklung in Österreich 1989 – 1997. In: Statistische Nachrichten 5/1997

Seiser, Gertraud; Knollmayer, Eva (Hg.): Von den Bemühungen der Frauen in der Wissenschaft Fuß zu fassen. Wien 1994. (= Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 3)

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Mainz 1998

Laufende Projekte aus dem Forschungsschwerpunkt „Politikrelevante Hochschulforschung: Frauen in Wissenschaft und Forschung.“

ARGE MOMO Wien (Verein für Kultur, Bildung und Forschung): Räumliche Mobilität und Karrieremobilität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Österreich.

ARGE Wiener Ethnologinnen: Differenzen. Einschlüsse und Ausschlüsse - innen und außen - Universität und freie Wissenschaft.

FORBA (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt): Arbeitsmarkt, Arbeitsbedingungen und Berufsbiographien von Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung. Zwischenbericht im Auftrag des BMWV.

Institut für Forschung, Bildung und Information: Elfenturm. Wien 1999

SOLUTION!: Universitäre Berufsverläufe und Karrieremuster in Österreich aus geschlechtsspezifischer Perspektive unter besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeitsthematik.

Außerhalb des Schwerpunkts:

IG Externe Lektorinnen und freie Wissenschaftlerinnen (1998): Zwischen Autonomie und Ausgrenzung. Zur Bedeutung externer Lehre und freier Wissenschaften an österreichischen Universitäten.

Von der Mehrzahl dieser Projekte liegen bereits Zwischenberichte vor.

