

Von der
Geschlechterpolitik zur
diversitätsorientierten
Gleichstellungspolitik im
österreichischen Hochschul-
und Forschungsraum



Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Abteilung V/GuD Gleichstellung und Diversitätsmanagement
Minoritenplatz 5, 1010 Wien
Tel.: +43 1 531 20-0

Idee, Konzept und redaktionelle Umsetzung (in alphabetischer Reihenfolge):

Raffaella Ebersteiner, Roberta Schaller-Steidl, Angela Wroblewski

Alle Rechte vorbehalten.

Auszugsweiser Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Gestaltung: Alexandra Schepelmann | donaugrafik Schepelmann & Tettinger OG

Illustration: Isabel Peterhans

Lektorat: Barbara Neuwirth

Druck: Gerin Druck GmbH, 2120 Wolkersdorf

Auflage: 1.000

ISBN: 978-3-85224-175-3

Wien, 2023

Vorwort

Alice: „Würdest du mir bitte sagen, wie ich von hier aus weitergehen soll?“ „Das hängt zum großen Teil davon ab, wohin du möchtest“, sagte die Katze.

Lewis Caroll (aus: Alice im Wunderland)

Seit über zwei Jahrzehnten hat das Thema Gleichstellung auf EU-Ebene stetig an Relevanz gewonnen. So ist die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur ein Grundwert der EU, sondern auch als Grundrecht und als Grundprinzip der europäischen Säule sozialer Rechte verankert.¹ Die Geschlechtergleichstellung im Bereich Wissenschaft und Forschung spiegelt sich in den Forschungsrahmenprogrammen ebenso wie in der Weiterentwicklung der ERA Governance wider. Die Gleichstellung der Geschlechter sowie deren Mainstreaming – längst zu einer der insgesamt sechs Prioritäten im Europäischen Forschungsraum (ERA) erklärt – ist an drei Ziele geknüpft: die Integration von Frauen in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen von Wissenschaft und Forschung, die Abschaffung struktureller Barrieren für Frauen, sodass Frauen und Männern gleichermaßen die Karrierewege in Wissenschaft und Forschung offenstehen, und die Integration der Genderdimension in Forschungsinhalten und forschungsgeleiteter Lehre. Österreich orientiert sich an diesen europäischen Prinzipien und Prioritäten und hat diese in den letzten Jahren schrittweise in nationale Strategien und Steuerungsinstrumente integriert.

In der vergangenen und aktuellen ERA-Forschungsperiode hat die Europäische Kommission mit dem Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe, der ERA Policy Agenda und der „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025“ ein richtungsweisendes Bekenntnis zur Bedeutung von Gleichstellung in der Gesellschaft und speziell in der Forschungs-, Technologie- und Innovationspolitik gesetzt. So findet sich auch ein Maßnahmenpaket Gender Equality in den Schwerpunkten des Nationalen Aktionsplans 2022–2025 (NAP), das auf der ERA Policy Agenda 2022–2024 basiert und unter anderem auf einen sektorenübergreifenden Gleichstellungsdialog abzielt.²

1 Vgl. Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025.

2 In diesem Zusammenhang ist auch der kurze Dialog aus Lewis Carolls Buch „Alice im Wunderland“ zwischen Alice und der Katze zu verstehen, der als Auftakt für die Publikation gewählt wurde.

Das Buch soll zwei Jahrzehnte der Gleichstellungsarbeit abbilden. Entwicklungen wurden dafür skizziert und Gleichstellungsakteurinnen und -akteure um ihre Einschätzung gefragt. Zu Wort gekommen sind Genderforschende sowie Praktikerinnen und Praktiker auf dem Gebiet der Gleichstellungsarbeit in Wissenschaft, Forschung und Innovation. Die so entstandenen Beiträge sind größtenteils Beispiele institutioneller Forschung (u. a. Analysen zur Unterstützung der Entscheidungsfindung und Planung an der Hochschule oder Forschungseinrichtung). Sie fußen auf Erfahrung, Wissen und Kompetenzen sowie auf dem Austausch zwischen Forschenden, Praktikerinnen und Praktikern.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung rückt mit dem vorliegenden Band die Fortschritte der vergangenen zwei Dekaden in den Fokus, um zu reflektieren. Ziel war es, den Wissensbestand zu sichern und für die Politikgestaltung nutzbar zu machen. Auch zukünftige Perspektiven sollten in die Überlegungen miteinfließen – in der Reflexion über Erreichtes lassen sich nicht nur der Bedarf zur (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen identifizieren, sondern auch mögliche Entwicklungslinien hierfür. Die zu Beiträgen eingeladenen Expertinnen und Experten haben dafür auch in zwei Workshops gemeinsam darüber nachgedacht, was aus den jeweiligen Erkenntnissen abzuleiten und wo bzw. welcher Handlungsbedarf zu formulieren ist.

Mit dieser Veröffentlichung und den darin dokumentierten Informationen ist der Prozess deshalb natürlich nicht abgeschlossen. Vielmehr liegt damit eine evidenzbasierte Wissensgrundlage für notwendige weitere Maßnahmen und konkrete Handlungen vor.

Ich darf mich daher aufrichtig bei allen bedanken, die an der Entstehung dieser Publikation beteiligt waren. Mit Ihrem großen Einsatz und Engagement ist es gelungen, einen fundierten Überblick über die Gleichstellungsarbeit zu schaffen und die Fertigstellung des Buches in nur wenigen Monaten zu erreichen. Ich wünsche Ihnen auch weiterhin viel Enthusiasmus bei Ihrer wichtigen Arbeit!



ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Polaschek
Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Inhalt

Einleitung 11

Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum

Angela Wroblewski, Roberta Schaller-Steidl



1 Kulturwandel

Policy Paper 21

Angela Wroblewski

1.1 ARGE GLUNA als Mitgestalterin universitärer Gleichstellungspolitik und Unterstützerin des gender fairen, diversitätsorientierten Kulturwandels 33

Edith Gößnitzer

1.2 Die Koordinationsstellen für Frauenforschung, Geschlechterstudien und Gleichstellung 42

Barbara Hey

1.3 Kultur des Teilens. Das Netzwerk genderplattform.at 51

Andrea Ellmeier, Michaela Gindl

1.4 Geschlechtervielfalt an österreichischen Hochschulen: Vom Aufhängen der Regenbogenfahne bis zum Aufbrechen der Genderbinarität? 61

Victoria Englmaier

1.5 Gleichstellung und Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz an den Pädagogischen Hochschulen 71

Roswitha Tschenett, Gerald Rauch

1.6 Gleichstellung aus dem Blickwinkel von Diversität im österreichischen Fachhochschul-Sektor 83

Regina Aichinger

1.7 FEMtech KARRIERE. EIN ANREIZ ZUM KULTURWANDEL 96

Alexia Bumbaris

1.8 Exzellenz: Impulse für Gendersensibilität & Forschungskultur – Laura Bassi Centres of Expertise 105

Eva Heckl, Charlotte Alber, Sabine Pohoryles-Drexel

1.9	Rahmen, Wille, Raum und Zeit für Gleichstellung und Diversität an Universitäten am Beispiel der TU Wien	114
	Sabine Seidler	
1.10	Der Diversitätsmanagement-Preis Diversitas: Ein Förderungs- und Unterstützungsformat für die strukturelle und kulturelle Weiterentwicklung von Hochschul- und Forschungsorganisationen	123
	Roswitha Hofmann	
1.11	Universitätssteuerung und Gleichstellungsthematiken. Anmerkungen zu ausgewählten Entwicklungen innerhalb von fünf LV-Perioden seit 2007	134
	Maria Keplinger, Roberta Schaller-Steidl	
1.12	Gleichstellungspläne an Fachhochschulen am Beispiel der FH Oberösterreich	145
	Martina Gaisch	
1.13	Die Entwicklung eines Gleichstellungsplans am AIT Austrian Institute of Technology als Beispiel für eine anwendungsorientierte Forschungs- und Technologieorganisation	155
	Elke Guenther, Marie Theres Raberger	
1.14	Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Österreichischen Akademie der Wissenschaften	164
	Barbara Haberl	

2 Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre

Policy Paper

Angela Wroblewski

177

2.1	„Steter Tropfen höhlt zwar Steine, aber nicht alle Menschenhirne“ (Ursula Floßmann) – Institute für Geschlechterforschung an Universitäten	188
	Waltraud Ernst	
2.2	Genderdimensionen in der Forschung – eine Retrospektive auf die TU Wien	200
	Brigitte Ratzer, Dinah Gaffal, Ruth Strobl	



2.3	Gleichstellung an der Inklusiven Pädagogischen Hochschule Salzburg	211
	Andrea Bramberger, Silvia Kronberger	
2.4	Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Diversität in Österreichs Spitzenforschung	223
	Sabine Haubenwallner, Marlene Hock	
2.5	FEMtech Forschungsprojekte – Gender im Forschungsinhalt	235
	Andrea Rainer	
2.6	... Gabriele Possanner, obwohl nur ein Weib, wurde es bedeutend schwerer gemacht ... Der Gabriele-Possanner-Preis 1997 bis 2021 – eine Erfolgsgeschichte	243
	Eva Blimlinger	
2.7	Geschlechterwissen in und aus der außeruniversitären Forschung	253
	Helene Schiffbänker, Anita Thaler	
2.8	Forschungsplattformen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung: Trojanisches Pferd im neoliberalen Korsett?	267
	Alexandra Weiss	
2.9	Die österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung ÖGGF. Die ersten zehn Jahre (2012–2022)	278
	Andrea B. Braidt	



3 **Karriereförderung und Empowerment von Frauen**

	Policy Paper	293
	Angela Wroblewski	
3.1	Neue Wege in der Karriereförderung. Reflexion des Umstiegs von Frauenprogrammen auf ESPRIT	303
	Barbara Zimmermann	
3.2	ÖAW – Umstieg von DOC-fFORTE auf integrierte Frauenförderung im DOC-Programm	315
	Barbara Haberl	

3.3	Auf dem Weg zur Chancengleichheit. Der Förderschwerpunkt Talente des BMK als multifaktorieller Ansatz	322
	Andrea Rainer	
3.4	Erfahrungen und Ergebnisse aus der begleitenden Erhebung des Programms INNOVATORINNEN	331
	Verena Régent, Charlotte Alber, Brigitte Ecker, Sabine Pohoryles-Drexel	
3.5	Das Programm „Potenziale“ der Grazer Universitäten	342
	Barbara Hey, Ilse Wieser	
3.6	Empowerment von Wissenschaftlerinnen an der TU Graz am Beispiel des Programms Leading Women	352
	Barbara Herz, Gudrun Haage	
3.7	Bewegte Karrieren, bewegliche Organisationen? Das Mentoring-Programm muv im Kontext von Individualförderung und Strukturwandel	363
	Katharina Kreissl, Angelika Striedinger, Sylwia Bukowska, Kerstin Tiefenbacher	
3.8	Individuelle und strukturelle Bedingungen mit Handlungsspielräumen. Reflexionen zum Coaching von Wissenschaftlerinnen* aus der Praxis	372
	Meike Lauggas	
3.9	Zwei Dekaden Vereinbarkeitsthematik an Universitäten – Praxiserfahrungen und -einblicke des UniKid-UniCare Austria Netzwerks	382
	Bronwen Arbeiter-Weyrer, Martina Fröhlich, Waltraud Heschl, Sylvia Kleindienst, Nina Krebs, Stefanie Madsen, Julia Spiegl in Abstimmung mit dem UniKid-UniCare Netzwerk Austria	
4	Abschließende Betrachtung	393
	Angela Wroblewski, Roberta Schaller-Steidl	
5	Replik	402
	Barbara Weitgruber, Elmar Pichl	
	Anhang	408
	Kurzbiografien	409
	Abkürzungsverzeichnis	418
	Rechtsquellenverzeichnis	422



Einleitung

Angela Wroblewski, Roberta Schaller-Steidl

Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum

Österreich weist eine lange Tradition von frauen- und gleichstellungsfördernden Maßnahmen auf, die bis in die 1970er-Jahre zurückreicht. Seit den 1990er-Jahren kann von einem Maßnahmenbündel gesprochen werden, das neben Förderung von Frauen auch Antidiskriminierung und die Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung anstrebte. Ein zentraler Meilenstein in dieser Entwicklung war die Errichtung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den Universitäten im Jahr 1990. 1995 trat der erste Frauenförderplan im Wirkungsbereich des Wissenschaftsressorts in Kraft, der den Rahmen für die universitären Frauenförderungspläne vorgab (Schaller-Steidl & Neuwirth, 2003). Zentraler Akteur bei der Entwicklung von frauen- oder gleichstellungsfördernden Maßnahmen war das Wissenschaftsressort, das dabei häufig Vorschläge und Forderungen von Wissenschaftler*innen aufnahm. So wurden beispielsweise im Rahmen der seit Ende der 1980er-Jahre vom Wissenschaftsministerium organisierten Wissenschaftlerinnen-tagungen Forderungen von Wissenschaftler*innen und Aktivist*innen an die zuständige Ministerin bzw. den zuständigen Minister formuliert (siehe z. B. Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien Graz, 1997; Rieser & Strasser, 1999; Hey & Pellert, 2001; Blimlinger & Garstenauer, 2005).

Mit dem „**Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft**“ erfolgte erstmals eine systematische Aufarbeitung der Situation von Frauen in der Wissenschaft mit Fokus auf die Entwicklung von Maßnahmen entlang des Karriereverlaufs unter Einbeziehung von „Querschnittsmaterien“ wie Vernetzung, Qualitätssicherung, Anreizsystemen oder Vereinbarkeitsthemen (BMWV, 1999).

Rund um die Jahrtausendwende fanden einige Veränderungen statt, die auch Frauen- und Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung prägten. Zum einen erhielten Universitäten mit dem Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) Autonomie und wurden damit auch zu zentralen Akteurinnen für Frauenförderung und Gleichstellungspolitik. Zum anderen wurde nach der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 der Ansatz des Gender Mainstreamings in der Politik der Vereinten Nationen (UN) verankert und auch im Primärrecht der Europäischen Union (EU) aufgegriffen. 1995 trat Österreich der EU bei und erhielt damit auch Zugang zu Strukturfondsmitteln, mit deren Hilfe nachhaltige universitäre Gleichstellungsmaßnahmen kofinanziert wurden.

Vor dem Inkrafttreten des UG 2002 beauftragte das Wissenschaftsressort eine Evaluation der frauenfördernden Maßnahmen im Bereich Wissenschaft und Forschung (Wroblewski et al., 2007), um evidenzbasiert den Transfer bestehender Maßnahmen in das neue Organisationsrecht zu unterstützen. Darüber hinaus wurden rund um die Jahrtausendwende einige frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen evaluiert, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert wurden (z. B. die Mentoringprogramme der Universität Wien und der Medizinischen Universität Wien, Buchinger & Gschwandtner, 2005; Hoffer-Pober, Steinböck & Gutierrez-Lobos, 2015).

Mit dem UG 2002 erfolgte eine Neuausrichtung universitärer Gleichstellungspolitik, die an die neuen Steuerungsinstrumente (Leistungsvereinbarung, Wissensbilanz) gekoppelt wurde. Das Zusammentreffen von universitärer Autonomie und der neu etablierten Steuerungslogiken unterstützte die Vision der unternehmerischen Universität und prägte in weiterer Folge universitäre Gleichstellungspolitik. Unter anderem wurde damit ein Management by Objectives eingeführt, das zwar mit den Zielsetzungen der unternehmerischen Hochschule kompatibel ist, aber aus Sicht der Genderforschung stark problematisiert wurde (z. B. Hark & Hofbauer, 2018; Wroblewski, 2017). Die mit dem Management by Objectives eingeführte Quantifizierung von Gleichstellung reduzierte Gleichstellungsaspekte auf jene Bereiche, für die quantitative Informationen zur Verfügung stehen, wie z. B. die Frauenanteile in Leitungsfunktionen. Andere Dimensionen von Gleichstellung, wie z. B. die Verankerung der Genderdimension in die Inhalte von Lehre, Forschung und Innovation, können dadurch ausgeblendet werden.

Wie aus der Beschreibung der Entwicklung deutlich wird, konzentrierten sich Frauenförderung und Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung lange Zeit auf den öffentlich finanzierten universitären Bereich und unterstützten dort eine Institutionalisierung und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit. Erst innerhalb des letzten Jahrzehnts wurde danach gestrebt, die Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Privatuniversitäten bzw. Privathochschulen und die außeruniversitäre Forschung durch vergleichbare Politiken zu adressieren. So wurde im Rahmen des aktuellen Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplans ein Gleichstellungsziel formuliert, das auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Gremien sowie beim Nachwuchs in Lehre und Forschung abzielt (BMBWF, 2019, S. 36). Entsprechende Maßnahmen sind im Entwicklungs- und Finanzierungsplan sowie im Gleichstellungsplan zu formulieren. Auch wenn ein den Universitäten vergleichbares Gleichstellungsziel für den FH-Bereich formuliert wurde, so bleibt das Ziel zum einen vager formuliert und zum anderen fehlt es an mit Universitäten vergleichbaren Strukturen (z. B. Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen). In Summe führen diese Rahmenbedingungen dazu, dass an einigen Fachhochschulen zwar Gleichstellungsmaßnahmen implementiert sind, diese jedoch nicht immer in umfassende Strategien eingebunden oder an spezifische Strukturen für Gleichstellung gekoppelt sind (Grasenick et al., 2017; Dudenbostel & Tiefenthaler, 2014; Tiefenthaler & Good, 2011; Wroblewski & Striedinger, 2018).

Für Pädagogische Hochschulen ist das Erreichen eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen und Funktionen als Ziel formuliert und es

ist auch vorgesehen, dass ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet und ein Frauenförderplan sowie ein Gleichstellungsplan erlassen wird. Darüber hinaus sollte der Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ in der von Pädagogischen Hochschulen angebotenen Aus- und Weiterbildung berücksichtigt werden (BMBWF, 2018), um einen professionellen und reflektierten Umgang mit der Geschlechterdimension in der von heterogenen Lebenswelten geprägten Schule zu verankern. Ziel ist eine aktive Auseinandersetzung mit den damit verbunden gesellschaftspolitischen Fragen und Werthaltungen in der Schule bzw. im Unterricht. Auch Privatuniversitäten bzw. Privathochschulen sind aufgefordert, in ihrer Satzung und im Rahmen ihres Entwicklungs- und Gleichstellungsplans Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Gleichstellung festzuschreiben.

Dieser kurze historische Abriss macht deutlich, dass die Hochschulsektoren sowie die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und auch die Einrichtungen der Forschungsförderung jeweils eine unterschiedlich lange Tradition von institutionellen Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitiken aufweisen und sich die etablierten Maßnahmenbündel voneinander unterscheiden.

Das Wissenschaftsressort war und ist ein zentraler Akteur der Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung. Zu Beginn der 1990er-Jahre startete der **FWF** mit einem Habilitationsprogramm für Frauen und erweiterte diese Förderschiene Jahre später um das Hertha-Firnberg-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das seit 2021 unter dem Namen **ESPRIT** als **Early-Stage-Researcher** Programm für Frauen und Männer weitergeführt wird, wobei die Vergabe der Fördermittel auf Gleichstellungsstandards abstellt und das Programm nunmehr Frauen wie Männer adressiert. Um die Jahrtausendwende empfahl der Rat für Forschungs- und Technologiepolitik eine interministerielle Zusammenarbeit im Bereich Wissenschaft und Forschung, die ab 2002 mit dem **Programm fFORTE** – Frauen in Forschung und Technologie umgesetzt wurde. Mit dem sektorenübergreifenden Programm wurde der gesamte Ausbildungs- und Karrierezyklus adressiert und es wurden einige strukturwirksame Maßnahmen realisiert. 2004 schuf das damalige **BMVIT** mit **FEMtech** ein umfassendes Programm, das sowohl die Verankerung der Genderdimension in Forschungsinhalten als auch die Karrieren von Frauen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich unterstützt. Im gleichen Zeitraum wurde das Programm **w-fORTE** – Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie – vom Wirtschaftsministerium entwickelt, das seine Maßnahmen auch darauf gründet, dass die Qualität von Forschung und Innovation steigt, wenn sie in gemischten Teams erbracht wird. Zudem verändern sich Inhalte und Zugangsweisen zu Themen, wenn Frauen in gestaltenden Rollen Einfluss auf Inhalte und Prozesse ausüben, was sich sowohl im Programm **Laura Bassi Centres of Expertise** wie auch im aktuellen **INNOVATORINNEN**-Programm zeigt.

Seit Ende der 1990er-Jahre orientiert sich die österreichische Gleichstellungspolitik am europäischen Gleichstellungsdiskurs. Im Zuge der Gründung der **Helsinki Group on Gender in Research and Innovation** (1999) wurde der europäische Austausch und die Zusammenarbeit in Gleichstellungsfragen zwischen den Mitgliedsländern und

der Europäischen Kommission intensiviert. Die weiteren Entwicklungen auf europäischer Ebene waren und sind handlungsleitende Grundlagen für die Gestaltung der nationalen Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung. Aktuelle **Entwicklungen auf europäischer Ebene** führen auch zu gemeinsamen An- und Herausforderungen. Die Europäische Kommission hat für das aktuelle **Forschungsrahmenprogramm** Horizon Europe 2021–2027 das Vorliegen eines **Gleichstellungsplans** als Voraussetzung für eine Antragstellung formuliert (EC, 2021a). Damit soll vermieden werden, dass Gleichstellungspläne als „Papiertiger“ verstanden werden, d. h. als ein strategisches Dokument ohne Umsetzung bzw. Relevanz für den Alltag einer Forschungseinrichtung. Nach der Definition der Europäischen Kommission (EC, 2021b) sind Gleichstellungspläne strategische Dokumente der Forschungseinrichtungen, die von der jeweiligen Leitung unterschrieben und veröffentlicht werden. Sie sind evidenzbasiert, d. h. basieren auf einer empirischen Analyse des Gleichstellungsproblems, enthalten konkrete Ziele, Maßnahmen und Ressourcen und sind einem Monitoring unterzogen. Idealerweise sollten Gleichstellungspläne fünf Themenfelder umfassen: (1) Organisationskultur und Work-Life-Balance, (2) ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen, (3) Gleichstellung bei Personaleinstellung und Karriereentwicklung, (4) Integration der Genderdimension in Inhalte von Lehre, Forschung und Innovation sowie (5) Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und geschlechterbezogene Gewalt.

Nach den Vorstellungen der Europäischen Kommission sollen Gleichstellungspläne inklusiv sein, d. h. auf einem intersektionalen Gleichstellungsverständnis basieren und Geschlechtervielfalt berücksichtigen. Das entspricht auch dem Ziel der österreichischen Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung, die diversitätsorientierter ausgerichtet werden soll. Konkret sollen Geschlechtergleichstellung und Diversitätsaspekte evidenzbasiert und forschungsgeleitet miteinander verknüpft werden, d. h. Frauen und Männer werden nicht mehr als homogene Gruppen wahrgenommen. Vielmehr verschiebt sich der Fokus auf unterschiedliche soziale Gruppen in spezifischen Lebenssituationen wie z. B. Studierende mit Kindern oder Wissenschaftler*innen in der PhD-Phase. Gleichstellungspolitiken sollen damit gleichermaßen die Konzepte der Antidiskriminierung, der Frauenförderung und des Gender Mainstreamings aufgreifen sowie Vielfalt fördern und einen professionellen Umgang mit Diversität etablieren. Die ERA Policy Agenda 2022–2024 sieht darüber hinaus weitere Themenfelder zur Gleichstellungsthematik (Action 5) vor, darunter auch die Weiterentwicklung von Gleichstellungskonzepten unter intersektionaler Perspektive.

Während diese Zielsetzung von den meisten hochschul- und forschungspolitischen Akteur*innen prinzipiell mitgetragen wird, fehlt es in bestimmten Bereichen bzw. für bestimmte Herausforderungen jedoch an bewährten bzw. innovativen Strategien zur Entwicklung von konkreten Zielsetzungen und Maßnahmen sowie deren Umsetzung. So fokussieren gleichstellungspolitische Zielsetzungen häufig auf ausgewogene Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen. Dies spiegelt sich auch im bestehenden Gender-Monitoring des BMBWF oder in den Gender- oder Gleichstellungsberichten von Hochschulen wider, die in der Analyse primär zwischen

Frauen und Männern differenzieren. Eine weiterführende Differenzierung nach anderen sozialen Kriterien ist häufig aufgrund von Datenlücken nicht möglich. Damit bleibt die Umsetzung von Politiken oder Maßnahmen häufig hinter dem selbst gesteckten Anspruch einer diversitätsorientierten oder inklusiven Gleichstellungspolitik.

Ziel des Sammelbandes ist es, für drei zentrale gleichstellungspolitische Ziele – Kulturwandel in Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen, Verankerung der Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre sowie Karriereförderung und Empowerment von Frauen – Erfahrungen mit der Entwicklung und Umsetzung effektiver Gleichstellungspolitiken aus unterschiedlichen Perspektiven zugänglich zu machen. Dabei sollen die Erfahrungen dahingehend reflektiert werden, welche Rahmenbedingungen Gleichstellungspolitiken unterstützen, die zu einem Abbau von geschlechterbezogenen Unterschieden oder einem Struktur- und Kulturwandel beigetragen oder den Stellenwert der Genderdimension in den Inhalten von Lehre, Forschung und Innovation gestärkt haben. Dadurch soll einerseits bestehendes Wissen gesichert und für aktuelle und künftige Politikgestaltung nutzbar gemacht werden. Andererseits soll Erreichtes reflektiert und eventuell bestehender Weiterentwicklungsbedarf aktueller Maßnahmen identifiziert werden. Damit wird ein Beitrag zu einem sektorenübergreifenden und zukunftsorientierten Gleichstellungsdiskurs in Wissenschaft und Forschung geleistet.

Die Publikation umfasst neben Einleitung und Schlussfolgerungen drei Teile, die auf zentrale Gleichstellungsziele abstellen und damit die Struktur des dreigliedrigen Gleichstellungsziels aufgreifen: (1) Kulturwandel, (2) Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre und (3) Karriereförderung und Empowerment von Frauen. Jeder dieser Teile beginnt mit einer Beschreibung der Entwicklungen seit 2000 (Politiken, Maßnahmen und Initiativen, Veränderungen des politischen Diskurses, zentrale Ergebnisse). Daran anschließend reflektieren Expert*innen, die in die Umsetzung der Maßnahmen involviert waren bzw. sind, über das Potenzial der Maßnahmen zu einer Veränderung des Status Quo auf institutioneller Ebene beizutragen sowie über fördernde und hemmende Faktoren. Auf Basis dieser Reflexion sollen der Handlungsbedarf formuliert und der Entwicklungsprozess von Maßnahmen für die Umsetzung der ERA Policy Agenda (Aktion 5) in Österreich unterstützt werden.

Die einzelnen Beiträge dieser Publikation beinhalten verschiedene geschlechtergerechte Schreibweisen. Die Autorinnen und Autoren wenden die Schreibweise ihrer jeweiligen Institution an. Bei Doppelautor/inn/enschaft kommt die Schreibweise der Hauptautorin/des Hauptautors zur Anwendung.

Literatur

Buchinger, Birgit & Gschwandtner, Ulrike (2005). Bewegte Beziehungen. Ergebnisse der Evaluierung des Mentoring-Programms muv an der Universität Wien. In: Herta Nöbauer, Evi Genetti & Waltraud Schlögl (Hrsg.), Mentoring für Wissenschaftlerinnen. Im Spannungsfeld universitärer Kultur- und Strukturveränderung. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 20 (S. 221–386). Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur.

Blimlinger, Eva & Garstenauer, Therese (Hrsg.) (2005). Women/Gender Studies: Against All Odds. Dokumentation der 7. Österreichischen Wissenschaftlerinnentagung. Innsbruck/Wien: Studienverlag.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2018). Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3da06c94-6d38-4044-8fdc-893f7be18c5a/HSK_Endbericht_Genderkompetenz_Langfassung_barrierefrei.pdf. Zugegriffen: 01.09.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2018). Grundsatzерlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“. Rundschreiben Nr. 21/2018. Geschäftszahl: BMBWF-15.510/0024-Präs/1/2018. Wien. https://rundschreiben.bmbwf.gv.at/download/2018_21_lo.pdf. Zugegriffen: 18.07.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2019). Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan 2018/19–2022/23. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:12facb32-b08a-4bca-97b4-d7dc6703e0ef/fhplan_201819-202223.pdf. Zugegriffen: 18.07.2022.

BMWF [Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr] (Hrsg.) (1999). Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Wien.

Dudenbostel, Tobias & Tiefenthaler, Brigitte (2014). Gender- und Diversitätspolitik an Fachhochschulen und Privatuniversitäten. Studie im Auftrag des BMWFW. Wien: technopolis.

European Commission (2021a), European Policy Agenda. Overview of actions for the period 2022–2024. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2777/52110.

European Commission (2021b). Horizon Europe guidance on gender equality plans. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2777/876509.

Grasenick, Karin, Kleinberger-Pierer, Magdalena & Good, Barbara (2017). Maßnahmenpaket Gleichstellungs- und Diversitätspolitik an Österreichs Fachhochschulen. Studie im Auftrag des BMWFW. Graz: convelop.

Hark, Sabine & Hofbauer, Johanna (Hrsg.) (2018). Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universität und Geschlechterdynamiken. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Hey, Barbara & Pellert, Ada (Hrsg.) (2001). Frauenförderung = Hochschulreform! Dokumentation der gleichnamigen Tagung. Information Sondernummer 1/2001. Graz: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz.

Hoffer-Pober, Angelika, Steinböck, Sandra & Gutiérrez-Lobos, Karin (Hrsg.) (2015). Mentoring in der Universitätsmedizin. 10 Jahre Mentoring an der MedUni Wien. Wien: Facultas.

Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien Graz (1997). Dokumentation der 4. Österreichischen Wissenschaftlerinnentagung. Informationen Sondernummer 1/1997. Graz.

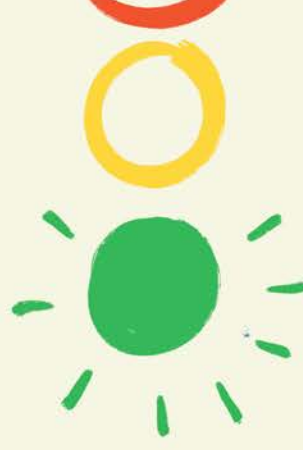
Rieser, Susanne & Strasser, Sabine (Hrsg.) (1999). Innen Außen Zwischendrin. Perspektiven feministischer Forschung und Lehre 2000. Dokumentation der 5. Österreichischen Wissenschaftlerinnentagung. Information Sondernummer 1/1999. Wien: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauenforschung Wien.

Schaller-Steidl, Roberta & Neuwirth, Barbara (Hrsg.) (2003). Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 19. Wien: Verlag Österreich.

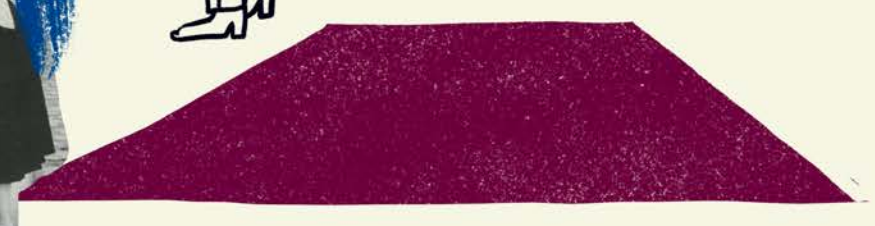
Striedinger, Angelika, Sauer, Birgit, Kreissl, Katharina & Hofbauer, Johanna (2016). Feministische Gleichstellungsarbeit an unternehmerischen Hochschulen: Fallstricke und Gelegenheitsfenster. Feministische Studien 16 (1), 9–22. doi: 10.1515/fs-2016–0103.

Tiefenthaler, Brigitte & Good, Barbara (2011). Genderpolitik in österreichischen Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen. Synthesebericht zum Status quo an österreichischen Universitäten, Fachhochschulen, Privatuniversitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Einrichtungen der Forschungsförderung. Studie im Auftrag des BMWF. Wien: technopolis.

Wroblewski, Angela, Gindl, Michaela, Leitner, Andrea, Pellert, Ada & Woitech, Birgit (2007). Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen im bm:bwk. Wien: Verlag Österreich.



A C
B



1

Kulturwandel

Policy Paper

Angela Wroblewski

In den 1980er-Jahren stand der geringe Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung – insbesondere in den technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen – im Zentrum der Diskussion. Zentrale Themen dabei waren die geschlechterspezifischen Rollenerwartungen, die die Bildungs- und Studienentscheidungen prägten und den Verbleib an Universitäten bzw. in Wissenschaft und Forschung beeinflussten (Stolte-Heiskanen, 1991). Geschlechterbezogene Rollenerwartungen wurden gleichermaßen als Grund dafür gesehen, dass sich nur wenige Frauen für die Technik entschieden und Frauen nach der Familiengründung ihre Karriereambitionen einschränkten (Cole & Zuckerman, 1987). Die Ursachen für den geringen Frauenanteil bzw. die Benachteiligung von Frauen wurden damit überwiegend außerhalb des Universitäts- bzw. Wissenschaftssystems gesehen.

Diese Sichtweise auf die Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung wurde in den 1990er-Jahren zunehmend kritisiert und der Fokus verschob sich von Fragen der Qualifikation und des Zugangs zum Studium und dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt zu Aufstiegsbarrieren. Damit stand nicht mehr die Förderung von Individuen im Zentrum, sondern es wurden Strukturen und Prozesse in Wissenschaftsorganisationen sowie die zugrundeliegenden Normen kritisch beleuchtet (z. B. Fogelberg et al., 1999). Die Diskussion in den 1990er-Jahren war durch zwei Forschungsarbeiten geprägt, die die stark verbreitete Annahme, dass in Wissenschaft und Forschung nur die Leistung zählt, hinterfragten. Die Studie von Christine Wennerås und Agnes Wold (1997) wies im Zusammenhang mit der Forschungsvergabe beim Swedish Medical Research Council einen Gender-Bias zuungunsten von Frauen nach: Frauen erhielten bei gleicher wissenschaftlicher Produktivität schlechtere Bewertungen als Männer. Damit Frauen die gleiche Punktezahl wie Männer erhielten, mussten sie um den Faktor 2,5 produktiver sein als Männer. 1999 wurde eine Studie des MIT veröffentlicht, der zufolge Frauen bei gleicher Qualifikation weniger verdienten und auch weniger Ressourcen zur Verfügung gestellt bekamen als Männer.

Der ETAN Bericht (EC, 2000) wurde von 14 Expertinnen aus zehn EU-Mitgliedsstaaten erstellt und beschrieb die Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung und deren Ursachen. Vor dem Hintergrund der damals aufkommenden Diskussion um die Implementierung des Gender Mainstreaming Ansatzes (Rees, 1998) in der Wissenschaft wurde besonderes Augenmerk auf strukturelle Benachteiligungen und Diskriminierungen gelegt. Der Bericht problematisierte die Konsequenzen der Unterrepräsentanz von Frauen für Exzellenz und formulierte die Schlussfolgerung: „the under-representation of women threatens the goals of science in achieving excellence“ (EC, 2000, S. viii). Die Empfehlungen des Berichts richteten sich an die Europäische Kommission, das Europäische Parlament, die Mitgliedsstaaten, Forschungseinrichtungen und Forschungsförderinstitutionen. In den

Schlussfolgerungen (EC, 2000, S. 95) wird explizit davon gesprochen, dass „waiting for equality“ nicht funktionieren wird. Anstelle von Abwarten und Untätigkeit wird aktives Handeln eingefordert und ökonomisch argumentiert. „Making an investment in educating girls in science, but then not addressing the direct and indirect forms of discrimination and disadvantage they face in employment is enormously wasteful. Indeed, tolerating the existence of barriers preventing women from achieving their potential in science is neither economically prudent nor is it socially just.“

Dieser Argumentation folgend etablierten sowohl die Europäische Kommission als auch einzelne Mitgliedsstaaten Maßnahmen, die auf den Abbau von diskriminierenden Strukturen und Prozessen abzielten. Im Jahr 2012 propagierte die Europäische Kommission Strukturwandel als Schlüssel für exzellente und effiziente Forschung und Innovation (EC, 2012). Forschungsinstitutionen sollten durch konkrete Maßnahmen fünf Ziele verfolgen:

1. Erhöhung der Transparenz von Entscheidungsprozessen,
2. Abbau von institutionellen Praktiken, die Frauen benachteiligen,
3. Etablierung einer modernen Personalpolitik,
4. Förderung von Exzellenz durch Diversität und
5. Verankerung der Genderdimension in Forschungsinhalten und Innovation.

Eine zentrale Rolle spielten dabei die sogenannten „structural change projects“, die von der Europäischen Kommission finanziert wurden und Strukturwandel in Forschungseinrichtungen unterstützen sollten.

EU-Politik: Von „Structural Change Projects“ zu Gleichstellungsplänen

Die Europäische Kommission begann mit dem 7. Forschungsrahmenprogramm (FP7), Forschungsinstitutionen bei der Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau diskriminierender Strukturen zu unterstützen. Dem lag die Annahme zugrunde, dass mit dem Strukturwandel auch eine Reflexion von Geschlechterstereotypen und Werthaltungen einhergehen würde. Dabei sollte es auch zu einem Hinterfragen und in weiterer Folge zu einer Veränderung der Vorstellung von Exzellenz kommen.

Im Rahmen der letzten beiden Forschungsrahmenprogramme (FP7, 2007–2012 und Horizon Europe, 2014–2020) wurden rund 200 Institutionen durch 21 Projekte bei der Entwicklung von Gleichstellungsplänen unterstützt. Begleitend dazu wurden Tools bereitgestellt (beispielsweise das von EIGE entwickelte GEAR Tool³), die bei der Entwicklung von Schulungsangeboten (beispielsweise durch die GE Academy⁴) und Vernetzung in Form von Communities of Practice (beispielsweise im Rahmen von ACT⁵) halfen. Österreichische Institutionen haben sich erfolgreich im Wettbewerb um Mittel für derartige Projekte behauptet. Allein in Horizon Europe handelt es sich um 15 Projekte, drei davon wurden von einer österreichischen Organisation koordiniert (GEECCO,

3 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>. Zugegriffen: 01.09.2022.

4 <https://ge-academy.eu/>. Zugegriffen: 01.09.2022.

5 <https://act-on-gender.eu/>. Zugegriffen: 01.09.2022.

TARGET, CHANGE) und an zwölf weiteren waren bzw. sind österreichische Institutionen beteiligt (GENERA, LIBRA, PLOTINA, SPEAR, Efforti, GENDERACTION, ACT, GRANTeD, GE ACADEMY, EQUALS, CASPER, GENDER STI).⁶

Die Evaluationen der Umsetzung und Wirkung der Projekte zeigen, dass diese Projekte zwar erfolgreich umgesetzt wurden, aber das Potenzial für Strukturwandel nur eingeschränkt nachhaltig genutzt werden konnte. Die Erklärungen für dieses Paradox weisen auf ähnliche Herausforderungen für die Umsetzung von Gleichstellungsplänen hin. Zwar formulierten Institutionen ein „rhetorisches“ Bekenntnis zu Gleichstellung, häufig aber fehlte es an tatsächlicher Unterstützung durch das Management (EC, 2012). In einigen Fällen kam es auch zu Problemen mit der Umsetzung von Gleichstellungsplänen (Bergqvist et al., 2013; Palmén, Kalpazidou Schmidt, 2019), zu unterschiedlichen Formen von Widerstand (FESTA, 2016) oder es fehlte an Genderkompetenz (Wroblewski, 2016).

Im **aktuellen Forschungsrahmenprogramm** (Horizon Europe, 2021–2027) sind antragstellende Institutionen verpflichtet, einen Gleichstellungsplan vorzuweisen (Council of the European Union, 2021). Die **Europäische Kommission** hat basierend auf dem Forschungsstand Kriterien entwickelt, die sicherstellen sollen, dass es sich um effektive Gleichstellungspläne und nicht nur ein formales Bekenntnis ohne Umsetzungsaktivitäten handelt (EC, 2021). Demnach sollen **Gleichstellungspläne öffentlich zugängliche Dokumente sein, die von der Leitung bzw. den zentralen Entscheidungsgremien einer Forschungseinrichtung erlassen werden**. Die Gleichstellungspläne sollen konkrete Ziele, Maßnahmen und Ressourcen (Budget und Expertise) vorsehen und auf einer empirischen Analyse des Gleichstellungsproblems basieren. Darüber hinaus werden fünf Themenbereiche definiert, die durch konkrete Ziele und Maßnahmen adressiert werden sollen. Dabei handelt es sich um Organisationskultur und Vereinbarkeit, ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen, Personaleinstellung und Karriereförderung, Verankerung der Genderdimension in den Inhalten von Forschung, Lehre und Innovation sowie die Entwicklung von Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und geschlechterbezogene Gewalt. Die Europäische Kommission spricht von „inklusiven Gleichstellungsplänen“, die auf einem intersektionalen Gleichstellungsverständnis basieren und Geschlechtervielfalt berücksichtigen. Dadurch sollen in den genannten Bereichen Zugangsbarrieren für unterrepräsentierte Gruppen abgebaut und die Diversität in der Partizipation sichergestellt werden (EC, 2022).

Maßnahmen zur Unterstützung eines Strukturwandels in Österreich

Die österreichische Politik im Bereich Wissenschaft, Forschung und Innovation bekennt sich ebenfalls zu einem dreigliedrigen Gleichstellungsziel – und damit auch zu Strukturwandel – und hat dieses auch im nationalen Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum (ERA Roadmap, 2016–2020) festgeschrieben. Konkret wird entsprechend den Europäischen Zielsetzungen angestrebt: 1. Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen

⁶ Für nähere Informationen zu den Projekten siehe <https://cordis.europa.eu/projects/de>.
Zugegriffen: 01.09.2022.

und Hierarchieebenen, 2. Abbau von strukturellen Barrieren für Frauen, 3. Verankerung der Genderdimension in Forschung und forschungsgeleiteter Lehre (BMBWF, 2016, S. 28).

Universitäten

Diese Zielsetzungen sind insbesondere für den universitären Bereich nicht neu und werden durch einen bereits länger etablierten Policy-Mix unterstützt. Mit dem Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) wurde „Gleichstellung der Geschlechter“ als leitender Grundsatz für Universitäten verankert (§ 2), es wurden die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen als zentrales Instrument der Antidiskriminierung eingerichtet (§ 42) und mit den Koordinationsstellen eine Einrichtung geschaffen, die Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung und der Geschlechterforschung koordiniert und die Universitätsleitung hinsichtlich dieser Aufgaben unterstützt (§ 19). Die flächendeckende Etablierung solcher Organisationseinheiten wurde durch eine Anschubfinanzierung für die Dauer von drei Jahren mit Mitteln **des Europäischen Sozialfonds (ESF)** realisiert und danach in das Globalbudget der Universitäten übergeführt. Mit der Ausgliederung der Universitäten änderten sich nicht nur die Rollen und Aufgaben des Ministeriums und der Universitäten, sondern auch die Netzwerkstrukturen für Gleichstellungsfragen. Sowohl die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen wie auch die Koordinationsstellen und Kinderbüros haben sich universitätsübergreifend vernetzt. Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten (ARGE GLUNA) hat sich 2003 als Gesellschaft bürgerlichen Rechts gegründet. Die Koordinationsstellen haben sich 2002 im Rahmen der Genderplattform zusammengeschlossen und die Ansprechpersonen bzw. Organisationseinheiten für Vereinbarkeitsfragen gründeten 2004 das Netzwerk UniKid, das 2015 auf UniKid-UniCare erweitert wurde.

Das Wissenschaftsressort etablierte 2003 mit dem **Frauenpolitischen Beirat für Universitäten** einen regelmäßigen, strategischen wie fachlichen, gleichstellungspolitischen Austausch zwischen Akteur*innen und Expert*innen auf der einen Seite und der Ressortleitung andererseits. In den Jahren des Übergangs hin zur Universitätsautonomie wurde auf Empfehlung des Frauenpolitischen Beirats ein 10-Punkte-Programm zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft umgesetzt (Frauenpolitischer Beirat für Universitäten, BMBWF, 2007). Dieser Austausch wurde 2011 im Rahmen des Strategiebeirats Gender und Diversity weitergeführt.

Universitäten sollen konkrete Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Gleichstellung im Frauenförderplan und im Gleichstellungsplan (§ 20b) formulieren. Das UG 2002 spricht nicht ausdrücklich davon, dass die Maßnahmen Struktur- oder Kulturwandel explizit adressieren sollen. Dies wird vielmehr implizit durch die Formulierung des bereits angeführten dreigliedrigen Gleichstellungsziels vorausgesetzt, das auch in den zwischen dem Wissenschaftsressort und den Universitäten abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen aufgegriffen wird.

Konkret angesprochen wird Kulturwandel im gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan 2016–2021 (BMBWF, 2015, S. 28). Als System-Ziel 8 wird die „Förderung eines Kulturwandels zugunsten von sozialer Inklusion, Geschlechtergerechtigkeit und

Diversität an der Universität“ verankert. Kulturwandel wird dabei als vielversprechender Ansatz zur Verstetigung einer mehrdimensionalen Gleichstellungskultur verstanden.

Fachhochschulen

Im Vergleich zu den Universitäten sind die gesetzlichen Vorgaben im Hinblick auf Gleichstellung und Frauenförderung für Fachhochschulen deutlich schwächer formuliert. Nach § 2 Fachhochschulgesetz (FHG) haben Erhalter die Gleichstellung der Geschlechter und die ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in allen Positionen und Funktionen zu beachten. Das FHG sieht jedoch keine den Universitäten vergleichbaren Unterstützungsstrukturen vor. Seit 2021 müssen Fachhochschulen bei der Verlängerung der Akkreditierung einen Gleichstellungsplan vorlegen (§ 8a FHG), um Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter nachzuweisen. Im aktuellen Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan (BMBWF, 2019a, S. 26) wird Kulturwandel nicht explizit angesprochen, vielmehr werden als Ziele ausgewogene Geschlechterverhältnisse in allen Studienfeldern, die Aufnahme von 45 % Frauen in die Kollegiums-Wahlvorschläge sowie die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Studiengangsleitungen formuliert.

Nichtsdestotrotz haben einige Fachhochschulen eigeninitiativ Strukturen entwickelt, die Gleichstellung, Diversität und/oder Inklusion an der jeweiligen Fachhochschule unterstützen sollen. Dazu zählen die FH Campus Wien, die eine Abteilung Gender & Diversity Management eingerichtet hat, die FH Joanneum mit der Stabsstelle für Gleichbehandlung & Vielfalt oder die FH OÖ, an der die Gender & Diversity Management-Konferenz tätig ist. Auch an Fachhochschulen, die keine Strukturen geschaffen haben, gibt es Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit Gender oder Diversität (Wroblewski et al., 2020). Diese haben sich zur Fachhochschulkonferenz-Erfahrungsaustausch-Gruppe Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement (ERFA-Gruppe GM DM) zusammengeschlossen. Die ERFA-Gruppe trifft sich regelmäßig, um sich einerseits zu den aktuellen Entwicklungen an den einzelnen Einrichtungen auszutauschen und andererseits gemeinsam Konzepte und Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung und Diversität an den Fachhochschulen zu entwickeln. 2021 richtete die FHK einen Ausschuss für Gender Mainstreaming und Diversity Management ein, der den Anspruch der Fachhochschulen unterstützen soll „Chancengleichheit herzustellen und vorhandene Potentiale zu nutzen, um einen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit zu leisten“.⁷

Privatuniversitäten und Privathochschulen

Die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Gleichstellung und Frauenförderung für Privatuniversitäten und Privathochschulen entsprechen weitgehend jenen der Fachhochschulen. Sie müssen im Zuge der Akkreditierung einen Entwicklungsplan vorlegen, der auch Gleichstellungsziele und -maßnahmen enthält, und einen Gleichstellungsplan formulieren (PrivHG). Für Privathochschulen besteht ein Finanzierungsverbot des Bundes (§ 6 PrivHG), sodass keine den Fachhochschulen vergleichbare Steuerungsinstrumente in Anwendung sind.

⁷ FHK Presseaussendung vom 15.06.2021, siehe <https://www.fhk.ac.at/fhk-richtet-ausschuss-fuer-gender-mainstreaming-diversity-management-ein/>. Zugegriffen: 01.09.2022.

Pädagogische Hochschulen

Mit dem Hochschulgesetz 2005 (HG) wurden aus den Pädagogischen Akademien die Pädagogischen Hochschulen. Das Hochschulgesetz 2005 brachte den Pädagogischen Hochschulen im Vergleich zu den Universitäten nur eingeschränkte Autonomie, enthält aber zum Teil vergleichbare Regelungen und Strukturen. So sind Gleichbehandlung und Gleichstellung als leitender Grundsatz der Pädagogischen Hochschulen verankert (§ 9 HG) und es ist vorgesehen, dass Pädagogische Hochschulen einen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einrichten (§ 21 HG) sowie einen Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan erlassen (§ 31a HG).

Im Zusammenhang mit Kulturwandel kommt dem im Jahr 1995 erlassenen Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ und in weiterer Folge die Implementierung von Gender Mainstreaming besondere Bedeutung zu. Durch das Unterrichtsprinzip sollten alle im Bildungsbereich tätigen Personen motiviert werden, Fragen der Gleichstellung der Geschlechter in den Lehrinhalten, den Lehrplänen, im Unterricht, in Schulbüchern und sonstigen Unterrichtsmitteln zu berücksichtigen. Schülerinnen und Schüler sollten so angeleitet werden, Ursachen und Auswirkungen tradierter geschlechtsspezifischer Benachteiligungen zu reflektieren und aus der gewonnenen Erkenntnis ein Verhalten zu entwickeln, das einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leistet. Das Unterrichtsprinzip war ein zentraler Baustein des Pilotprojekts „Gender Mainstreaming an den Lehrer/innenbildenden Akademien“, das begleitend evaluiert wurde. Die Evaluation zeigte deutliche Implementierungsschwierigkeiten von Gender Mainstreaming, die einerseits auf fehlende organisationale Voraussetzungen und andererseits auf Wissensdefizite von Lehrpersonen hinsichtlich des Unterrichtsprinzips zurückzuführen waren (Paseka, 2005).

2018 wurde das Unterrichtsprinzip durch den Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ abgelöst (BMBWF, 2018a). Durch den Grundsatzterlass wird vor dem Hintergrund einer pluralistischen, von religiöser, kultureller und sozialer Vielfalt geprägten Gesellschaft ein Orientierungsrahmen für Schulen und Pädagogische Hochschulen formuliert, der unterschiedliche Ebenen des schulischen Lernens und Lehrens adressiert. Zentrale Aufgabe der Pädagogischen Hochschulen ist es, zukünftige Lehrpersonen auf diese Aufgaben vorzubereiten, d. h. diese Grundsätze in der Ausbildung angehender Lehrpersonen zu verankern. Diese setzt voraus, dass Lehrende an Pädagogischen Hochschulen über die entsprechenden Kompetenzen verfügen.

Außeruniversitäre Forschung

Der außeruniversitäre Sektor ist deutlich heterogener als die bereits beschriebenen Sektoren und weist keine einheitliche rechtliche Grundlage auf. Während die Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen in die Zuständigkeit des BMBWF fallen, sind für den außeruniversitären Sektor drei Ministerien zuständig: das BMBWF für die Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAW), das Institute of Science and Technology Austria (ISTA), die Ludwig Boltzmann Gesellschaft (LBG),

die GSA⁸, das BMAW für die Unternehmensforschung (Christian Doppler Forschungsgesellschaft (CDG)) und das BMK für die außeruniversitäre Forschung im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich (Austrian Institute of Technology (AIT) und Silicon Austria Labs GmbH (SAL)). Daher unterscheiden sich auch die Vorgaben im Hinblick auf Gleichstellung innerhalb des Sektors. So ist beispielsweise in den Leistungsvereinbarungen von ÖAW, ISTA und LBG mit dem BMBWF vorgesehen, dass die Institutionen einen Gleichstellungsplan verabschieden.

Für den restlichen Sektor der außeruniversitären Forschung bestehen jedoch keinerlei gesetzliche Vorgaben, sich mit Gleichstellungsfragen auseinanderzusetzen, die über das allgemeine Diskriminierungsverbot im Arbeitsrecht hinausgehen (siehe Gleichbehandlungsgesetz, GIBG). Da der geringe Frauenanteil in der außeruniversitären Forschung als zentrales Problem für die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft und Wissenschaft gesehen wurde, empfahl der Rat für Forschungs- und Technologieentwicklung bereits im Herbst 2001 die Entwicklung eines Offensivprogramms zur Stärkung der Humanressourcen und unterstützte mit einer Empfehlung im Jahr 2002 das Programm fFORTE – Frauen in Forschung und Technologie (Rat für Forschung und Technologieentwicklung, 2002). In der Folge wurden einerseits bestehende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich gebündelt und andererseits innovative Maßnahmen konzipiert. Dazu zählen auch spezifische Förderprogramme des BMAW und des BMK, die Kulturwandel unterstützen und langfristig zu einem höheren Frauenanteil in der außeruniversitären Forschung führen sollen.

Eine Pionierrolle kam dabei den 2008 ausgeschriebenen und 2018 ausgelaufenen „Laura Bassi Centres of Expertise“ zu. Ziel des vom BMDW finanzierten und von der FFG abgewickelten Programms war es, einerseits mehr Frauen in Leitungsfunktionen zu haben und andererseits eine zeitgemäße Forschungskultur zu entwickeln. Insgesamt wurden acht Zentren an der Schnittstelle zur Industrie für einen Zeitraum von maximal sieben Jahren gefördert, die Grundlagenforschung mit Anwendungsorientierung betrieben haben. Bei der Ausschreibung der Zentren wurden gezielt Frauen ermutigt, sich für die wissenschaftliche Leitung und eigenständige Gestaltung eines Forschungsinstituts zu bewerben. Im Rahmen der Zentren sollte auch eine neue Forschungskultur entwickelt werden, die gendersensibel, teamorientiert, trans- und interdisziplinär ausgerichtet sein sollte. Damit wurden „erweiterte Qualitätskriterien“ formuliert. „Die wissenschaftliche Qualität des Forschungsplanes bleibt zentrales Auswahlkriterium. Darin enthalten sind auch Exzellenzkriterien aus Sicht von Unternehmen. Zusätzlich wird ein aktiver Beitrag zur Erhöhung der weiblichen Humanressourcen gefordert.“ (Greisberger & Schrattenecker, 2005, S. 11)

Seit 2011 unterstützt das vom BMK finanzierte und von der FFG abgewickelte Programm FEMtech Karriere Unternehmen im Bereich der Forschung und Entwicklung sowie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in Naturwissenschaft und Technik bei

8 Ab 2023 wurden die Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik (ZAMG) und die Geologische Bundesanstalt (GBA) zur „GeoSphere Austria“ (GSA) zusammengelegt.

der Entwicklung von frauen- und gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Das Spektrum reicht von Maßnahmen zum Aufbau von Genderkompetenz, über Work-Life-Balance Maßnahmen bis hin zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen. Ziel ist es, den Frauenanteil in technischen und naturwissenschaftlich Berufen zu erhöhen und gute und faire Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Geförderte Projekte können eine Dauer von sechs bis 24 Monaten umfassen und mit max. 50.000 EUR gefördert werden. Ergänzend zu FEMtech Karriere wurde 2015 und 2016 der FEMtech Karriere-Check angeboten, der KMUs die Möglichkeit bot, die Situation im eigenen Unternehmen im Hinblick auf Chancengleichheit zu analysieren. Die Projekte konnten bis zu zwölf Monate dauern, die maximale Förderhöhe lag bei 10.000 EUR (Förderquote 80%). Im Zeitraum 2011 bis 2019 wurden insgesamt 81 FEMtech Karriere und FEMtech Karriere-Check-Projekte eingereicht und 51 Projekte gefördert (Heckl et al., 2020).

Schlussfolgerungen

Die Rahmenbedingungen für Gleichstellungspolitiken und deren Verpflichtungsgrad unterscheidet sich deutlich zwischen den Sektoren. Nichtsdestotrotz werden in allen Sektoren Maßnahmen zur Unterstützung des Kulturwandels gefordert bzw. gefördert. Studien zur Implementierung von Maßnahmen weisen auf ein Paradox hin – trotz erfolgreicher Umsetzung der Maßnahmen verändert sich die Situation im Hinblick auf Gleichstellung nur langsam (Wroblewski & Striedinger, 2018). Um den Schwachstellen der Implementierung zu begegnen, erarbeitete eine von der Hochschulkonferenz eingesetzte Arbeitsgruppe 36 Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen (BMBWF, 2018b). Diese Empfehlungen wurden vom BMBWF in den gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan (BMBWF, 2019c), in die Leistungsvereinbarung mit den Universitäten sowie in den Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan (BMBWF, 2019b) aufgenommen.⁹

Mit den Empfehlungen der Hochschulkonferenz wurde das BMBWF aufgefordert, einen hochschulsektorenübergreifenden Gleichstellungsdiskurs und den Erfahrungsaustausch zwischen den Sektoren zu initiieren. Dies erfolgt einerseits über jährlich stattfindende Vernetzungstreffen und andererseits durch den 2016 erstmals verliehenen Diversitas-Preis (Hofmann, 2020). Dieser Diskurs sowie der Erfahrungsaustausch zu Gleichstellungsmaßnahmen generell und zu Kulturwandel im Besonderen bezieht sich auf Institutionen, die in den Zuständigkeitsbereich des BMBWF fallen. Für den außeruniversitären Sektor insgesamt besteht derzeit kein vergleichbares Angebot. Für den technisch-naturwissenschaftlichen Bereich besteht ein Erfahrungsaustausch im Rahmen der FEMtech Netzwerktreffen.

⁹ Der PH-EP wurde seit der Verabschiedung der Empfehlungen im Jahr 2018 noch nicht überarbeitet.

Literatur

Bergqvist, Christina, Bjarnegård, Elin & Zetterberg, Pär (2013). Analysing Failure, Understanding Success: A Research Strategy for Explaining Gender Equality Policy Adoption. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 21(4), 280–295. doi: 10.1080/08038740.2013.855661.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2015). Der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2016–2021. Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/GUEP.html>. Zugegriffen: 12.05.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2016). Österreichische ERA Roadmap. Wien. <https://era.gv.at/era/era-2000-2021/era-roadmap/austrian-era-roadmap/>. Zugegriffen: 12.05.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2018a). Grundsatzlerlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“. Rundschreiben Nr. 21/2018. Geschäftszahl: BMBWF-15.510/0024-Präs/1/2018. Wien. https://rundschreiben.bmbwf.gv.at/download/2018_21_lo.pdf. Zugegriffen: 01.09.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2018b). Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen Empfehlungen der Hochschulkonferenz. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3da06c94-6d38-4044-8fdc-893f7be18c5a/HSK_Endbericht_Genderkompetenz_Langfassung_barrierefrei.pdf. Zugegriffen: 01.09.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2019a). Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan 2018/19–2022/23. Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/FH-Entwicklungsplan.html>. Zugegriffen: 12.05.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2019b). PH-EP Pädagogische Hochschulen – Entwicklungsplan 2021–2026. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:1a4baa01-0b58-4af7-9e90-ae137b8c50be/190904_Brosch%C3%BCre_PH_Entwicklungsplan_A4_BF%20ew.pdf. Zugegriffen: 01.09.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2019c). Der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2022–2027. Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/GUEP.html>. Zugegriffen: 12.05.2022.

Frauenpolitischer Beirat für Universitäten, BMWF (2007). Zehn Punkte Programm zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Ziele, Handlungsfelder, Maßnahmen. Wien.

Cole, Jonathan R. & Zuckerman, Harriett (1987). Marriage, motherhood and research performance in science. *Scientific American* 256, 839. doi: 10.1038/scientificamerican0287-119.

Council of the European Union (2021). Council conclusions on future governance of the European Research Area (ERA) (14308/21). Brussels. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/en/pdf>. Zugegriffen: 01.09.2022.

EC [European Commission] (2012). Structural change in research institutions. Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2777/37288.

EC [European Commission] (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2777/876509.

EC [European Commission] (2022). Horizon Europe Programme Guide, Version 2.0. https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide_horizon_en.pdf. Zugegriffen: 01.09.2022.

EC [European Commission] (2000). Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A report from the ETAN Working Group on Women and Science. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. <https://op.europa.eu/s/wSo1>. Zugegriffen: 01.09.2022.

Ferguson, Lucy (2021). Analytical Review. Structural Change for Gender Equality in Research and Innovation. Helsinki: Ministry of Education and Culture, Finland. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162958>. Zugegriffen: 18.08.2022.

FESTA [Female Empowerment in Science and Technology Academia] (2016). Handbook on Resistance to Gender Equality in Academia. Deliverable WP7. <https://www.festa-europa.eu/public/handbook-resistance-gender-equality-academia>. Zugegriffen: 01.09.2022.

Fogelberg, Paul, Hearn, Jeff, Husu, Liisa & Mankkinen, Teija (Hrsg.) (1999). Hard work in the Academy. Research and interventions on gender inequalities in higher education. Helsinki: Helsinki University Press.

Greisberger, Herbert & Schrottenecker, Inge (2005). w-fORTE Konzeptive Vorbereitung der Einführung von Laura Bassi Zentren. Studie im Auftrag von FFG und BMWA. Wien.

https://www.oegut.at/downloads/pdf/gender_kurzfassung_lbz.pdf?m=1253869806. Zugriffen: 01.09.2022.

Heckl, Eva, Dorr, Andrea & Kaufmann, Joachim (2020). Evaluierung des Förderschwerpunkts Talente. Endbericht. Studie im Auftrag des BMK. Wien. https://repository.fteval.at/549/1/KMU_Evaluierung_Talente_2020_Endbericht_BF.pdf. Zugriffen: 01.09.2022.

Hofmann, Roswitha (2020). Blickpunkte Diversitas 2020. Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Handreichungen für die Praxis. Wien. https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?rex_media_type=pubshop_download&rex_media_file=diversitas_2020-de.pdf. Zugriffen: 18.08.2022.

MIT [Massachusetts Institute of Technology] (1999). A study on the status of women faculty in science at MIT. Boston, MA. <http://web.mit.edu/fnl/women/women.pdf>. Zugriffen: 01.09.2022.

Palmén, Rachel & Kalpazidou Schmidt, Evanthia (2019). Analysing facilitating and hindering factors for implementing gender equality interventions in R&I: Structures and processes. *Evaluation and Program Planning* 77, 101726. doi: 10.1016/j.evalprogplan.2019.101726.

Paseka, Angelika (2005). Zur Gleichstellung von Frauen und Männern: Ansprüche und Realitäten bei der Umsetzung eines bildungspolitischen Auftrags. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 30(4), 87–109. doi: 10.1007/s11614-006-0066-x.

Rat für Forschung und Technologieentwicklung (2002). fFORTE – Frauen in Forschung und Technologie. Empfehlung vom 14./15.02.2002. Wien. https://www.rat-fte.at/files/rat-fte-pdf/einzelempfehlungen/2002/020215_Empfehlung_FFORTE.pdf. Zugriffen: 01.09.2022.

Rees, Teresa (1998). *Mainstreaming equality in the European Union*. London: Routledge.

Stolte-Heiskanen, Veronica (Hrsg.) (1991). *Women in science, token women or gender equality?* Oxford / New York / Berg: St. Martin's Press.

Wennerås, Christine & Wold, Agnes (1997). Nepotism and sexism in peer review. *Nature* 387 (22), 341–343. doi: 10.1038/387341a0.

Wroblewski, Angela (2016). Gender in research content: Experiences from an Austrian programme. 9th European gender summit. Brussels. https://gender-summit.com/attachments/article/1346/Wroblewski_paper_GS9Eu.pdf. Zugriffen: 01.09.2022.

Wroblewski, Angela, Englmaier, Victoria & Meyer, Christina (2020). Inklusive Hochschulen. Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen – Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2019. Studie im Auftrag des BMBWF. Wien. http://www.sozialerhebung.at/images/Berichte/Studierenden-Sozialerhebung-2019_Zusatzbericht_Gesundheitliche_Beeintraechtigung_Qualitativer-Teil.pdf. Zugegriffen: 01.09.2022.

Wroblewski, Angela & Striedinger, Angelika (2018). Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich. Studie im Auftrag des BMBWF. Wien. <https://www.ihs.ac.at/publications/lib/21497-B.pdf>. Zugegriffen: 01.09.2022.

1.1 ARGE GLUNA als Mitgestalterin universitärer Gleichstellungspolitik und Unterstützerin des genderfairen, diversitätsorientierten Kulturwandels



Edith Gößnitzer

Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichstellung und Gleichbehandlung an Österreichs Universitäten, ARGE GLUNA, wurde im Oktober 2003 als Gesellschaft bürgerlichen Rechts mit dem Namen „ARGE Universitätsfrauen“ durch die Initiative der Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKGs) gegründet und ist mit dem vollen Wirksamwerden des Universitätsgesetzes 2002 (UG 02) seit 2004 aktiv. Mit dem UG 02 waren die autonomen Universitäten keine nachgeordneten Dienststellen mehr, wodurch auch die AKG-Vorsitzenden fortan nicht mehr Mitglieder der vom Wissenschaftsministerium eingerichteten Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) waren und aus der österreichweiten zentral organisierten Vernetzung ausscheiden mussten. Somit gingen auch die AKGs in die Autonomie und schufen sich mit der „ARGE Universitätsfrauen“ eine eigene Netzwerkstruktur, in der die AKGs durch ihre Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden weiterhin im österreichweiten Informations- und Erfahrungsaustausch bleiben konnten.

Der Wert der österreichweiten Vernetzung der AKGs über die ARGE GLUNA als Dachverband ist hoch einzuschätzen und hat wesentlich zur Sichtbarmachung der Tätigkeiten sowie zum Selbstverständnis der AKGs beigetragen. Den gesetzlichen Aufgaben der AKGs (§ 42 UG 02) und den leitenden Grundsätzen der Universität (§ 2 UG 02, u. a. Gleichstellung der Geschlechter, soziale Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten) folgend ist ein wesentliches Ziel der ARGE GLUNA, diverse Entscheidungsträger_innen in und außerhalb der Universität zu Fragen der Gleichstellung, Frauenförderung, des Gender Mainstreamings sowie der Antidiskriminierung praxisnahe zu informieren und entsprechende Impulse zu setzen.

Die ARGE GLUNA ist vielfache Konsultationspartnerin und kooptiertes Mitglied in Beratungsgremien auf nationaler wie auch internationaler Ebene.

ARGE GLUNA stärkt und ist mehr als die Summe der AKGs

Als österreichweiter Dachverband kennt die ARGE GLUNA auch immer die Ressourcensituation der AKGs und bemüht sich um entsprechende Verbesserung. Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen wurden 1990 als Kontroll- und Beratungsorgane hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern an den Universitäten eingerichtet. Mit der UG Novelle 2009 kamen die weiteren Diskriminierungstatbestände ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung in den Aufgabenbereich der AKGs hinzu, was den Arbeitsaufwand gesteigert hat.

Der Gesetzgeber entschied sich bewusst für ein Kollegialorgan aus Universitätsangehörigen, die aus dem Forschungs-, Lehr- und Verwaltungszusammenhang der

Universitäten kommen. Das hat einerseits den Vorteil, dass die Akzeptanz der weisungsfreien AKG-Tätigkeit Diskriminierungen durch Universitätsorgane entgegenzuwirken aufgrund deren Kenntnis der Situationen und handelnden Personen mit ihrer Einbettung in die Mitgestaltung groß ist. Zum anderen fehlen noch immer vor allem arbeitsrechtliche Schutzmechanismen für das einzelne AKG-Mitglied, da das Benachteiligungsverbot nach § 2 Z 3 UG 02 folgenlos missachtet werden kann.

Die Einrichtung des AKG durch den Senat (§ 42 Z 1 UG 02) sowohl hinsichtlich der Größe wie auch kurialer (=hierarchischer) Zusammensetzung und Entsendung der Mitglieder nur nach Kurienzugehörigkeit ist einem nachhaltigen genderfairen, diversitätsorientierten Kulturwandel nicht zuträglich. AKG-Mitglieder sollten jedenfalls Gender- wie Diversitätsthemen offen gegenüberstehen und bestenfalls spezifische Kompetenzen mitbringen.

Die AKGs agieren mit ihren dem Standort und dem Universitätstyp angepassten Konzepten und Ideen eigenständig und bringen sich damit über die ARGE GLUNA in die Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitiken auf gesamtösterreichischer Ebene innovativ ein.

Die Weiterentwicklung nicht nur vorantreibend, sondern auch selbst lebend, hat sich die „ARGE Universitätsfrauen“ im Jahr 2009 in ARGE GLUNA umbenannt. Dies war auch der erfreulichen Tatsache geschuldet, dass sich zunehmend mehr Männer in den AKGs betätigen. Markentechnisch war die Umbenennung ebenso an der Zeit, führte doch der Name „ARGE Universitätsfrauen“ immer wieder zu sicher meist scherzhaften gemeinten Bemerkungen, wenn schon einmal von den „argen Universitätsfrauen“ gesprochen wurde.

ARGE GLUNA fördert Vernetzung und Wissenstransfer institutionsübergreifend

Um den Spagat zwischen Profilbildung und Wettbewerb um Sichtbarkeit zwischen den Universitäten und der notwendigen, die Gleichstellungsziele förderlicheren Kooperation meistern zu können, ist die Verbindung der AKGs innerhalb der ARGE GLUNA sehr wichtig.

Die Binnenwirkung der ARGE GLUNA zeigt sich auch in der Organisation von jährlichen Weiterbildungsveranstaltungen im Sinne des § 41 Z 3 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für die AKG-Mitglieder, was wesentlich zur Kompetenzerweiterung in den Feldern der Gleichstellung, der Gleichbehandlung, des Genderwissens und der Kenntnis der rechtlichen Grundlagen beiträgt.

Im Zuge dieser Weiterbildungen und Workshops werden zukunftsorientierte Themenfelder bearbeitet wie z.B. Gender Budgeting als Steuerungsinstrument für die Umsetzung der wirkungsorientierten Budgeterstellung (2011) oder die genderfaire Personalrekrutierung und rechtliche Vorgaben (2016). Auch auf die Überlegungen zur Diversität wurde mit Vorträgen zu „Mainstreaming Diversity: Rechtliche Aspekte für den Transfer in die Organisation Universität“ und „Von der Gleichstellung der Geschlechter zu Diversitätsmanagement: Aktuelle Entwicklungen an Österreichs Universitäten“ schon vorausschauend reagiert (Donau-Universität Krems, 2017).

Die ARGE GLUNA betreibt auch die Vernetzung und den Wissenstransfer in andere tertiäre Bildungseinrichtungen. Da die antidiskriminatorischen und gleichstellungsrelevanten Rechtsschutzinstrumentarien an den autonomen, öffentlich-rechtlichen Universitäten umfangreich und stark sind, können sie als Vorbilder dienen. So gibt es den Austausch mit den Privatuniversitäten, den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen, um nicht nur voneinander zu wissen, sondern auch voneinander zu lernen und gemeinsam Gleichstellungs- und Diversitätsanliegen zu vertreten. Die ARGE GLUNA unterstützt mit ihrem Erfahrungswissen auch die Entwicklung von gleichstellungsfördernden Strukturen in diesen Bildungsinstitutionen. Daher werden Fortbildungen auch institutionenübergreifend organisiert wie 2018 zum Thema „Rechtliche Grundlagen für die Gleichbehandlung, Gleichstellung und Antidiskriminierung an Universitäten und Fachhochschulen“.

Insbesondere der Kontakt mit den Pädagogischen Hochschulen ist wichtig, da die Pädagog_innenausbildung ein wesentlicher Pfeiler für die Sensibilisierung für die Genderthematik und die Weitergabe von Genderwissen ist. Lehrpersonen auf allen Schulstufen und in allen Schulformen sind nicht nur als Wissensvermittler_innen wesentliche Träger_innen für einen genderfairen Kulturwandel, sondern sorgen auch als glaubwürdige Role Models für einen nachhaltigen Bewusstseinsprozess bei Kindern und Jugendlichen.

2019 erfolgte die Fortbildung zum Thema „Gleichstellungsarbeit braucht starke AKGL-Mitglieder“, da Ausschreibungen, Auswahl-, Aufnahme-, Anstellungs- sowie Qualifikations- und Berufungsverfahren in großer Zahl zu begleiten und oft im wahrsten Sinne des Wortes zu überstehen sind. Daher ist auch der Blick nach innen immer wieder nötig, um über Rahmenbedingungen, Handlungsspielräume, Verhandlungstaktiken und Selbstschutzmechanismen zu reflektieren, wozu die Vernetzungstreffen auch genutzt werden.

Bei all den Vernetzungsaktivitäten ist die Abteilung Gleichstellung und Diversitätsmanagement des Wissenschaftsministeriums eine verlässliche Partnerin, die tatkräftig unterstützt, wodurch auch Wissenstransfer und Synergien genutzt werden können.

Beitrag zur hochschulischen Gleichstellungspolitik durch Kooperation mit relevanten Stakeholdern

Die ARGE GLUNA verknüpft die vielfältigen Erfahrungen der AKGs und ist zu einer wichtigen Ansprechpartnerin und Akteurin in Fragen der Gleichstellung sowie Antidiskriminierung geworden.

Ihr Beitrag zum genderfairen Kulturwandel in den bald 20 Jahren ist wesentlich und nachhaltig, da die Erfahrungen aus dem eigenen Handeln und Erleben im universitären Umfeld stammen und so unmittelbare Einsicht und Erkenntnis für die weitere Integration von Genderthemen in Forschung, Lehre und Universitätsmanagement bringen. Der österreichweite Austausch darüber und die resultierenden Initiativen tragen dazu bei, Genderwissen, genderfaire Handlungskompetenz und immer mehr Diversitätsstrategien auf lokaler Ebene zu fördern, sodass Gender und Diversität keine „add-on“- , sondern „quer-durch“-Themen sind. Dafür braucht es weiterhin Überzeugungsarbeit und das

Sehen der Notwendigkeit der fairen Ressourcen- und Aufgabenverteilung, damit Wandel geschehen kann.

Die Unterstützung der Quotenregelung, das Anstoßen von weiteren (Frauen-) Förderprogrammen, die verpflichtende gender-, diversitätssensible Weiterbildung sowie die verstärkte Integration von Gender- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre sind wesentliche Meilensteine, die jedenfalls zum Kulturwandel beitragen und für dessen Festigung weiterhin nötig sind.

Insbesondere die seit 2015 geltende Quotenregelung für die Zusammensetzung von Kollegialorganen mit dem Erfordernis von mindestens 50% Frauenanteil wird nach wie vor kontrovers diskutiert. Neben dem Abbau von vorurteilsbehafteten Ausschlussmechanismen ist sie aus Sicht der ARGE GLUNA ein wichtiges Instrument zur Feststellung einer dauerhaften Unterrepräsentation von Frauen. Da besteht dann jedenfalls Handlungsbedarf für gezielte Attraktivierungsprogramme für Frauen in allen Personalkategorien und Förderung des weiblichen Nachwuchses. Das Ergreifen von entsprechenden Fördermaßnahmen ist auch wesentlicher Teil der seit 30 Jahren bestehenden universitären Frauenförderpläne, die auf Betreiben der AKGs auch in das UG 02 und damit in die Satzung der autonomen Universitäten übernommen wurden. Ab 2017 hat die ARGE GLUNA in diesem Sinne auch die Implementierung der Gleichstellungspläne intensiv begleitet.

Zum anderen ist die Weiterentwicklung in Richtung Geschlechterparität, also auch die Erhöhung des Anteils von Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, noch nicht gelungen. Immer noch gibt es Widerstände für Männerfördermaßnahmen in Bereichen, wo eine sehr deutliche Überrepräsentation von Frauen vorhanden ist wie z. B. im elementaren Bildungsbereich. Hier greift das Argument, dass dies erst erfolgen kann, wenn die de facto Gleichstellung der Frau durch den notwendigen Nachteilsausgleich auf allen Ebenen und in allen Bereichen geschehen ist. Da diesbezügliche Schritte zur Verbesserung trotz der de jure schon weitestgehenden Gleichstellung noch nicht groß genug sind, ist die Zustimmung zur Geschlechterparität daher noch nicht ausreichend gegeben.

Diese Argumentation ist auch bezüglich außeruniversitären Förderprogrammen von Forschungsförderinstitutionen vorhanden. Die Forschungsförderinstitutionen haben einen wesentlichen Einfluss auf die Veränderung der kompetitiv orientierten Wissenschaftspraxis, da die Finanzierung nur gewährt wird, wenn die eingereichten Forschungsprojekte den formalen Vorgaben und inhaltlichen Ausrichtung der Programme folgen. Auch die Förderinstitutionen selbst müssen gendersensibel agieren, Chancengleichheit und die Vermeidung von Gender-Bias im Begutachtungs- und Entscheidungsverfahren gewährleisten, wodurch sie zur Reflexion der Wissenschaftsbewertung beitragen. Die ARGE GLUNA hat in diesem Sinne die größte österreichische Forschungsförderinstitution, den Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) im Jahr 2019 bei der Weiterentwicklung der schon lange bestehenden Spezialprogramme für die Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen unterstützt. Die neuen Early-Stage-Programme sind nun generell in Richtung Geschlechterparität und Diversität offen und es gibt weiterhin

frauenspezifische Maßnahmen und Fördermittel speziell für Frauen, um den weiterhin nötigen Nachteilsausgleich zu bewerkstelligen.

Universitäten verstehen sich als Orte der Wissensproduktion und des Erkenntnisgewinns, wo hoch spezialisierte Expert_innen Forschung und Lehre betreiben. Durch das oft noch vorhandene traditionelle Verständnis von Exzellenz und Autonomie erfahren vor allem Frauen mit ihren häufig vielfältigeren Lebensaufgaben Benachteiligungen und stoßen in ihrem Karrierefortgang an die Gläserne Decke. Immer noch ist nämlich das Idealbild eines Wissenschafters / einer Wissenschaftlerin von der Vorstellung geprägt, uneingeschränkt und mit Selbstbestimmtheit für die Wissenschaft zu leben, sodass die daraus resultierenden Arbeitskulturen, Laufbahnmodelle und Leistungsprofile große, auch geografische, Flexibilität und hohes Zeitinvestment beinhalten. Die normative Vorstellung von dieser intrinsischen Motivation für die Wissenschaft und den Wettbewerb in der Forschung gilt als Charakteristikum für Wissenschaftskarrieren und wird mit Exzellenz gleichgesetzt. Phasenhafte Lebensverläufe mit Unterbrechungen und Wiederaufnahmen oder Quereinstiege, wie sie häufiger bei (Nachwuchs-)Wissenschaftler_innen vorkommen, werden eher skeptisch gesehen und als dem (Aufstiegs-)Erfolg im Wege stehend. Verknüpft mit einer relativ langen Phase der Unsicherheit zu Beginn einer Wissenschaftskarriere sind es vor allem Frauen, die mit Nachteilen zu rechnen haben.

Durch das konsequente Einfordern von Transparenz und Nachvollziehbarkeit dieser meist impliziten Vorgaben und Annahmen durch die AKGs kam es zu einer deutlichen Verbesserung nicht nur der Personalrekrutierungsverfahren, sondern auch der Anerkennungskultur, was im Sinne der Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter von Vorteil ist und sicherlich zum genderfairen Kulturwandel beiträgt.

Universitäten reagieren immer noch relativ oft mit Projekten auf neue Herausforderungen wie z.B. bei der Einführung des Gender Budgeting oder der dritten Geschlechterkategorie (non-binary universities; Akademie der bildenden Künste, 2019). Die ARGE GLUNA sieht ein dauerhaftes Agieren mit Projekten eher kritisch, da sie häufig wenig an den Strukturen ändern. So verhält es sich auch mit diversen Auszeichnungen und Preisen, wenn sie nicht darauf angelegt sind, nachhaltig zu wirken, das heißt tatsächlich in den Strukturen und in der Organisation einen Wandel zu bewirken.

Dahingehend ist die Evaluierung des Strukturwandelpotenzials des seit 2016 alle zwei Jahre vom Wissenschaftsressort vergebenen Diversitas-Preises¹⁰ mit Spannung zu erwarten.

Selbst die in fast allen Universitäten verankerten Anreizsysteme und Mentoring-Programme im Rahmen der Frauenförderung haben aber noch nicht den beabsichtigten Strukturwandel gebracht. Nach dem Blitzlichtgewitter der jeweiligen Kundmachungen verändern sich die Zahlen nur langsam und meist bleibt es auch beim Ziel der Erhöhung des Frauenanteils (fixing the numbers). So wurde das vom Wissenschaftsressort initiierte

10 <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversitaet/Policy-und-Maasuresnahmen/Diversitaetsmanagement/DMP-Diversitas/Diversitas2022.html>. Zugegriffen: 06.09.2022

und geförderte Programm *excellencia* (2006–2011) zur Erhöhung des Frauenanteils in den Professuren zum Kaskadenmodell (BMBWF, 2019; Wroblewski, 2018) weiterentwickelt, das im Rahmen der Leistungsvereinbarung umzusetzen ist, um die Leaky Pipeline abzudichten. Daher das *ceterum censeo* der ARGE GLUNA, auch in die Strukturen einzugreifen, damit der Kulturwandel nicht nur ein Schlagwort bleibt, sondern sich tatsächlich im universitären Alltag niederschlägt. Es braucht neben dem Anreiz immer auch die Konsequenz, denn Kulturwandel bedeutet Veränderung und da hat gerade die Exzellenzorganisation Universität eine gewisse Trägheit gezeigt. Zur Überwindung dieser Trägheit, braucht es neben dem Wissen und Wollen auf den unterschiedlichen Verantwortungsebenen unbedingt Leitungspersonen, die durch die konsequente Umsetzung der in der Leistungsvereinbarung berücksichtigten Anreizprogramme für Strukturänderung und Wandel sorgen, wie es die ARGE GLUNA immer wieder einfordert.

Das Wissenschaftsressort ist auch immer wieder der wesentliche Akteur, der die europäischen Veränderungen und Vorgaben in die Universitäten hineinträgt und zur Weiterentwicklung anspornt.

Die ARGE GLUNA hat in dem Zusammenhang im Rahmen der Hochschulkonferenz (HSK) sektorenübergreifend die Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen mitformuliert (BMBWF, 2018). In dieser Handreichung sind Auf- und Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenz sowie die Implementierung der Gender- und Diversitätsdimension in Wissenschaft, Forschung und forschungsgeleiteter Lehre mit realitätsbezogenen Umsetzungsvorschlägen niedergeschrieben. Da ist sehr viel von dem enthalten, was den genderfairen Kulturwandel beschleunigen kann.

ARGE GLUNA unterstützt legislative Weiterentwicklung von Gleichstellung und Diversität

Das Schaffen von Rahmenbedingungen auf legislativer Ebene unterstützt und bringt den diversitätsfairen Kulturwandel voran. Die ARGE GLUNA beteiligt sich daher intensiv am legislativen Prozess zur Verbesserung und Weiterentwicklung von gleichstellungs- und diversitätsorientierten sowie antidiskriminatorischen Vorgaben und Rechtsschutzinstrumentarien wie Frauenförderpläne und Gleichstellungspläne als Satzungsteil, den AKGs und Schiedskommissionen.

Durch die erfreulicherweise größer werdende Internationalität und Vielfalt an den Universitäten in den letzten Jahrzehnten sind auch die Konfliktfelder breiter geworden. Daher ist das Bewusstsein für Intersektionalität gestiegen, wodurch sich in der ARGE GLUNA eine erweiterte Sicht auf Gleichstellung und Gleichbehandlung in Richtung Diversität mit entsprechender Handlungsnotwendigkeit ergeben hat.

Ein Meilenstein in dieser Entwicklung und wichtiger Beitrag eines nachhaltigen Kulturwandels war die Aufnahme eines Gleichstellungsplans im UG 02 im Zuge der UG-Novelle 2015. Damit ist neben dem Frauenförderplan ein weiteres Instrument zum Abbau von strukturell bedingten Ungleichheiten gesetzlich verankert.

Schon 2012 begannen die Diskussionen in der ARGE GLUNA zur Etablierung eines Gleichstellungsplans. Treibende Kraft war zum einen die Vereinbarkeitsthematik,

die fast ausschließlich die Frauen betreffend diskutiert wurde und ein Teil in den bestehenden Frauenförderplänen war. Zum anderen tauchten in der ARGE GLUNA immer mehr Fragen und Aspekte zu Handlungsfeldern auf, die über die frauenspezifischen Agenden hinausgingen.

In innovativer Weise wurde der Gleichstellungsplan in Teilen entworfen, die die Frauenförderung, die Antidiskriminierung, die Vereinbarkeit und die Förderung von Diversität als Programme enthalten.

Im ersten ARGE GLUNA Vorschlag des Gleichstellungsplans waren die Geschlechtergleichbehandlungs-, Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte eng miteinander verknüpft angelegt. Daher wurde auch über die Aufnahme des geschützten Merkmals Behinderung in die gesetzlichen Aufgaben der AKGs intensiv diskutiert, letztlich aber wegen doch sehr umfangreichen und unterschiedlichen dahinterstehenden Rechtsmaterien verworfen. Es blieb bei der Empfehlung, die Anliegen aus dem Bereich Behinderung wie z. B. Schaffung und Einbindung der Behindertenbeauftragten und Verankerung von Ressourcen in den Gleichstellungsplan aufzunehmen und sie so den Rechtsschutzinstrumentarien der Gleichstellung und Antidiskriminierung näher zu bringen (Wroblewski & Buchinger, 2018).

Im politischen Aushandlungsprozess wurde schließlich der Gleichstellungsplan als neues Instrument, in dem insbesondere die Bereiche Vereinbarkeit sowie Antidiskriminierung (§ 20b Z 2 UG 02) zu regeln sind, neben dem Frauenförderplan in das UG 02 aufgenommen. An den meisten Universitäten gibt es nun zwei Dokumente mit zum Teil sich wiederholenden Inhalten und Abläufen, was das Arbeiten mit diesen diversitätsfördernden Instrumenten nicht immer leicht macht.

Die Koppelung der Frauen- und Gleichstellungspläne an die Leistungsvereinbarung ist noch nicht gelungen, wäre aber ein wesentlicher Beitrag zur wirkungsorientierten Umsetzung der Inhalte.

Schlussfolgerungen

Beim quantitativen genderorientierten Gleichstellungsziel der ausgeglichenen Geschlechterverhältnisse (fixing the numbers) gibt es trotz der deutlichen Erfolge nach wie vor einiges zu tun, wie es die Zahlen in uni:data (BMBWF, 2021) und in She Figures (EU, 2021) regelmäßig zeigen. Frauen in jenen Bereichen zu fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind, gilt mittlerweile als die leichtere Übung. Repräsentanz ist gut zu monitoren und durch konkrete Vorgaben und Handlungen der personalverantwortlichen Universitätsleitung monokratisch zu beeinflussen.

Das gemischt quantitativ-qualitativ orientierte Gleichstellungsziel der Integration der Genderdimension in Forschung und Lehre (fixing the knowledge) ist durch die erfolgreiche Etablierung der Geschlechterforschung schon weit gediehen. Die verpflichtende und sichtbare Aufnahme von Genderthemen in alle Curricula und die gleichstellungsbezogenen Förderkriterien der Forschungsförderinstitutionen haben hierzu wesentlich beigetragen, sodass kaum mehr eine Wissenschaftsdisziplin dies vernachlässigen kann. Die Gender Studies sind, getragen von einer sehr aktiven Genderforschungsgemeinschaft, mittlerweile breit aufgestellt und gern gewählte Studien.

Das qualitativ dominierte Gleichstellungsziel des gleichstellungsfördernden Kulturwandels innerhalb der Universität (fixing the institution) ist immer noch mit der größten Herausforderung verbunden. Das Umsetzen von Gender Mainstreaming in allen Prozessen und Wissenschaftsfeldern, das Erkennen und der Abbau von benachteiligenden Strukturen und die Förderung von Vereinbarkeit brauchen ständige Aufmerksamkeit. Der notwendige Auf- und Ausbau von Genderkompetenz und Gendersensibilisierung bei allen Universitätsangehörigen müssen mit gezielten Weiterbildungsangeboten erreicht werden.

Viele der mit Gleichstellung verknüpften Maßnahmen unterstützen und ermöglichen auch diversitätsorientierte Ziele, sodass es keine großen Adaptierungen braucht. Keinesfalls soll aber die verstärkte Hinwendung zur Diversität die Gleichstellungsagenden und Frauenförderung aufsaugen oder gar verdrängen, dafür ist noch zu wenig Solidität in diesen Bereichen vorhanden.

Diversität fördern heißt soziale, kulturelle und sprachliche Barrieren bzw. Bias zu beseitigen, was auch eine große individuelle Aufgabe ist und das Hinterfragen der eigenen Bilder und Vorstellungen bedeutet. Die verstärkte Repräsentanz von Vielfalt ist jedenfalls wichtig, damit es zur Normalität wird. Diversität ist Bereicherung und Herausforderung, die es zu gestalten gilt, damit der Kulturwandel in Richtung des sehr prägenden Mottos des IST Austria, „Diversity is a fact, Inclusion is a must“, auch für die Universitäten gelingen kann.

Die Gleichstellungs- und Diversitätsallianz von ARGE GLUNA und dem Wissenschaftsressort hat in den letzten fast 20 Jahren vieles für das strategische Ziel eines genderfairen Kulturwandels erreicht. Die Universitäten sind auf dem Weg zu einer diversitätsorientierten und diskriminierungsfreien Organisationskultur, doch es bleibt noch einiges zu tun. Universitäten sind verstärkt gefordert, sich mit den Schnittstellen der Diskriminierungsdimensionen auseinanderzusetzen. Letztlich kann Kulturwandel an der Universität ohne Ausstrahlung in und aus der pluralen Gesellschaft nicht funktionieren, sind doch die Universitäten manchmal mehr Spiegel der Gesellschaft, als sie in die Gesellschaft hineinwirken. Es braucht weiterhin auf allen Ebenen das Wissen, Wollen und Handeln, um nicht auf dem Weg stehen zu bleiben.

Literatur

Donau-Universität Krems (2017). Dokumentation Tagung: 18.10.2017. 10 Jahre Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Universität für Weiterbildung Krems. „Von der Homogenität zur Diversität – Etappen zur Entwicklung einer vielfältigen und egalitären Universitätskultur“. Krems: Donau-Universität Krems. <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:2d2134ed-6e6e-46b4-90d8-ccc2a3091d5b/Festschrift%2010%20Jahre%20AKGL%20Donau-Universit%C3%A4t%20Krems.pdf>. Zugegriffen: 01.09.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2018). Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3da06c94-6d38-4044-8fdc-893f7be18c5a/HSK_Endbericht_Genderkompetenz_Langfassung_barrierefrei.pdf. Zugegriffen: 01.09.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2021). uni:data – Datawarehouse Hochschulbereich. Wien. <https://unidata.gv.at>. Zugegriffen: 06.09.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2019). Kaskadenmodell zur Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen/künstlerischen Karrierepositionen. Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:bfb6ee2-fac7-4981-a351-60896459f932/Erh%C3%B6hung%20der%20Frauenanteile%20an%20den%20Universit%C3%A4ten%20nach%20dem%20Kaskadenmodell.pdf>. Zugegriffen: 06.09.2022.

EC [European Commission] (2021). She Figures 2021. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2777/06090.

Akademie der bildenden Künste (2019). Non-binary Universities. Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen. Wien. <https://www.oeh.ac.at/file/3112/download?token=oJPuUxjX>. Zugegriffen: 17.08.2022.

Wroblewski, Angela (2018). Indikatoren für die Umsetzung des Kaskadenmodells im Rahmen des BMBWF Gender Monitorings. Wien: Institut für Höhere Studien. https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5372/1/Kaskadenmodell_Gutachten_final.pdf. Zugegriffen: 06.09.2022.

Wroblewski, Angela & Buchinger, Birgit (2018). Auf dem Weg zu einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik – Dokumentation des Prozesses. Wien: Institut für Höhere Studien. https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5373/1/Dokumentation_Prozess_Diversit%C3%A4tsorientierte_Gleichstellungspolitik.pdf. Zugegriffen: 06.09.2022.



1.2 Die Koordinationsstellen für Frauenforschung, Geschlechterstudien und Gleichstellung

Barbara Hey

Abriss Entstehungsgeschichte

Die ersten Koordinationsstellen für Frauenforschung: interuniversitäre Einrichtungen in Linz, Graz und Wien

In den Jahren 1993 und 1994 wurden die ersten drei Koordinationsstellen an den Universitätsstandorten Graz, Linz und Wien gegründet. Sie waren universitätsübergreifende Einrichtungen, zuständig für je drei bis fünf Universitäten.

Die Initiative ging von Wissenschaftlerinnen aus, die sich schon seit etwa Mitte der 1980er-Jahre an den jeweiligen Universitäten mit Frauenforschung befasst hatten: Sie haben Lehrveranstaltungen, vor allem disziplinenübergreifende Ringvorlesungen durchgeführt, gemeinsame Publikationen verfasst bzw. herausgegeben sowie Vorschläge für die Integration von Lehrveranstaltungen aus dem Themenbereich Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula erstellt und für deren Umsetzung vor allem in den Senaten argumentiert und geworben. Zudem verwalteten einige dieser Pionierinnengruppen Mittel für Lehre aus dem Bereich Geschlechterstudien, die das Bundesministerium für Wissenschaft seit 1982 allen Universitäten zur Verfügung gestellt hatte. Für all diese Aktivitäten wurde immer dringlicher eine koordinierende Infrastruktur benötigt. Dasselbe galt auch für die Aufgaben der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, die Anfang der 1990er-Jahre per Gesetz an allen österreichischen Universitäten eingerichtet wurden. Diese verfügten damals über keinerlei administrative und nur über ehrenamtliche juristische Unterstützung. Die Akteurinnen¹¹ traten mit sehr elaborierten Vorschlägen an das Wissenschaftsministerium heran. Nach langen Aushandlungsprozessen war der damalige Minister Erhard Busek bereit, zunächst für drei Universitätsstädte Graz, Linz und Wien universitätsübergreifende koordinierende Einrichtungen zu etablieren (Baldauf et al., 1990). Wieder waren die Akteurinnen der Basis gefordert, als es um die Erlangung der Bereitschaft der Universitäten (Senate und Rektorate) ging, die neuen Einrichtungen auch mitzutragen¹².

11 Es können hier nicht sämtliche Akteurinnen aus allen österreichischen Universitätsstandorten, die an den vorbereitenden Aktivitäten beteiligt waren, namentlich genannt werden. Sie sind bereits in mehreren Publikationen dokumentiert und gewürdigt worden, z. B. Baldauf et al., 1990; Pauritsch, 1994; Griesebner, 1994; Mertlitsch & Mucke, 2018.

12 Die Universitäten waren nicht alle begeistert von der neuen Errungenschaft, z. B. wurde der Antrag auf Einrichtung der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung an der Universität Graz vom Senat erst im dritten Anlauf befürwortet, die Unterstützung durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen war entscheidend für den letztlich positiven Ausgang (Pauritsch, 1994, S. 201).

Dementsprechend war das Wissenschaftsressort sehr involviert in die Anfänge. Es erließ die Errichtungsbescheide inklusive Aufgabenspektrum und stellte den Universitäten zusätzliche Planstellen für die Mitarbeitenden zur Verfügung. Auch die Leitungen der Einrichtungen wurden vom Ministerium bestellt – was aber damals auch für die meisten anderen Leitungsfunktionen an den österreichischen Universitäten galt. Mit weiterer finanzieller Unterstützung des Ministeriums übernahmen die Koordinationsstellen neben den oben genannten Aufgaben auch österreichweit relevante Funktionen, u. a. die Organisation/Veranstaltung von österreichischen Wissenschaftlerinnentagungen, bei denen es um Gleichstellungsaspekte an den Universitäten sowie um die Integration von Lehre aus dem Bereich Frauenforschung in die Studienangebote ging (z. B. Rieser, 1998; Hey & Pellert, 2001).

Schaffung von projektförmigen Einrichtungen in weiteren Universitätsstädten

Diese Form der Konstruktion, die ihren Weg von einer Basis-Initiative über das Ministerium zur Universitätsleitung nahm, war mit dem Übergang der Universitäten in die Autonomie infolge Reformen des Universitätsgesetzes kurz vor und nach der Jahrtausendwende passé; es mussten neue Lösungen gefunden werden, um die nicht von allen Universitätsleitungen gleichermaßen als wichtig erachteten Themen Gleichstellung und Frauen-/Geschlechterforschung und zugehörige Lehre ohne ständigen Rückhalt der Politik bzw. des Wissenschaftsressorts auf der Agenda zu halten.

Um die Jahrtausendwende wurden weitere Koordinationsstellen eingerichtet, wieder mit Förderung des Bundesministeriums für Wissenschaft und auf starke Initiativen der Wissenschaftlerinnen hin. In Einklang mit den inzwischen erfolgten ersten Schritten hin zur Universitätsautonomie wurden die Koordinationsstellen an den Universitäten Innsbruck, Salzburg und Klagenfurt zunächst als ministeriumsfinanzierte Projekte für je drei Jahre eingerichtet. Als Voraussetzung für die Zuerkennung der Projektmittel wurde die Bereitschaft der jeweiligen Universitäten zur Verstetigung nach Auslaufen der Projektphase vereinbart. Auf diese Weise wurde beispielsweise an der Universität Innsbruck für die Jahre 1999–2002 das Projekt „Interfakultäre Koordinationsstelle für feministische Forschung und Lehre“ durchgeführt. Mit Jänner 2003 wurde die Koordinationsstelle (als Bereich Gender Studies) und das Büro des AKGL (als Bereich Gleichstellung) zusammengeführt im „Büro für Gleichstellung und Gender Studies“ (und später noch ergänzt um den Bereich Vereinbarkeit).

UG 2002 und Universitätenautonomie:

Gesetzliche Verankerung, Verstetigung der projektförmigen Einrichtungen mittels Leistungsvereinbarungen

Mit der zunehmenden Autonomie der österreichischen Universitäten hat sich das Konzept der universitätsübergreifenden Einrichtungen überholt. Die bereits bestehenden Einrichtungen wurden einer der beteiligten Universitäten zugeordnet, an den anderen Universitäten erfolgten schrittweise eigene Institutionalisierungen. Dies dürfte die Effektivität insgesamt gesteigert haben. Universitätsübergreifend zu wirken, erwies sich als

nicht einfach – zumal zwei der drei ursprünglichen Koordinationsstellen mit 1,5 Vollzeit-äquivalenten ausgestattet waren. Die Interventionen, die zur Zielerreichung nötig waren, erfordern eine große Nähe zu den Entscheidungsträger*innen und den Kernprozessen der Universitäten. An großen Universitäten mit mehreren recht eigenständig agierenden Fakultäten von praktisch außerhalb wirksam zu werden, war kein einfaches Vorhaben.

Die Verankerung „[...] einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“ in § 19 (7) Universitätsgesetz von 2002 stellte die Weiterführung der Koordinationsstellen für Frauenförderung und Geschlechterstudien sicher und bewirkte zudem, dass schrittweise alle österreichischen Universitäten eine entsprechende Einrichtung etablierten.¹³ Über die Leistungsvereinbarungen und die damit verbundenen Berichtspflichten (Wissensbilanz) wurden die Aufgabenbereiche der nunmehrigen „Paragraph-19-Einrichtungen“ weiterhin abgesichert. Dies gilt allerdings bislang mehr für die Angebote im Rahmen der Gleichstellung als für die Agenden der Geschlechterforschung und zugehörigen Lehre. Vereinbarungen beispielsweise über die Integration von Lehre aus dem Bereich Gender und Diversität in Curricula oder die Etablierung von Forschungsschwerpunkten finden sich deutlich seltener in Leistungsvereinbarungen und werden auch nicht von den Berichtspflichten der Wissensbilanzverordnung erfasst. (Vergleiche dazu unten Learnings und Schlussfolgerungen.)

Organisationsformen und Aufgabenbereiche

Die große Bandbreite an organisationaler Einbindung

Für die Organisation der Einrichtungen wurden sehr unterschiedliche Formen gefunden: Von der Betrauung einer Einzelperson in einer bestehenden Verwaltungseinrichtung bis hin zu Zentren mit mehreren Mitarbeitenden reicht die Bandbreite der bereits erprobten Formate. Ebenso erfolgte die Einbindung in die Organisationsstrukturen auf sehr unterschiedliche Art: Die Anbindung an ein Vizerektorat (in unterschiedlichen Kombinationen mit weiteren Aufgabenbereichen – Lehre, Personal, Nachwuchsförderung), die Etablierung als Stabsstelle beim Rektorat, als Unterabteilungen bzw. Referate in bestehenden Verwaltungseinrichtungen waren die Lösungen, die am häufigsten gewählt wurden.

In vielen Fällen kam es auch zu einer Ausdifferenzierung der Aufgaben der Paragraph-19-Einrichtungen: Jedenfalls an einigen der größeren Universitäten erfolgte eine Trennung der Agenden der Gleichstellung und der Geschlechterforschung. So verfügt die Universität Wien seit 2001 über eine Einheit für Gleichstellung und eine für Genderforschung, die folgerichtig auf unterschiedliche Weise in der Organisationsstruktur verankert sind. Während das Referat Genderforschung der Dienstleistungseinrichtung

13 Eine Liste aller Einrichtungen mit Kontaktangaben ist auf der Webseite www.genderplattform.at (Menüpunkt Einrichtungen) zu finden.

(DLE) Studien- und Lehrwesen und damit dem Vizerektorat für Lehre und Internationales zugeordnet ist, gehört die Abteilung Gleichstellung und Diversität zur DLE Personalwesen und Frauenförderung.

Zuständigkeitsbereiche

Während in manchen der § 19-Einrichtungen sehr eindeutig die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung und der zugehörigen Lehre im Vordergrund stand, wurden in anderen Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming von Anfang an mitbearbeitet. Die Schnittstellen mit den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen sind recht unterschiedlich gestaltet. Die Bandbreite reicht von institutionalisiertem Austausch (z. B. Universität Graz) bis hin zur Personalunion von Leiterin der Koordinationsstelle / Vorsitzender des AKGL (z. B. Kunstuniversität Linz).

Aktuell liegt der Schwerpunkt deutlich auf Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten, wenn wir die Profile aller Einrichtungen zusammen betrachten. Ein klarer Fokus auf die Förderung der Institutionalisierung der Geschlechterforschung und -studien findet sich beim Referat Genderforschung der Universität Wien, bei Bereich Gleichstellung – Büro für Gleichstellung und Gender Studies der Universität Innsbruck, der Koordinationsstelle Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität der Medizinischen Universität Innsbruck, der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung Universität Graz, dem Zentrum für Genderforschung und Diversität der Kunstuniversität Graz, dem gendup an der Universität Salzburg, dem Universitätszentrum für Frauen*- und Geschlechterstudien Klagenfurt und der Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität (GGD) der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (mdw). Mehrere dieser Einrichtungen managen interdisziplinäre Masterstudien zum Thema Gender, etliche bieten zertifizierte Wahlfachangebote bzw. Studienergänzungen zu Gender- und Diversitätsthemen an. Diese Einrichtungen spielen auch eine maßgebliche Rolle bei der Ausschreibung und Vergabe von externen Lehraufträgen aus dem Bereich Geschlechterstudien und verfügen dafür üblicherweise über wissenschaftliche Beiräte o. Ä. Einen weiteren Schwerpunkt der Arbeit hinsichtlich Geschlechterstudien bildet das Bestreben, Gender-Aspekte in die Curricula oder in das Lehrangebot möglichst vieler Fächer zu implementieren.

Eigentliche Forschungsagenden haben nur wenige der Einrichtungen: selbstverständlich das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Linz, außerdem das Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien an der Universität Klagenfurt und das Zentrum Genderforschung der Kunstuniversität Graz. In diesen Einrichtungen sind auch wissenschaftliche Stellen angesiedelt, die Mitarbeiter*innen der meisten übrigen Einrichtungen sind Mitglieder des allgemeinen Universitätspersonals. In einigen Einrichtungen finden hinsichtlich Forschung koordinierende Aufgaben statt (z. B. das Elisabeth-List-Fellowship-Programm an der Universität Graz), fallweise werden dort auch kleinere Studien zum Zwecke der forschungsgestützten Konzeption von Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt.

In den letzten Jahren war die Weiterentwicklung der „Koordinationsstellen“ gekennzeichnet durch die Erweiterung des Aufgabenspektrums um den großen Bereich

„Diversitätsmanagement“. Dieser Zuständigkeitsgewinn war nicht immer flankiert von entsprechender Ressourcenaufstockung. Dadurch ergaben sich noch einmal in manchen Fällen organisatorische Neukonfigurationen: So wurde z. B. die Koordinationsstelle für Gender Studies und Gleichstellung gendup der Universität Salzburg Teil der Abteilung FGDD (Family, Gender, Diversity & Disability). Zusätzlich sind in manchen Fällen Aufgaben im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und des Dual Career Services dazu gekommen.

Die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben hängt stark von der Größe der Universität ab. Die Universität Graz z. B. verfügt über eine eigene Einrichtung für das Vereinbarkeitsservice (unikid) und unterhält gemeinsam mit anderen Grazer Universitäten ein Dual Career Service. Die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung hat dafür keine Zuständigkeit. An der Medizinischen Universität Innsbruck hingegen ist die Koordinationsstelle Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität in drei Referate gegliedert: Referat Kinderbetreuung und Vereinbarkeit, Referat Geschlechterforschung und Lehre, Referat Frauen-Empowerment und Mentoring.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Aufgabenbereiche, die von den einzelnen Einrichtungen in unterschiedlichem Maße bearbeitet werden. Zur Illustration bzw. um eine konkrete Vorstellung von den Angeboten und Leistungen der Einrichtungen zu geben, werden zu jedem Aufgabenbereich exemplarische Interventionen genannt.¹⁴

Tabelle 1: Aufgabenbereiche und exemplarische Maßnahmen der „Koordinationsstellen“ Quelle: online Toolbox „Gleichstellungsarbeit an österreichischen Universitäten“¹⁵

Aufgabenbereiche	exemplarische Interventionen
Gender- und diversitätskompetente Organisationskultur	Weiterbildungsangebote (z. B. Workshop Bias-Sensibilisierung-Qualitätssicherung für den Personalauswahlbereich, Lehrgang zum Aufbau von „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler*innen“ in Technik und Naturwissenschaften) Anti-Bias-Awarenesskampagne (Videos, Printmaterialien) Handreichung Fairness in der Führung Leitfaden zur Umsetzung einer fairen und inklusiven Sprache
Gleichstellungsorientierte Karriereentwicklung und Nachwuchsförderung	Karriereförderprogramme für Wissenschaftlerinnen Mentoring-Programme Training strategische Karriereplanung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs Preise und Stipendien für Wissenschaftlerinnen Handbuch Mentoring als Nachwuchsförderung Kompensationsmodell für überproportionale Gremienarbeit

14 Für die Gliederung dieser Darstellung der Aufgabenbereiche wird eine Systematik verwendet, die von den „Koordinationsstellen“ gemeinsam entwickelt wurde, um ihre Angebote in der online Toolbox „Gleichstellungsarbeit an österreichischen Universitäten“ strukturiert zugänglich zu machen (siehe dazu den Beitrag Gindl in diesem Band). Näheres zu allen hier nur exemplarisch genannten Aktivitäten finden Sie in der online Toolbox auf www.genderplattform.at.

15 www.genderplattform.at. Zugriffen: 21.09.2022.

Aufgabenbereiche	exemplarische Interventionen
Steuerung, Management, Uni-versitätsleitung	Checkliste zur geschlechtergerechten Ressourcenverteilung Handreichung für Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Fakultäten und Rektorat mit Definition, Mindeststandards und Beispielen für „qualifizierte Maßnahmen“ zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahme zum Wiedereinstieg von Projektassistent*innen nach Elternkarenz Gendercontrolling Lehre Gleichstellungsmonitoring-Datenbroschüren
Vereinbarkeit von Berufsleben, Familienleben und Lebensgestaltung	Organisation/Beratung/Ergänzung Kinderbetreuung Beratungsangebote betreffend weitere Sorgepflichten Dual Career-Services Maßnahmen Arbeitszeit Maßnahmen Karenzkontakt*
Integration der Dimensionen Gender und Diversität in die Forschung	Beratungstools (Videos, Webressourcen, Ausstellung) zur Integration von Genderaspekten in Forschungsprojekte Preise, Stipendien Fellowship-Programm
Integration der Dimensionen Gender und Diversität in die Lehre	Masterprogramme Zertifizierte Wahlfachangebote, Studienergänzungen Gastprofessuren Beratungen zur Integration von Gender-Lehre in Curricula Videos zu beruflichen Perspektiven nach Abschluss des Gender Studies Studiums Handreichung zu Gender und Diversität in der Lehre

* Für Einzelheiten siehe BMBWF, 2021, S. 254.

Trotz der ausgeprägten Unterschiede in Organisation und Aufgabenspektrum erfolgt zwischen den einzelnen Koordinationsstellen ein sehr reger fachlicher Austausch, insbesondere mit Hilfe der „Genderplattform“. Diese Vereinigung umfasst die Einrichtungen, die gemäß Universitätsgesetz an Österreichs Universitäten mit der Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie Geschlechterforschung und der auf ihr basierenden Lehre betraut sind (siehe dazu den Beitrag von Gindl in diesem Buch). Auf dieser Grundlage sind auch universitätsübergreifende Kooperationen möglich. Vor allem bezogen auf sehr konkrete Aufgaben bzw. Maßnahmen – z. B. das Programm „Potenziale“ der vier Universitäten in Graz oder das „Karriere_Mentoring“, das in einer Kooperation der Universität Salzburg mit der Universität für Weiterbildung Krems und der Universität Linz durchgeführt wird, erweisen sich solche Kooperationen als sehr nützlich.

Learnings, Schlussfolgerungen

Insgesamt betrachtet, hat die Einrichtung von „Koordinationsstellen“ zahlreiche wichtige Impulse in die österreichische Universitätenlandschaft eingebracht. Trotzdem soll die

sehr unterschiedliche Ausstattung mit Ressourcen und Gestaltungsspielräumen nicht unerwähnt bleiben, insbesondere die an manchen Universitäten notorische Unterbesetzung bzw. Mehrfachzuständigkeit für eine Vielzahl von Agenden.

Bei der ursprünglichen Einrichtung von Koordinationsstellen war eine Entscheidung zu treffen, ob eigene Institute für Geschlechterstudien und -forschung (damals mehr: Frauenforschung) oder koordinierende Einrichtungen zu bevorzugen wären. Die Entscheidung fiel zugunsten von koordinierenden Einrichtungen aus. Von dieser Form der Institutionalisierung wurde erwartet, dass sie dem disziplinenübergreifenden Anspruch der Frauen- und Geschlechterforschung gerecht würde und einer Delegation der Verantwortung für das Thema an ein Institut entgegenwirken würde (Griesebner, 1994, S. 67).

Dieses Konzept war nicht für alle Universitäten ideal. So wurde an der Johannes Kepler Universität Linz (JKU) für den Bereich Geschlechterstudien aus der Koordinationsstelle heraus ein gesamtuniversitäres Institut für Frauen- und Geschlechterforschung (seit 2001; vgl. den Beitrag Ernst in diesem Buch) etabliert. Das Institut ist bislang das einzige überfakultäre Universitätsinstitut in Österreich, das sich mit Frauen- und Geschlechterforschung und der zugehörigen Lehre befasst. Seit 2010 gibt es an der JKU zusätzlich ein Institut für Legal Gender Studies. Offenbar hat die Einrichtung eines eigenen Institutes nicht dazu geführt, dass das Gender-Thema dorthin delegiert bzw. nur mehr dort bearbeitet wird. Gerade an der Universität Linz ist die Integration von Geschlechter-Themen in die verschiedenen Curricula außerordentlich gut gelungen, und zwar im Pflichtfachbereich aller BA-Studien. Eine ähnlich starke Verankerung der Gender-Aspekte in der Lehre findet sich nur noch an der Universität Innsbruck.

Die gleichstellungsbezogenen Belange werden an der Universität Linz seit Gründung des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung in einer eigenen Einheit bearbeitet, die inzwischen das Referat Gender & Diversity Management der Abteilung Personalentwicklung, Gender & Diversity Management bildet. Das Referat Gender & Diversity Management der JKU ist nicht die einzige Paragraph-19-Einrichtung, die in eine Personalabteilung integriert worden ist. Eine analoge Entwicklung hat an der Universität Wien stattgefunden. Die Abteilung Gleichstellung und Diversität ist in der Dienstleistungseinrichtung Personalwesen und Frauenförderung verankert. Aus diesen Beispielen wird deutlich, dass das Thema Gleichstellung hinsichtlich des Geschlechts, aber auch hinsichtlich weiterer Dimensionen von Diversität im Mainstream angekommen ist. Zumindest, was die Personal-Aspekte betrifft.

Was die organisationskulturellen und -strukturellen Komponenten des Themas Gleichstellung betrifft, gibt es noch deutlich mehr Handlungsbedarf an den österreichischen Universitäten. Veränderungen des organisationalen Miteinanders brauchen Zeit, selbst wenn ein breites Trainingsangebot dafür sorgt, dass mehr Universitätsmitglieder über Sensibilität und Bewusstsein für Genderaspekte verfügen. Organisationsstrukturelle bzw. prozessbezogene Eingriffe stoßen auf deutlich mehr Widerstand als Frauenförderprogramme und sind daher schwerer zu implementieren. (Ein Beispiel dafür sind die langjährigen Bemühungen an etlichen Universitäten um die Integration von Gleichstellungsaspekten in die Bewertungsverfahren bei Berufungen.)

Von der gleichstellungspolitischen Trias *fixing the numbers – fixing the institution – fixing the knowledge* ist aber der letztere Ansatz der, in dem am wenigsten Fortschritte erzielt wurden. Die Aktivitäten aus dem Bereich Gleichstellung sind durch robuste rechtliche Grundlagen (Quote), Vorgaben aus den Leistungsvereinbarungen und Berichtspflichten (Wissensbilanz) abgesichert. Entwicklungen sind gut messbar und sichtbar zu machen. Die Verantwortung liegt klar bei den Universitätsleitungen. Die Agenden der Lehre und Forschung dagegen unterliegen einer anderen, stark dezentralen Systemlogik: Was die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in die Forschung und Lehre betrifft, ist Überzeugungsarbeit bei Curriculakommissionen (Studienkommissionen) und auf der Ebene der einzelnen Wissenschaftler*innen zu leisten. Die Erfolge hängen dabei sehr stark von den Forschungsinteressen von Einzelpersonen ab – die zudem häufig nur vorübergehend an der jeweiligen Universität tätig sind. Dazu kommt für den wissenschaftlichen Nachwuchs die zunehmend ausgeprägte Notwendigkeit, karrierestrategisch zu priorisieren. Das legt eine Schwerpunktsetzung in Bereichen nahe, in denen absehbar wissenschaftliche Stellen und Professuren existieren – was im Bereich Genderforschung nicht der Fall ist. Mögliche Interventionen bestehen häufig darin, über Kooperationsangebote Impulse und Anreize zu setzen. Die Nachhaltigkeit solcher Initiativen bleibt fraglich, vor allem, solange keine entsprechenden Stellen oder Forschungsförderungsschwerpunkte absehbar sind. In den letzten Jahren wurden nach längerer Stagnation an zwei Universitäten Zentren für Geschlechterforschung und Geschlechterstudien eingerichtet (Universitäten Innsbruck und neuerdings Salzburg) und mit Professuren ausgestattet. Möglicherweise ergeben sich hier neue Chancen, die Genderdimension auch inhaltlich mehr zur Geltung zu bringen.

Literatur

Baldauf, Anette, Birkhan, Ingvild & Griesebner, Andrea (1990). Die Initiative für die Stärkung der Frauenforschung und ihrer Verankerung in der Lehre. *L'Homme Z.F.G.* 1(1), 89–97. https://lhomme-archiv.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_lhomme_archiv/PDFs_Digitalisate/1-1990/lhomme.1990.1.1.89.pdf. Zugegriffen: 31.10.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2021). *Universitätsbericht > 2020*. Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:ee959e59-9fdb-40c1-8bb8-c56900af98de/untitled.pdf>. Zugegriffen: 31.10.2022.

Griesebner, Andrea (1994). Die Wiener Initiative für die Stärkung der Frauenforschung und ihre Verankerung in der Lehre. Ein Bericht. In: Gertraud Seiser & Eva Knollmayer (Hrsg.), *Von den Bemühungen der Frauen in der Wissenschaft Fuß zu fassen. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 3* (S. 61–74). Wien: BMWF.

Hey, Barbara & Pellert, Ada (Hrsg.) (2001). *Frauenförderung=Hochschulreform! Dokumentation der gleichnamigen Tagung vom 28. Februar bis 2. März 2001 in Graz*. Graz: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung.

Mertlitsch, Kirstin & Mucke, Maria (2018). Vom ÖH-Frauenreferat zum Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien. Genealogien der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Klagenfurt aus intersektionalen Perspektiven. In: Andrea M. Lauritsch (Hrsg.), *„An uns, ihr Frauen, ist die Reihe“*. 100 Jahre Frauenwahlrecht. Historische Streifzüge durch Kärntens Geschichte (S. 69–86). Klagenfurt: Verlag Johannes Heyn.

Pauritsch, Gertrude (1994). Offene Arbeitsgruppe des Akademischen Senates der Karl-Franzens-Universität Graz – Frauen an der Universität. In: Gertraud Seiser & Eva Knollmayer (Hrsg.), *Von den Bemühungen der Frauen in der Wissenschaft Fuß zu fassen. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 3* (S. 167–201). Wien: Österreichische Staatsdruckerei.

Rieser, Susanne (Hrsg.) (1998). *Innen – Außen – Zwischendrin: Perspektiven feministischer Forschung und Lehre 2000. Dokumentation der 5. Österreichischen Wissenschaftlerintagung in Wien, 19.–21. November 1998*. Wien: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauenforschung.

1.3 Kultur des Teilens. Das Netzwerk genderplattform.at

Andrea Ellmeier, Michaela Gindl



Einleitung

Die Genderplattform umfasst jene Einrichtungen, die gemäß Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) an Österreichs öffentlichen Universitäten mit der Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie Geschlechterforschung und der auf ihr basierenden Lehre betraut sind (§ 19 UG 2002).

Die Mitglieder der Genderplattform verstehen sich als Expert_innengremium zur Vernetzung, zum Austausch und zur Kooperation. Ihr Ziel ist es, Gleichstellung, Frauenförderung und diversitätsbewusste Antidiskriminierungsarbeit nachhaltig an den österreichischen Universitäten zu implementieren und umzusetzen sowie Genderaspekte in Forschung und Lehre zu verankern. Gegenstand der Arbeit ist demnach die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen auf Basis aktueller Ergebnisse und Erkenntnisse der Geschlechterforschung/Gender Studies. Die Genderplattform vertritt ihre Ziele und Inhalte gegenüber universitäts- und bildungspolitischen Akteur_innen und Institutionen und beteiligt sich an nationalen und internationalen Vernetzungen und Kooperationen. Sie leistet so einen Beitrag zu einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreieren Universität und Gesellschaft und sieht es als ihre Aufgabe an, aktuelle gesellschaftspolitische Diskurse aufzugreifen und dazu Position zu beziehen.

Akteur_innen der Genderplattform

Die Akteur_innen der Genderplattform sind die Leiter_innen und Mitarbeiter_innen der sogenannten UG 2002 § 19 (2) 7-Stellen, in der Folge auch als „Ko-Stellen oder § 19-OEs“ bezeichnet. Sie kommen aus sämtlichen Wissenschaftsbereichen, oft freilich aus der Geschlechterforschung, was wesentlich zur Herausbildung des Interesses an der Arbeit an konkreten Gender- und Diversitätsthemen beigetragen hat.

Die Genderplattform ist ein Zusammenschluss von 22 österreichischen universitären Gleichstellungs- und Gender-Einrichtungen, an denen 2022 insgesamt 101 Akteur_innen in einem Vollzeitäquivalent von 67,7 beschäftigt sind, deren gemeinsames Interesse ist: Sich engagiert dafür einzusetzen, dass österreichische Universitäten geschlechtergerechter und diverser werden. Die Aufgabenbereiche der einzelnen Einrichtungen können sehr stark variieren: Die Form der Universitäten – ob Volluniversität, technische oder medizinische Universität, Kunstuniversität oder eine andere Ausrichtung – bestimmt wesentlich, welche Projekte in welcher Reihenfolge konzipiert und durchgeführt werden. Interessant ist, dass an einigen Universitäten die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance) in den Arbeitsbereich der § 19-OE fällt, in anderen ein normaler Bestandteil des Personalmanagements ist. Insofern ist es von der Denkweise des Rektorats abhängig, welche Aufgaben der eigenen § 19-OE konkret zugewiesen werden.

Aus welchen Disziplinen kommen die Akteur_innen? Lange war es eine Gruppe an Frauen, in den letzten zehn Jahren sind vereinzelt Gender-Studies-kundige Männer, inter*, trans und nicht-binäre Personen dazu gekommen. Sie kommen aus den unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen, u. a. Soziologie und Politikwissenschaft, Philosophie, Geschichte, Kultur- und Sozialanthropologie, Sprachwissenschaft, Sprachstudien, Rechtswissenschaften, technische wie auch wirtschaftswissenschaftliche Studien und sind teilweise dem wissenschaftlichen Personal, oft dem allgemeinen Universitätspersonal zugeordnet. Die Kooperationen mit Gender-Studies lehrenden Professor_innen gestaltet sich von Universität zu Universität unterschiedlich, je nach Organisationsstruktur der § 19-OE resp. der Kooperationskultur mit den Professor_innen. Die Universitäten Wien und Linz haben eine deutliche Trennung zwischen Gleichstellungs- und Gender Studies-Agenden gesetzt, indem sie ein eigenes Institut für Geschlechterforschung / Gender Studies und eigene Abteilungen für Frauenförderung und Gleichstellung, zu dem später – ab ca. 2014 – vielfach Diversität dazukam, eingerichtet haben.

Formen der Zusammenarbeit

Wie an anderer Stelle in dieser Publikation bereits ausführlich dargelegt (siehe Beitrag Barbara Hey), wurden 1993 die ersten drei universitätsübergreifenden Koordinationsstellen für Frauenforschung gegründet. Um die Jahrtausendwende und mit der Implementierung des UG 2002 kamen immer mehr Stellen dazu. Aus den Herausforderungen der Gründungsphasen und den immer breiter werdenden Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen entstand schließlich der Bedarf an organisierter Vernetzung und strukturiertem Austausch untereinander. Im Jahr 2002 schlossen sich die Mitglieder der „§ 19-Organisationseinheiten“ an den österreichischen öffentlichen Universitäten schließlich in dem Netzwerk „Genderplattform“ zusammen.¹⁶ Seit dieser Zeit hat sich eine konstante und regelmäßige Form der Kooperation etabliert.

Die Ausgestaltung, die personellen und finanziellen Ressourcen, die internen Rahmenbedingungen und die konkreten Aufgabenfelder und Tätigkeitsbereiche der Mitglieder unterschieden sich jedoch nicht unerheblich. Diese Heterogenität und die damit einhergehenden Herausforderungen sowie die stetig steigende Anzahl der Mitglieder machten in den 2010er-Jahren einen umfassenden, extern moderierten „Strategieprozess“ notwendig. Was ist die Genderplattform, was soll/kann sie werden und was braucht es dafür? – waren die zentralen Fragestellungen. Nach intensiver Diskussion wurde schließlich im Jahr 2015 eine gemeinsame Netzwerkvereinbarung verabschiedet, ein Meilenstein in der Zusammenarbeit. Die Netzwerkvereinbarung enthält die eingangs erwähnte Zielsetzung der Genderplattform, regelt die Rechte und Pflichten der Mitglieder und der „permanenten Gäste“ sowie die Modi etwaiger Beschlussfassungen oder der Entscheidungsfindung. Wesentliches Ergebnis der strategischen Konsolidierung war

¹⁶ <https://gender.univie.ac.at/ueber-uns/geschichte-und-entwicklung/>. Zugegriffen: 20.08.2022.

die Einrichtung von Zuständigkeiten und Vertretungsbefugnissen: Die Genderplattform wird seit 2015 durch ein für jeweils zwei Jahre gewähltes Dreierboard mit einem/einer Sprecher*in vertreten. Aufgaben des Boards sind die Vertretung und aktive Kontaktpflege im Namen der Genderplattform gegenüber universitäts- und bildungspolitischen Institutionen sowie die Koordination der Kommunikation und Meinungsbildung von außen nach innen und von innen nach außen.

Das Netzwerk trifft sich in regelmäßigen Abständen, zweimal jährlich, im Frühjahr eintägig und im Herbst zweitägig, die Treffen finden im Rotationsprinzip jeweils an einer anderen Universität statt. Die Tagesordnung wird von der einladenden Einrichtung auf Grundlage des Protokolls der vorangegangenen Treffen erstellt und spätestens zwei Wochen vor dem Treffen ausgesandt. Jede teilnehmende Einrichtung sendet vor jedem Treffen einen Kurzbericht über aktuelle Themen und Aktivitäten des letzten Halbjahres. Die Kommunikation abseits der Treffen läuft hauptsächlich per Mail über eine interne Mailing-Liste.

Genderplattform-Arbeitsgruppen (GP-AGs) repräsentieren zentrale Themen

Die Genderplattform arbeitet zum einen im Plenum, zum anderen in themenspezifischen Arbeitsgruppen (AGs). Die Themen der Genderplattform ergeben sich aus den praktischen Arbeitsanforderungen und -inhalten der Mitglieder, neue Themen können von allen selbstbestimmt eingebracht werden. AGs sind Foren für thematische Diskussionen und ergeben sich aus den zentralen Aufgabengebieten der Genderplattform oder aus aktuellen Themen – zuletzt geschehen, als sich 2018 die AG Geschlechtervielfalt formiert hat. Im Rahmen der Genderplattförmtreffen arbeitet jede AG selbstbestimmt ihre inhaltlichen Fragen durch, die AGs finden sich dann wieder im Plenum und berichten von ihren Inhalten. Die AGs stehen jederzeit allen offen, sie selbst formulieren keine Beschlüsse oder Stellungnahmen der Genderplattform, können diese aber vorbereiten – abgestimmt wird im Plenum.

In den letzten 15 Jahren, die die Autorinnen dieses Textes selbst gestaltend in der Genderplattform miterlebt haben, war einerseits die AG Gender Studies/Genderlehre und andererseits die AG Gleichstellung, die sich wiederum weiter diversifizierte, durchgängig aktiv. Während der Entwicklung der Toolbox entstand eine eigene sehr aktive, weil mit der Umsetzung betraute AG Toolbox, im Laufe der 2010er-Jahre kam die AG Diversität als neues großes Thema dazu. Letzteres, weil die Universitäten zeitgleich von der öffentlichen Hand zu mehr Diversitätsarbeit im Rahmen der Gleichstellungsarbeit aufgerufen wurden. Proaktiv wurde dafür seitens des Wissenschaftsressorts ab 2016 der „Diversitas-Preis“ ins Leben gerufen, um so den organisationalen Umbau der Universitäten hin zu einer adäquateren Wahrnehmung der stark gewachsenen gesellschaftlichen Diversität anzustoßen. Die § 19-OEs sind bei den zusätzlich zu Gender dazugekommenen Diversitätsthemen soziale und ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Alter und Behinderung äußerst gefordert, weil sich mit dem Thema Diversität ihr Aufgabenbereich ja vervielfältigt hat, die Ressourcen aber in den wenigsten Fällen parallel dazu gestiegen sind.

AG Gender Studies (2002 bis dato)

Geschlechterforschung / Gender Studies zählen neben Frauenförderung und Gleichstellung zur Kernkompetenz der Genderplattform, deshalb ist der Austausch dazu von Beginn an absolut grundlegend. Geprägt ist die AG Gender Studies von Diskussionen über die unterschiedlichen, sich auch immer wieder ändernden Rahmenbedingungen der Gender-Studies-Studiengänge resp. Gender-Studies-Zertifikate an den einzelnen österreichischen Universitäten. Eigene Gender-Studies-Studiengänge gibt es an den Universitäten Wien, Graz und Innsbruck, einige andere Universitäten haben Gender-Studies-Zertifikate oder bieten Gender-Studies-Lehrveranstaltungen an. Ein besonderer Fokus der AG liegt über die Jahre darauf, nach welchen Qualitätskriterien eine Zuordnung einer Lehrveranstaltung zur Gender-Studies-Lehre erfolgen kann oder soll und wie dies überprüfbar ist. Das BMBWF startete ab 2014 eine Erhebung zum Stand der Integration der Geschlechterforschung in Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten und fragt dabei unter anderem ab, wie viele gender-relevante Lehrveranstaltungen tatsächlich abgehalten wurden. Um dies genau benennen zu können, braucht es wiederum ein gutes – damit leider auch zeitaufwändiges – Dokumentationssystem und dafür die entsprechenden Ressourcen.

AG Gleichstellung/Diversität (2002 bis dato)

Die AG Gleichstellung bestand wie auch die AG Gender Studies von Beginn an. War lange die Bezeichnung als AG Gleichstellung für die Besprechung von Themen wie Mentoring-Programmen, Workshops, Sprachleitfäden etc. ausreichend, so drängte sich ab 2011/12 ein Vokabel, eine Richtung immer mehr in den Vordergrund: Diversität – eingebracht von einigen Kolleg_innen, die von ihren Rektoraten dazu angehalten waren, ihren Ungleichheitsradius zu vergrößern, mehrere Ungleichheitsdimensionen in ihr Portfolio zu integrieren. Dies sorgte für Unruhe, aber auch für anregende Diskussionen darüber, wie die einzelnen Standorte sich dieser Herausforderung stellen. Das allergrößte Problem war freilich die Sorge, dass der Genderbereich bei nicht ausreichender Ressourcenzuteilung durch eine solche Erweiterung des zu bearbeitenden Themenspektrums nur leiden könne. So kam es zu unterschiedlichen Lösungen: An der TU Wien wurde der Bereich Diversität eine eigene Stelle im Personalmanagement, einige Ko-Stellen / entsprechende OEs veränderten den Namen der Einrichtung, tragen nun „Diversität“ in ihrem Namen und führen fallweise Diversitätsprojekte durch. Es liegt an den Universitäten und § 19-Einrichtungen selbst, hier „kreative“ Lösungen zu finden.

AG ÖGGF

Die AG ÖGGF formierte sich für die Organisierung einer österreichischen Fachgesellschaft für Geschlechterstudien und war insbesondere von den Kolleg_innen der Universitäten Wien, Graz, Innsbruck und Linz getragen, die selbst Gender Studies-Lehrgänge oder Geschlechterforschungsinstitute eingerichtet hatten. Martina Gugglberger, früheres langjähriges Mitglied der Genderplattform formuliert es deutlich: „Das Vorantreiben der Gründung einer österr. Gesellschaft für Geschlechterforschung war für mich eine

Meilenstein-Leistung der Genderplattform. Ohne die Genderplattform und ihre Akteurinnen wäre die Gründung nicht möglich geworden. Erst durch diese Initiative konnten Wissenschaftler:innen für die Gründung der ÖGGF motiviert und mobilisiert werden.“¹⁷ Die ÖGGF wurde 2012 an der Universität Salzburg gegründet, 2013 fand die erste Jahrestagung statt.

AG Realpolitik und AG Stellungnahmen

Immer wieder wurde von Kolleg_innen eingebracht, dass sich die Genderplattform öfter zu aktuellen Gender-Themen zu Wort melden sollte. Daraus entstanden kontroverse Diskussionen, die zeigten, dass eine öffentliche politische Vertretung von allgemeinen Genderangelegenheiten nicht Teil des Selbstverständnisses aller Mitglieder der Genderplattform war und ist. Gleichwohl aber wurde und wird von allen mitgetragen, dass die Genderplattform sich zu Wort melden soll, wenn politische Vorgänge die Gender Studies- und Gleichstellungsarbeit an Universitäten gefährden – z. B. wie es in Ungarn der Fall war – oder wenn die Gender Studies vor Anschuldigungen von rechten Parteien geschützt werden müssen (Adler-Klausner et al., 2017). Die AG Stellungnahme entwickelte ein Prozedere dafür, wann eine Stellungnahme der Genderplattform als angenommen erachtet und veröffentlicht wird.

AG Gleichstellungspläne

Diese AG war notwendig geworden, als die Universitäten mit einer Novelle des UG 2002 den Auftrag erhielten, neben den Frauenförderungsplänen auch eigene Gleichstellungspläne zu entwickeln, um den EU-Antidiskriminierungsrichtlinien¹⁸ gerecht zu werden. Diese Aufforderung zur Formulierung von Gleichstellungsplänen nahmen einige Universitäten als Anregung, beide Pläne in einem Dokument zusammen zu führen, andere führten sie getrennt weiter.

AG Entwicklungspläne und Wissensbilanz

Diese AG wird anfallsbezogen reaktiviert, um wesentliche Veränderungen in diesen offiziellen universitären Planungsdokumenten gemeinsam zu diskutieren und sich so auch zu stärken, um den Genderbereich im eigenen Haus möglichst gut vertreten zu können. Grundlage dafür ist eine offene Diskussionskultur als wesentliche Basis der Arbeitsweise der Genderplattform.

17 Mail vom 24.08.2022.

18 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft; Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

AG Geschlechtervielfalt (2018 bis dato)

Die AG Geschlechtervielfalt war in den letzten Jahren überaus agil, hat auffallend viele interessierte Mitglieder und entwickelte sich zu einer zentralen AG der Genderplattform. Gegründet wurde sie im Umfeld des Entscheids des österreichischen Verfassungsgerichtshofes vom Juni 2018, dass aufgrund Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (MRK) Geschlechtervielfalt in Österreich gewährleistet werden muss. Dies war ein klarer Auftrag, sich zu fragen, was an den österreichischen Universitäten für die Gewährleistung von Geschlechtervielfalt gemacht wird. Hier ist die intensive Befassung mit dem Thema Geschlechtervielfalt an der Akademie der bildenden Künste Wien 2018 und 2019 zu erwähnen, die zu zwei wegweisenden Broschüren über nicht-binäre Universitäten führte (Akademie der bildenden Künste 2019a; 2019b). Um den Verfassungsgerichtshofentscheid umzusetzen, muss das binäre Erfassungssystem von Geschlecht in allen Daten erfassenden offiziellen Systemen Österreichs (Personenstandsregister, SAP etc.) umgestellt werden. Nach dem sogenannten „Kickl-Erlass“ von Ende 2018, der lediglich die Option „divers“ zuließ, forderte die klagende inter* Person Alex Jürgen neuerlich Begehren auf Tragen der Bezeichnung „inter*“ ein und bekam Recht. Das führte zum „Nehammer-Erlass“, der nun neben „divers“ auch „inter“ sowie „offen“ und „keine Angabe“ als Geschlechtseintragungsmöglichkeiten vorsieht. Trans Personen haben demnach nach wie vor keine Möglichkeit sich als solche offiziell zu bezeichnen. In der AG Geschlechtervielfalt geht es vor allem darum, was Universitäten konkret im Sinne der Menschenrechte dazu beitragen können, es inter* und trans Personen unter ihren Studierenden und Mitarbeiter_innen zu ermöglichen, ihre Geschlechtsidentität zum Ausdruck zu bringen (uniko, 2022).

Selbstverständnis der Genderplattform

Während in den späten 1980er- und frühen 1990er-Jahren Gleichstellungsarbeit in erster Linie von feministischem Aktivismus von Wissenschaftlerinnen geprägt war, ist Gleichstellung heute „fester Bestandteil der offiziellen top-down-Strategie der gestärkten Universitätsleitungen und dort auch institutionell angesiedelt“ (Striedinger et al., 2016, S. 12). Gleichstellungsziele sind, zumindest formell, durchgängige Elemente zentraler Steuerungsprozesse wie etwa die Entwicklungsplanung, die Leistungsvereinbarungen und darauf aufbauende Prozesse. Unter diesen Rahmenbedingungen agieren die Mitglieder der Genderplattform. Sie sind Gleichstellungsakteur_innen, die sich bemühen, feministisches Wissen zu mobilisieren und feministische Netzwerke zu stärken (Striedinger et al., 2016, S. 21).

Das Selbstverständnis der Genderplattform manifestiert sich in einer „Kultur des Teilens“ von Ressourcen, Support, Konzepten, Beratung, Kontakten, von strategischem und inhaltlichem Wissen. Im Kontext kompetitiver, unternehmerischer universitärer Strukturen bewährt sich die Genderplattform seit 20 Jahren als Ort von feministisch getragener Kooperation und Kollaboration auf Augenhöhe, von interuniversitärem und intergenerationalen Wissenstransfer. Als Beispiel hierfür und auch als Ausdruck des strategischen Entwicklungsprozesses soll hier exemplarisch die „Toolbox“ vorgestellt werden.

Um den Wissenstransfer sowohl für die Mitglieder der Genderplattform im engeren und für alle an universitärer Gleichstellungspraxis interessierten Personen im weiteren Sinn transparent und leicht zugänglich zu gestalten, wurde die „Toolbox – Gleichstellungsarbeit an österreichischen Universitäten“ entwickelt und Anfang 2018 veröffentlicht. Gleichstellungsakteur_innen müssen ab nun – dank der intensiven Vorarbeit einer eigens dafür gegründete AG Toolbox – das Rad nicht immer neu erfinden, sondern profitieren ganz konkret von den Erfahrungen und dem Wissen anderer.

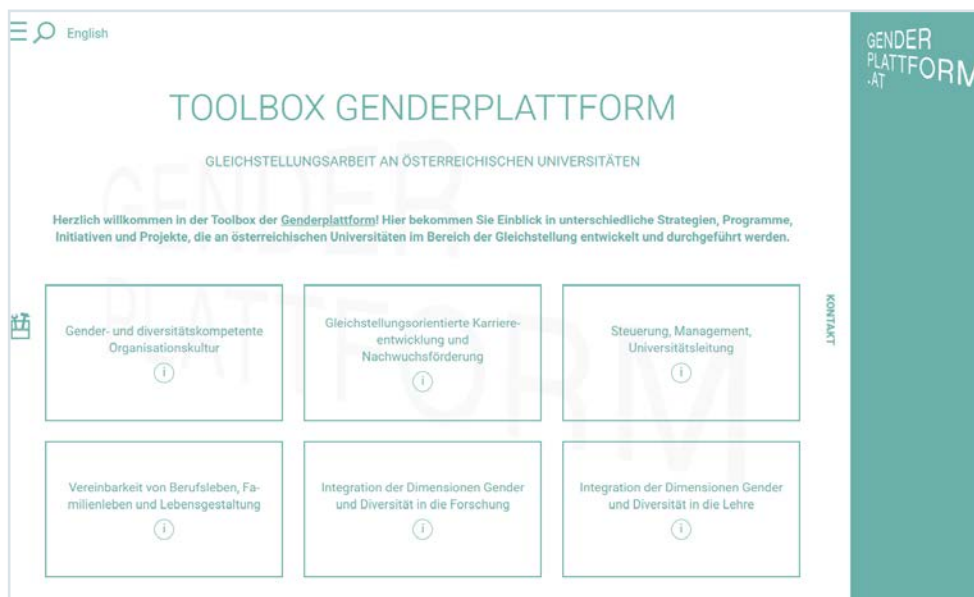


Abbildung 1: Toolbox Genderplattform. Quelle: genderplattform.at¹⁹

Erprobte „good practices“ in sechs Handlungsfeldern – (1) gender- und diversitätskompetente Organisationsstruktur, (2) gleichstellungsorientierte Karriereentwicklung und Nachwuchsförderung, (3) Steuerung, Management und Universitätsleitung, (4) Vereinbarkeit, (5) Gender und Diversität in Forschung und (6) in Lehre – stehen allen Nutzer_innen der Toolbox zur Verfügung und setzen so einen sichtbaren Akzent gegen die Tendenz unternehmerisch agierender Universitäten, Maßnahmen und Aktivitäten für sich alleine zu beanspruchen. Darüber hinaus erhalten Akteur_innen der österreichischen Hochschulpolitik einen Einblick in die umfassenden Gleichstellungsmaßnahmen österreichischer Universitäten. Die Toolbox wird laufend aktualisiert und ist auch in englischer Übersetzung veröffentlicht.

Austausch, Netzwerk, Solidarität und Empowerment ...

Das Selbstverständnis der Genderplattform als Kollektiv des Austausches übt auch ihren großen Wert für die Mitglieder aus: Auf einer sehr persönlichen Ebene nährt und unter

¹⁹ http://www.genderplattform.at/?page_id=328. Zugriffen: 22.08.2022.

stützt die gelebte Solidarität in einem nach wie vor vielfach wenig gleichstellungsaffinen Arbeitsumfeld. Dies veranschaulichen die Antworten auf unsere Mail-Aufforderung²⁰ „Nenne uns bitte drei Wörter, die du mit der Genderplattform verbindest“:

„Kooperation, Netzwerk, Topqualität persönlicher Begegnungen, Lebendigkeit, Solidarität, Unterstützung, Kontinuität, (Über)Fülle, gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung, Pluralität, Selbstreflexion, Austausch unter Profis, Freude, Inspiration, Lernen, Empowerment und ‚Mühe lohnt sich‘.“

Auf die Frage: „Welche Themen sind resp. waren dir warum bei den Treffen der Genderplattform besonders wichtig?“, gab es in den Antwortmails ein Potpourri an Antworten. Einige wollen wir hier anführen, um die Spannweite zu verdeutlichen:

„Als Leitthema immer wieder – was macht uns als Ko-Stellen aus = wie gestalten wir unseren Handlungsspielraum?“, sagt z. B. Sylwia Bukowska von der Universität Wien.

„Die Genderplattform verhandelt und gestaltet die gesamte Breite der österr. Gleichstellungspolitik mit. Im Austausch wird der Status Quo der (verschiedenen intersektionalen) Themen und neuer Ideen erfahrbar, die für meine eigene Arbeit ungemein wertvoll ist. Insgesamt erlebe ich die Genderplattform als produktives und innovatives Gefüge, das inhaltliche, organisatorische und strategische Impulse innerhalb und außerhalb der Genderplattform vorantreibt und auch neue Standards setzt“, schreibt Kirstin Mertlitsch von der Universität Klagenfurt.

Andere betonen wiederum strategische Fragen, die ihnen in der Arbeit der Genderplattform wichtig waren und sind: „Ich bin ein großer Fan von politischen Debatten bzw. Einschätzungen und von strategischen Überlegungen“, sagt Brigitte Ratzer.

Für uns Autorinnen sind „Positionierungen gegenüber Unileitungen, BMBWF, relevanten Akteur_innen, Anforderungen und Anfeindungen ...“ wichtig, strategische Fragen und „politische Solidarisierungen der Genderplattform mit dem außeruniversitären Gender- und Diversitätsfeld“ halten wir für bedeutsam, „weil es um ein gesamtgesellschaftliches Vorantreiben des Abbaus von Diskriminierungen aller Art geht, bei dem die Universitäten als tertiäre Bildungseinrichtungen eine Vorreiterinnenrolle zukommt“.

Herausforderungen und Zukunft

Dass die Genderplattform, für deren Bestehen es keinen universitären Auftrag gibt, sondern allein die intrinsische Motivation der Akteur_innen zum Austausch und zur Zusammenarbeit, seit 20 Jahren aktiv ist, ist eine beachtliche Errungenschaft.

20 Im August 2022 kontaktierten die Autorinnen langjährige Mitglieder der Genderplattform per E-Mail mit der Bitte um Beantwortung von drei Fragen für den vorliegenden Beitrag. Antworten von Sylwia Bukowska (Universität Wien), Elisabeth Grabner-Niel (vormals Universität Innsbruck), Martina Gugglberger (Universität Linz), Barbara Hey (Universität Graz), Karina Koller (Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz), Kirstin Mertlitsch (Universität Klagenfurt), Brigitte Ratzer (Technische Universität Wien), Sandra Steinböck (Medizinische Universität Wien) und Margit Waid (Universität Linz) flossen in den Beitrag ein.

Zum weiteren Gelingen dieser Arbeit bedarf es aber entsprechender Strukturen, Rahmenbedingungen und vor allem ausreichend Ressourcen. Zwischen dem Selbstverständnis der Genderplattform und ihren Zielsetzungen einerseits und den universitären Realitäten andererseits besteht mitunter ein beträchtliches Spannungsverhältnis. Zentral für die Weiterentwicklung von nachhaltigen gleichstellungsorientierten Universitäten spielen universitäre Führungskräfte eine zentrale Rolle. Eine Erfahrung, die nahezu alle Mitglieder der Genderplattform teilen: Beschleunigung wie Stagnation oder Rückbau von Gleichstellung steht und fällt mit den Universitätsleitungen. Gender- und auch Diversitätskompetenz von Führungskräften an Universitäten und damit auch der Ausbau dieser Kompetenzen in alle Entscheidungspositionen ist daher ein entscheidender Faktor für die Zukunft. Die immer größer werdende Anzahl an Personen in entscheidenden Positionen, deren Tätigkeit durch kundiges und gelebtes Commitment zur Gleichstellung geprägt ist, lässt positiv in die Zukunft blicken.

Für die Genderplattform tun sich beständig zahlreiche drängende und wichtige Themen und Handlungsfelder auf. Neben den zentralen, umfassenden Themen der Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität wird ein besonderer Fokus hinsichtlich der weiteren Verstetigung der Gender Studies-Lehre notwendig sein. In diesem Kontext werden auch bereits bestehende Maßnahmen und Initiativen zur gender- und diversitätsreflektierten Gestaltung der Lehre eine Fortführung finden. Weiters ist der Genderplattform, die einen Sitz im Vorstand der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF) innehat, die Forcierung der Integration von Gender und Diversität in die Forschung ein Anliegen, auf das vermehrtes Augenmerk gelegt werden kann. Besonders wichtig bleiben strategische Themen und Positionierungen sowie gleichstellungspolitische Positionierungen, um das Ziel einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreieren Universität und Gesellschaft weiter voranzutreiben.

Literatur

Adler-Klausner, Evangeline, Jauk, Daniela, Mayer, Stefanie & Scambor, Elli (2017). Gleichberechtigte Wissenschaft. Fundiert argumentieren für Gender Studies. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung, Universität Graz. <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2017/02/Gleichberechtigte-Wissenschaft.pdf>. Zugriffen: 22.09.2022.

Akademie der bildenden Künste (2019a). Non-binary Universities. Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen. Wien. <https://www.oeh.ac.at/file/3112/download?token=oJPuUxjX>. Zugriffen: 22.09.2022.

Akademie der bildenden Künste (2019b). trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten. Eine Broschüre für Lehrende, Studierende und alle anderen Hochschulangehörigen. Wien. https://www.gendercampus.ch/public/user_upload/non-binary-uni-accessible.pdf. Zugriffen: 17.08.2022.

Striedinger, Angelika, Sauer, Birgit, Kreissl, Katharina & Hofbauer, Johanna (2016). Feministische Gleichstellungsarbeit an unternehmerischen Hochschulen: Fallstricke und Gelegenheitsfenster. Feministische Studien 34(1), 9–22. doi: 10.1515/fs-2016-0103.

uniko [Österreichische Universitätenkonferenz] (2022). Empfehlungen der Task Force Gender and Diversity zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten. Wien. https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=29433_DE_O&f=1&jt=7906&cs=ED96. Zugriffen: 17.08.2022.

1.4 Geschlechtervielfalt an österreichischen Hochschulen: Vom Aufhängen der Regenbogenfahne bis zum Aufbrechen der Genderbinarität?



Victoria Englmaier

Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung sind seit vielen Jahren an Universitäten etabliert und bereits seit Jahrzehnten eine institutionalisierte Kernaufgabe von Hochschulen. In Österreich begann diese Institutionalisierung Anfang der 1990er-Jahre durch die Einrichtung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (Wroblewski & Striedinger, 2018, S. 7). Bemühungen um die Gleichstellung aller Geschlechter, also auch abseits des Zwei-Geschlechter-Modells, sind hingegen wesentlich jünger.

In Österreich hat der Verfassungsgerichtshof 2018 entschieden, dass alle Menschen ein Recht auf den Vermerk ihrer individuellen Geschlechteridentität in öffentlichen Dokumenten haben (G-77/2018). Seit September 2020 gibt es einen neuen Erlass (BMI-VA1300/0415/III/3/b/2019), der sechs Eintragungsoptionen für die Kategorie Geschlecht ermöglicht: divers, inter, männlich, offen, weiblich und die Möglichkeit zur Streichung der Geschlechterkategorie. Selbstverständlich müssen auch Hochschulen diese Optionen adäquat abbilden. Es geht in dieser Diskussion aber nicht nur um das korrekte Eintragen von Geschlechteridentitäten, sondern grundsätzlich um die Anerkennung der Geschlechtervielfalt von Menschen und das Sichtbarmachen von Diskriminierungen gegen trans*, inter* und nichtbinäre Personen (TINs).

Dass TINs mit einer Vielzahl an Diskriminierungen konfrontiert sind, zeigen Studien wie beispielsweise jene der European Union Agency for Fundamental Rights (2020). Neben den Erfahrungen im beruflichen und privaten Umfeld findet Diskriminierung auch im Bildungsbereich statt. Um Benachteiligungen an österreichischen Universitäten sichtbar zu machen, startete #NaGeH²¹ 2017 eine Kampagne, in der von Diskriminierung betroffene Personen ihre Erfahrungen teilen konnten. Thematisiert wurden bei dieser Aktion die falsche Verwendung von Namen und Pronomen, die Forderung einer alternativen Geschlechterkategorie zusätzlichen zu „männlich“ und „weiblich“ und die Kritik an der zweigeschlechtlichen Aufteilung von Toiletten und Umkleiden. Zudem wurde die Wut darüber, dass TINs entweder gar nicht oder als das Gegenteil von „normal“ wahrgenommen werden, und generell die Enttäuschung darüber, dass die Universität für diese Menschen kein Raum für Toleranz, Akzeptanz und Wertschätzung ist, angesprochen.²²

21 #NaGeH ist eine 2015 gegründete „Gruppe von trans, intergeschlechtlichen und nicht-binären Personen sowie Freund_innen und Unterstützer_innen, die die Anerkennung von trans, inter* und nicht-binären Personen an österreichischen Universitäten“ fordern. Der Name setzt sich aus „mein Name, mein Geschlecht, meine Hochschule“ zusammen. Ihr Ziel ist es, „die Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Unsichtbarmachung [...] zu adressieren und dafür einzutreten, dass sie beendet werden.“ (nageh.net)

22 <https://nageh.net/category/selfies/>. Zugegriffen: 07.07.2022.

Diese Diskriminierungserfahrungen können Auslöser für negative Konsequenzen im Studium bzw. im Arbeitsalltag sein (Studienverzögerung, Meiden der Universität etc.) und auch einen Einfluss auf die Gesundheit haben (z. B. durch Gewalterfahrungen durch Zwangsausings durch Verlesen der Namen einer Anwesenheitsliste oder auf Dokumenten und Zeugnissen) (Wilkinson & Pearson, 2009).

Aus Angst davor outen sich viele Schüler*innen und Studierende nicht. In Österreich geben nur 3% der befragten trans*-, inter*- und nichtbinären Personen an, in Bildungseinrichtungen vollkommen offen mit ihrer Geschlechteridentität zu sein. 35% bekennen sich teilweise dazu, 62% verheimlichen diese komplett. 22% haben die Schule bzw. Universität schon einmal verlassen oder gewechselt, weil sie aufgrund ihrer Geschlechteridentität Benachteiligungen erfahren haben (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020). Diese Zahlen illustrieren auf erschreckende Art und Weise, wie repressiv das Zwei-Geschlechter-System im Bildungsbereich in Österreich wirkt und warum es dringend notwendig ist, diese Geschlechternorm aufzubrechen.

Aufbrechen der binären Einteilung von Geschlecht

Es ist jedoch sehr schwer, das binäre Geschlechterverhältnis zu verändern, weil es in der Struktur der meisten Gesellschaften tief verwurzelt ist. Die Zweigeschlechtlichkeit wird in den meisten Ländern als Selbstverständlichkeit verstanden und ist rechtlich und strukturell sowie in zwischenmenschlichen Beziehungen nach wie vor festgeschrieben. Auch wenn das Geschlecht in manchen Kontexten offiziell keine Rolle (mehr) spielen dürfte, gibt es sehr wohl subtile Formen von Diskriminierung und Belästigungen. Das System des patriarchalen Privilegs basiert ebenso auf dieser binären Geschlechtertrennung und die Annahme, dass diese Geschlechterunterschiede natürlich, biologisch und nicht konstruiert sind, legitimiert die Diskriminierung und Unterdrückung von Frauen, inter*-, trans*- und nichtbinären Menschen (Lorber, 2022, S. 65 f.). Eine Veränderung ist auch dadurch sehr schwer, weil die soziale Ordnung grundsätzlich auf Stabilität angelegt ist, und das trifft im Besonderen auf die zugrundeliegende binäre Struktur von Geschlecht zu (Lorber, 2022, S. 3 f.).

Aber es gibt auch einige Ansätze, um die Geschlechterbinarität aufzubrechen. Dazu zählen die schon erwähnten rechtlichen Veränderungen, die es trans*-, inter*- und nichtbinären Personen im Sinne der Europäischen Menschenrechtskonvention beispielsweise ermöglichen, in offiziellen Dokumenten ihre Geschlechtsidentität eintragen zu lassen. Ein weiterer Ansatz ist die reflektierte Verwendung von Sprache. Im Englischen ist es mittlerweile gebräuchlich neben „she/her/hers“ oder „he/him/his“ die Pronomen „they/them/their“ auch im Singular zu verwenden. Linguist*innen wählten 2020 das Wort „they“ als Wort des Jahres (Blaylock, 2020). In Schweden wurde bereits 2012 das Pronomen „hen“ zusätzlich zu „han“ und „hon“ ins Wörterbuch aufgenommen (Tagliabue, 2012). Im Gegensatz zur englischen Sprache sind Spanisch, Französisch, Italienisch, Hebräisch und auch Deutsch stark vergeschlechtlichte Sprachen. Nichtsdestotrotz gibt es auch in diesen Sprachen bereits Vorschläge und Anregungen, wie eine inklusive Sprache aussehen kann. Ein Beispiel dafür ist der unter Mitarbeit von verschiedenen

Expert*innen (u. a. des Selbstvertretungsvereins VIMÖ – Verein intergeschlechtlicher Menschen Österreichs) entstandene „Leitfaden: Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe“²³ der Gleichbehandlungsanwaltschaft (2022). In diesem Leitfaden werden neben dem Vorstellen von konkreten Möglichkeiten zum geschlechtersensiblen Formulieren auch reflexive Fragen diskutiert: In welchen Kontexten braucht es überhaupt Angaben zum Geschlecht? Wie kann vermieden werden, dass Menschen, die (noch) keine Personenstands- oder Namensänderung haben, misgendert werden? Sprache bewusst zu verwenden ist nicht nur für jene Menschen wichtig, die sonst falsch angesprochen werden würden, sondern hat durch einen Bildungs- und Vorbildeffekt auch das Potenzial, die Geschlechterbinarität als solches kritisch zu reflektieren.

Neben einigen anderen Stellschrauben wie Raumpolitiken und einem nicht-pathologisierenden medizinischen Angebot bietet auch die Forschung Möglichkeiten, das Zwei-Geschlechter-Modell aufzubrechen. Einerseits geht es dabei um ein intersektionales Verständnis von Geschlecht: Geschlecht, Gender und Sexualität sind eng mit anderen sozialen Kategorien verwoben. Ein Individuum hat nicht nur ein Geschlecht, sondern auch eine ethnische Identität, ist Mitglied einer bestimmten sozialen Klasse, einer Nationalität, übt einen bestimmten Beruf aus etc. Eine intersektionale Betrachtung ermöglicht es, Formen von Unterdrückung und Diskriminierung, die sich gegenseitig bedingen, sichtbar zu machen. Dieses Verständnis hebt die Binarität von Geschlecht aus. Oftmals werden jedoch lediglich Frauen und Männer miteinander verglichen, wodurch die Zweigeschlechtlichkeit erneut verfestigt wird. Andererseits geht es auch um Forschung zu inter*-, trans*- und nichtbinären Themen in verschiedenen Disziplinen, die gefördert werden und auf deren Ergebnisse vermehrt aufmerksam gemacht werden sollte.

Ein Ort, der im Kontext der Forschung selbstverständlich relevant ist und der auch darüber hinaus eine wichtige gesellschaftspolitische Rolle spielt, sind Hochschulen.

Zentrale Rolle der Hochschulen

Hochschulen sind in diesem Diskurs aus mehreren Gründen zentral. In Österreich sind Universitäten durch das Universitätsgesetz rechtlich verpflichtet „zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in einer sich wandelnden humanen und geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen“ (§ 1 Abs 1 UG 2002). Abgesehen davon sind Hochschulen als Arbeitgeberinnen und Bildungseinrichtung verantwortlich für die Schaffung eines Arbeits- und Lernklimas, in dem allen Hochschulangehörigen mit Respekt und Wertschätzung begegnet wird – auch trans*-, inter*- und nichtbinären Hochschulangehörigen.

Universitäten sind auch hinsichtlich ihrer Schlüsselfunktion in Prozessen des sozialen Wandels relevant. John Brennan, Roger King und Yann Lebeau (2004) beschreiben, dass Universitäten Unterstützerinnen für Wandel sein können, indem beispielsweise

23 <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/informationmaterial.html>. Zugegriffen: 17.08.2022.

Bildungsmöglichkeiten für zuvor benachteiligte Gruppen geschaffen werden. Auch sogenannte „protected spaces“ können sozialen Wandel ermöglichen, indem sie Raum für die Diskussion alternativer Ideen bieten. Abgesehen davon kann durch entsprechendes Wissen, Sensibilisierung und Awareness von Studierenden und Mitarbeitenden im Hinblick auf Geschlechteridentitäten und Geschlechterinklusion diese Kenntnis auch über die universitären Räume hinausgetragen werden, zum Beispiel in Rahmen der Ausbildung von zukünftigen Lehrkräften, medizinischem Personal, Jurist*innen oder Sozialarbeiter*innen. Universitäten können jedoch auch benachteiligende Verhältnisse reproduzieren, indem traditionelle Werte bewahrt und etablierte Gesellschaftsstrukturen legitimiert werden. Andererseits sind Hochschulen auch Orte, an denen Queer Studies verortet sind. 2010 beschrieb Kristen Renn das Paradoxon, dass Hochschulen zwar oft eine Quelle für Queer Theory sind, es aber einen großen Widerstand gibt, in der Hochschule selbst diskriminierende Praktiken zu identifizieren und zu verändern. Renn sieht Fortschritte, beispielsweise die an vielen Hochschulen mittlerweile etablierten Richtlinien zum Schutz der Rechte und der Sicherheit von LGBT(IQ+) Personen und schreibt den Universitäten auch eine wichtige Rolle im Queer-Aktivismus zu, kommt jedoch zu dem enttäuschenden Fazit, dass „queering theory is acceptable, but queering the organization is not“ (Renn, 2010, S. 138).

Vorreiterin: Akademie der bildenden Künste Wien

Eine Hochschule, die in den vergangenen Jahren daran gearbeitet hat, die Geschlechterbinarität auch in der eigenen Institution kritisch zu hinterfragen und damit eine Vorreiterinnenrolle einnimmt, ist die Akademie der bildenden Künste Wien. Von 2017 bis 2018 wurde hier das Projekt „Non-Binary Universities“. Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechter-Diversität an Universitäten in Österreich durchgeführt, das 2016 auch mit dem Diversitas-Preis ausgezeichnet wurde. Das Projektteam unter der Leitung der Koordinationsstelle Frauenförderung|Geschlechterforschung|Diversität setzte sich aus Mitgliedern unterschiedlicher Organisationseinheiten und verschiedener Hierarchieebenen zusammen. Zusätzlich gab es einen wissenschaftlichen Beirat, der aus der Vizerektorin der Akademie der bildenden Künste Wien bestand sowie aus Expert*innen anderer Universitäten, dem Hochschulombudsmann und Expert*innen aus Vereinen wie TransX, Plattform Intersex Österreich, QueerBase / Rosa Lila Villa und VIMÖ. Ergebnisse dieses Projekts sind unter anderem zwei Publikationen, in denen Empfehlungen für Hochschulen zur Umsetzung von Maßnahmen zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen und Diskriminierungen von nicht-binären Personen genannt werden. Die Broschüre *trans. inter*. nicht-binär.* (Akademie der bildenden Künste, 2019a) fokussiert auf das Gestalten von geschlechterreflektierten Lehr- und Lernräumen. Das *Vademekum* (Akademie der bildenden Künste, 2019b) ist als Grundlage gedacht, die Hochschulen als erste Anregungen heranziehen können, um den Arbeits- und Lernraum für alle Geschlechter gleichermaßen emanzipatorisch und diskriminierungskritisch zu gestalten.

Fünf Bereiche wurden im *Vademekum* besonders als Möglichkeiten für Ungleichbehandlung identifiziert: (1) die Immatrikulation von Studierenden, (2) die Verwaltung

von Mitarbeiter*innen, (3) die Inhalte von Forschung, Entwicklung und die Erschließung der Künste sowie Lehre, (4) die alltägliche Kommunikation und (5) die räumliche Ausstattung von Hochschulen. Für jeden dieser Bereiche werden Maßnahmen vorgestellt, um strukturelle Diskriminierung in diesen Bereichen zu minimieren. Das ist z.B. die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle für die Änderung von Stammdaten und die Möglichkeit, selbst gewählte Vornamen zu verwenden. Studiendokumente sollen möglichst geschlechtsneutral ausgestellt werden. Im Bereich der Lehre werden Workshops und interne Weiterbildungsmaßnahmen empfohlen. Es werden Beispiele gegeben, wie Anreden geschlechtergerecht formuliert werden können und worauf bei Vorstellungsrunden geachtet werden soll. Abschließend werden Möglichkeiten hinsichtlich einer adäquaten Toilettenpolitik diskutiert.

Entwicklungen an österreichischen Hochschulen²⁴

Während manche Akteur*innen schon Jahre zuvor auf Diskriminierungen gegen trans*-, inter*- und nichtbinäre Personen im Hochschulkontext hingewiesen haben, waren es in den meisten Fällen erst die rechtlichen Änderungen im Jahr 2018, die dazu geführt haben, dass Hochschulen sich mit dem Thema Geschlechtervielfalt und Geschlechteridentitäten befassten.

In den Dokumenten der meisten Hochschulen gibt es mittlerweile ein Bekenntnis zum Schutz der Rechte und der Sicherheit von trans*-, inter*- und nichtbinären Personen. Auch in Bezug auf Toiletten gibt es an vielen Hochschulen mittlerweile Räume für Studierende und Mitarbeitende, deren Geschlechteridentität weder weiblich noch männlich ist. Was allerdings an den meisten Hochschulen fehlt, ist eine Vision und umfassende Strategie für eine Hochschule, an der alle Individuen frei von Diskriminierungen lernen und arbeiten können, unabhängig davon, ob sie sich dem binären Geschlechtersystem zuordnen oder nicht. Die einzige Universität, die in ihren Dokumenten eine klare Vision im Kontext der Geschlechtervielfalt verankert hat, ist die Akademie der bildenden Künste Wien. Ihre Vision ist „eine Universität, in der sich alle ungeachtet des biologischen oder sozialen Geschlechts wohlfühlen und an der alle Personen ohne Diskriminierungen und ohne Zuordnungszwang zu einem binären Geschlechtersystem gleichermaßen teilhaben und sich verwirklichen können“ (Akademie der bildenden Künste, 2019b, S. 34).

Einige Universitäten haben zwar vereinzelte Maßnahmen in ihren Dokumenten beschrieben (z.B. Networking-Events, Weiterbildungen, einzelne Vorlesungen), in den meisten Fällen allerdings ohne das soziale Konstrukt der Geschlechterdichotomie an sich kritisch zu reflektieren.

24 Die hier dargestellten Ergebnisse entstammen der Forschung meines Dissertationsprojektes, im Konkreten einer Dokumentenanalyse universitärer Dokumente (Gleichstellungsplan, Frauenförderplan, Entwicklungsplan, Wissensbilanz, Leistungsvereinbarung, Gender Bericht) im Jahr 2021 und Interviews mit Vizerektor*innen, Gleichstellungsakteur*innen und trans*, inter* und nichtbinären Hochschulangehörigen im Jahr 2022.

Auffallend ist, dass im Vergleich zu anderen Universitäten Kunstuniversitäten überdurchschnittlich oft in ihren Strategiedokumenten Geschlechtervielfalt thematisieren. Am wenigsten Bezugspunkte lassen sich in den Dokumenten der technischen und medizinischen Universitäten finden, obwohl auch hier einzelne Universitäten durchaus Arbeitsgruppen installierten, die sich mit Diskriminierungen gegen trans*-, inter*- und nichtbinären Personen auseinandersetzen und an der Entwicklung von Maßnahmen arbeiten.

In den Interviews stellte sich heraus, dass die Gender-Akteur*innen der meisten Hochschulen den Fokus nach wie vor auf die Frauenförderung legen, was sie mit dem konkreten rechtlichen Auftrag begründen und mit der Tatsache, dass es nach wie vor Bedarf daran gibt. Zudem sind diese Personen zwar Expert*innen für Frauenförderung, ihnen fehlt aber Wissen zu Geschlechtervielfalt und Diskriminierungen gegen trans*-, inter*- und nichtbinären Menschen. Dies zeigt, dass Geschlechtervielfalt nicht als Querschnittsmaterie betrachtet wird, sondern entweder im Diversity Management angesiedelt wird oder eine konkrete Person der „Gender-Abteilung“ beauftragt wird, sich mit diesem Themengebiet zu beschäftigen. Ähnlich verhält es sich auch mit dem Verhältnis von Forschung und Verwaltung. Obwohl es an einigen Universitäten Forschung zum Aufbrechen der Geschlechterbinarität gibt, findet kaum Austausch zwischen den Forschenden und den zuständigen Personen in der Verwaltung statt, womit auch diese Synergien ungenutzt bleiben.

Zusammenarbeit erfordert auch die Adaptierung der universitätseigenen IT-Systeme, um Geschlecht nicht mehr nur binär abzufragen, sondern mehrere Antwortoptionen zuzulassen. Die Gender-Akteur*innen haben sich zumeist noch nicht viel mit der IT-Infrastruktur befasst und die Zuständigen für IT meist noch nicht mit Fragen der Geschlechtervielfalt, weshalb es hier einen Austausch braucht. Dass viele Hochschulen in ihrem System die Geschlechterkategorie noch nicht adäquat abbilden können, rechtfertigen sie mit den zu hohen Kosten und der Komplexität der IT-Systeme. Nichtsdestotrotz, eine korrekte Abbildung der Geschlechteridentität in den hochschulischen IT-Systemen ist Voraussetzung für eine korrekte Ansprache und korrekte Dokumente für die Hochschulangehörigen.

Ein Aspekt, der in den Interviews oftmals kritisch thematisiert wird, ist die Vermarktbarkeit von Maßnahmen vor allem im „Pride Month“. Maßnahmen wie das Aufhängen einer Regenbogenfahne im Juni oder die Etablierung von genderneutralen Toiletten werden auf der Homepage und in den sozialen Medien der Hochschule kommuniziert, während Maßnahmen, die eine tatsächliche kritische Reflexion der eigenen Institution erfordern, nicht stattfinden.

Laut den Interviewpartner*innen sind universitätsübergreifende Netzwerke und Austausch formale wichtige Ressourcen. Ein solches Angebot ist die Genderplattform²⁵. Sie ist ein Zusammenschluss aller Personen, die an österreichischen Universitäten für die

25 <http://www.genderplattform.at/>. Zugegriffen: 17.08.2022.

Koordination der Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung zuständig sind. Die Genderplattform ist sowohl ein Ort des Austausches, andererseits werden auch gesellschaftspolitische Diskurse aufgegriffen und dazu Position bezogen. So hat die Genderplattform im Jänner 2020 eine Stellungnahme zum Erlass basierend auf der Erkenntnis des VfGH zum Personenstandsgesetz verfasst und die damals noch im Erlass des Innenministeriums verankerte medizinische Begutachtung der Intergeschlechtlichkeit kritisiert. Unterschrieben wurde diese Stellungnahme von 13 Einrichtungen österreichischer Universitäten. Auch auf der Ebene der Rektorate gibt es einen Zusammenschluss der österreichischen Universitäten, die sich mit dem Thema der Geschlechtervielfalt befassen. Im Juni 2022 veröffentlichte die uniko (Österreichische Universitätenkonferenz) Empfehlungen der Task Force Gender and Diversity zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten (uniko, 2022)²⁶. Die erste Empfehlung bezieht sich auf die rechtlichen Rahmenbedingungen. Universitäten sind zwar grundsätzlich dazu verpflichtet, den Geschlechtereintrag zu führen, der im Personenstandsregister angegeben ist, es gibt aber einen Gestaltungsspielraum innerhalb des gesetzlichen Rahmens, zum Beispiel durch Wahlnamen für Menschen, deren Einträge im Personenstandsregister (noch) nicht geändert wurden. Die zweite Empfehlung bezieht sich auf die Kommunikation und unterstreicht die Bedeutung der Universitäten als „gesamtgesellschaftliche Multiplikatorinnen eines diskriminierungssensiblen Sprachgebrauchs“ (uniko, 2022, S. 3). Die uniko empfiehlt den Universitäten Leitfäden und zusätzliche Angebote wie Weiterbildungen über geschlechterinklusive Sprache und Bilder zu Verfügung zu stellen. Die dritte Empfehlung thematisiert die IT-Infrastruktur. Hier wird empfohlen, dass Universitäten interne Kommunikationsvorgänge entwickeln, die sich nicht an den Einträgen des Personenstandsregisters orientieren, sondern an der Verwendung von Wahlnamen, was bereits in der ersten Empfehlung aufgegriffen wurde. Obwohl dieses Dokument im Vergleich mit dem Vademekum der Akademie der bildenden Künste Wien nur wenig Empfehlungen enthält, ist es trotzdem von besonderer Bedeutung, da sich die Rektor*innen damit offiziell zur Anerkennung von Geschlechtervielfalt bekennen und sich selbst den Auftrag gegeben haben, konkrete Maßnahmen für die Abschaffung von Diskriminierungen gegen TINs zu erarbeiten.

Viele trans*-, inter*- und nichtbinäre Hochschulangehörige berichten in den Interviews davon, dass sie durch die gesetzlichen Änderungen nun sichtbarer sind als zuvor. Allerdings bedeutet dies keinesfalls, dass damit auch die Diskriminierungen gegen sie beendet wären. Es besteht weiterhin Bedarf nach Veränderung.

Weiterer Handlungsbedarf

Viele Hochschulen in Österreich haben erkannt, dass es in Bezug auf die Anerkennung und Wertschätzung von Geschlechtervielfalt Handlungsbedarf gibt. Mit den Ergebnissen

26 https://uniko.ac.at/foren/gender_diversity/aktuelles/G32/index.php?lang=DE&ID=27404.
Zugegriffen: 17.08.2022.

aus dem Non-Binary Universities Projekt hat die Akademie der bildenden Künste Wien zudem eine Grundlage erarbeitet, die für alle Hochschulen Österreichs Vorbildcharakter hat. Obwohl es positiv ist, dass erste Maßnahmen getroffen wurden, sind diese keinesfalls hinreichend. Das Aufhängen der Regenbogenfahne kann ein erstes Zeichen der Sichtbarkeit, Anerkennung und Toleranz sein. Es ist aber zu wenig, um die gesellschaftlich stark verankerte Geschlechterbinarität innerhalb der Hochschule aufzubrechen. Um hier zu unterstützen ist es notwendig, dass das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung konkrete Maßnahmen und den Aufbau von Wissen zu Geschlechtervielfalt stärker von den Hochschulen einfordert.

In der Gleichstellungsarbeit generell und besonders im Hochschulsektor bedarf es eines breiteren bzw. komplexeren Verständnisses von Geschlechtergleichstellung. Die Vorstellung, dass es sich dabei nur um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern handelt, ist veraltet, wenngleich es auch auf dieser Ebene nach wie vor Handlungsbedarf gibt. Es bedarf zusätzlich einer intersektionalen Analyse von strukturellen Diskriminierungen an Hochschulen mit besonderer Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt. Dabei reicht es jedoch nicht aus, TINs als potenziell marginalisierte Gruppen in bestehende Maßnahmen zu inkludieren. Es ist notwendig, sich darüber hinaus spezifisches Wissen anzueignen, um auch in diesem Kontext sinnvolle, zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen zu erarbeiten und die zugrundeliegenden Machtstrukturen zu analysieren (Mense et al., 2019).

Aufgrund von oftmals getrennten Zuständigkeiten von Expert*innen der Frauenförderung und Expert*innen in der Förderung der Geschlechtervielfalt an den Hochschulen in Österreich entstehen gegenseitige Vorbehalte und Ängste. Vor diesem Hintergrund bedarf es eines vermittelnden Dialoges zwischen diesen Expertisen. Stichwort dafür ist das „neue Gender-Paradoxon“ (Lorber, 2022, S. 81 ff.): Es ist notwendig, dass Geschlecht als soziale Kategorie erhalten bleibt, um beispielsweise Diskriminierungen gegen Frauen sichtbar zu machen. Andererseits muss die Kategorie Geschlecht dort verschwinden, wo sie irrelevant ist und die Geschlechterbinarität verstärkt. Die Lösung ist demnach keine „Entweder-Oder-“, sondern eine „Sowohl-als-Auch-Denkweise“. Zu dieser Denkweise passt eine intersektionale Perspektive auf hochschulische Machtverhältnisse und Privilegien. Sie zeigt auf, dass Identitäten grundsätzlich mehrdimensional sind und Hochschulen Identitäten nutzen, um Individuen zu exkludieren. Um diesem Ausschluss entgegenzuwirken, braucht es Solidarität nicht nur innerhalb marginalisierter Gruppen, sondern auch darüber hinaus. Einerseits können sich Expert*innen der Förderung von Geschlechtervielfalt und der Frauenförderung gegenseitig in der Verfolgung gemeinsamer Ziele (wie dem Aufbrechen von patriarchalen Strukturen) unterstützen. Andererseits ist es wichtig, eine Bereitschaft mitzubringen voneinander über die jeweils erlebten Diskriminierungen zu lernen und sich zu solidarisieren, auch wenn die Erfahrungen unterschiedlich sind. „Our goal at present can't be a world without gender. Yet it needs to be a world without gender inequality“ (Lorber, 2022, S. 84).

Literatur

Akademie der bildenden Künste (2019a). trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten: Eine Broschüre für Lehrende, Studierende und alle anderen Hochschulangehörigen. Wien. https://www.gendercampus.ch/public/user_upload/non-binary-uni-accessible.pdf. Zugegriffen: 17.08.2022.

Akademie der bildenden Künste (2019b). Non-binary Universities. Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen. Wien. <https://www.oeh.ac.at/file/3112/download?token=oJPuUxjX>. Zugegriffen: 17.08.2022.

Blaylock, Reed (2020). For linguists, it was the decade of the pronoun. The Conversation. <https://theconversation.com/for-linguists-it-was-the-decade-of-the-pronoun-128606>. Zugegriffen: 17.08.2022.

Brennan, John, King, Roger & Lebeau, Yann (2004). The Role of Universities in the Transformation of Societies. An International Research Project. London: Centre for Higher Education Research & Information, Association of Commonwealth Universities.

FRA [European Union Agency for Fundamental Rights] (2020). A Long Way to Go for LGBTI Equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf. Zugegriffen: 17.08.2022.

Gleichbehandlungsanwaltschaft (2022). Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe. Leitfaden. Wien. https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:315339bc-519d-4e8e-9f8d-f49397830144/220516_Leitfaden_geschl-Sprache_A5_BF%20.pdf. Zugegriffen: 17.08.2022.

Lorber, Judith (2022). The New Gender Paradoxon. Fragmentation and Persistence of the Binary. Cambridge: Polity Press.

Mense, Lisa, Sera, Stephanie & Vader, Sarah (2019). Queering and diversifying gender in equality work at European higher education institutions. GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 1-2019, 78–91. doi: 10.3224/gender.v11i1.06.

uniko [Österreichische Universitätenkonferenz] (2022). Empfehlungen der Task Force Gender and Diversity zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten. Wien. https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=29433_DE_O&f=1&jt=7906&cs=ED96. Zugegriffen: 17.08.2022.

Renn, Kristen (2010). LGBT and Queer Research in Higher Education: The State and Status of the Field. *Educational Researcher* 39(2), 132–41. doi: 10.3102/0013189X10362579.

Tagliabue, John (2012). Swedish School's Big Lesson Begins With Dropping Personal Pronouns. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2012/11/14/world/europe/swedish-school-de-emphasizes-gender-lines.html>. Zugegriffen: 17.08.2022.

Wilkinson, Lindsey & Pearson, Jennifer (2009). School Culture and the Well-Being of Same-Sex-Attracted Youth. *Gender & Society* 23(4), 542–68. doi: 10.1177/0891243209339913.

Wroblewski, Angela & Striedinger, Angelika (2018). Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich. Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

1.5 Gleichstellung und Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz an den Pädagogischen Hochschulen



Roswitha Tschenett, Gerald Rauch

Der Beitrag skizziert die Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellung an den Pädagogischen Hochschulen (PH) und die jeweiligen Umsetzungsmaßnahmen. Er benennt die zentralen Akteurinnen und Akteure in diesem Prozess und gibt Einblick in das bisher Erreichte. Der Beitrag endet mit einem Fazit und einem Ausblick auf die weiteren Herausforderungen.

Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen

Im Jahr 2007 erfolgte die Zusammenführung der bis dahin 51 Pädagogischen Institutionen (Pädagogische und Berufspädagogische Akademien, Pädagogische Institute etc.) zu 14 Pädagogischen Hochschulen als Einrichtungen des Bundes oder in privater (z. B. kirchlicher) Trägerschaft. Gesetzliche Basis hierfür war das Hochschulgesetz 2005 (HG 2005), welches das bisher geltende Akademien-Studiengesetz 1999 (AStG) mit 1. Oktober 2007 ersetzte.

Im bis dahin geltenden AStG 1999 fand sich bezüglich der Gleichstellungs- und Diversitätsthematik nur in § 5 Abs 2 Z 10 der leitende Grundsatz „Berücksichtigung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern“. Eine stärkere inhaltliche Verankerung findet sich im HG 2005, das in Punkto Gleichstellung – zumindest was die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen anlangt – von Anfang an stark am Universitätsgesetz (UG 2002) orientiert war.

Gleichbehandlung, Gleichstellung, Antidiskriminierung und Frauenförderung

Im HG 2005 wird in mehreren Paragraphen die Gleichstellungs- und Diversitätsthematik adressiert: Unter den leitenden Grundsätzen findet sich unter § 9 Abs 6 Z 12 „die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern“, unter § 9 Abs 6 Z 13 die „soziale Chancengleichheit“ und unter Z 14 „die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von Menschen mit Behinderungen im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes“ (BGBl. I Nr. 82/2005).

Die Erweiterung von „Gleichbehandlung“ zu „Gleichbehandlung und Gleichstellung“ manifestierte sich auch in § 21 des HG 2005, in dem das Frauenfördergebot und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) geregelt wurden. Damit wurde erstmals eine Beratungs- bzw. Anlaufstelle für den Fall von Diskriminierungen durch Organe der Pädagogischen Hochschule auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung geschaffen. Diese Regelung ist an das UG 2002 angelehnt, wo in § 42 Abs 3 dezidiert die Weisungsfreiheit der AKGL-Mitglieder festgehalten ist, was aber im HG 2005 nicht der Fall ist.

Auch sieht das HG 2005, orientiert am UG 2002, erstmals in § 28 Abs 1 Z 4 Frauenförderungspläne als Teil der Satzungen vor. Diese waren in der ersten Fassung des HG 2005 noch nicht an § 21 Abs 1 gekoppelt: „Alle Organe der Pädagogischen Hochschule haben darauf hinzuwirken, dass in allen Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Pädagogischen Hochschule tätigen Frauen und Männern erreicht wird“ (fixing the numbers). Mit der Novelle 2015 erfolgte eine darauf abzielende Ergänzung im § 21 Abs 1: „[...] Die Erreichung dieses Ziels ist durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch die Erlassung und Umsetzung eines Frauenförderplans, anzustreben.“ Im Lichte des Status der PH als nachgeordnete Dienststellen ist ergänzend festzuhalten, dass der aktuelle Frauenförderplan des BMBWF eine PH-Sonderbestimmung in § 21 Abs 2 enthält: „Der Frauenförderungsplan einer Pädagogischen Hochschule darf den Standards des Frauenförderungsplans der Zentralstelle, BGBl. II Nr. 16/2020, nicht widersprechen bzw. diese nicht unterschreiten.“

HG-Novelle 2010 stärkt Gleichstellungsbestimmungen

Eine inhaltliche Erweiterung erfuhr das HG 2005 mit der Novelle 2010: Bei den leitenden Grundsätzen wurde in § 9 Abs 8 die Anwendung von „Gender Mainstreaming und die Berücksichtigung der Ergebnisse im Bereich der Gender Studies und der gendersensiblen Didaktik“ explizit verankert. Damit wird die seit dem Jahr 2000 für Politik und öffentliche Verwaltung verpflichtende Strategie des Gender Mainstreaming auch für die PH rechtlich bindend. Der Verweis auf die Gender Studies anerkennt deren berufsfeldbezogene Relevanz – die gewonnenen Erkenntnisse sollten also auch didaktisch zur Anwendung gebracht werden (fixing the knowledge). Neben dieser Neuerung wurde der leitende Grundsatz zur sozialen Kompetenz in § 9 Abs 6 Z 8 um die Gender- und Diversity-Kompetenz erweitert: „die Stärkung sozialer Kompetenz (einschließlich der Befähigung zur Vermittlung von sozialen, moralisch-ethischen und religiösen Werten sowie der Gender- und Diversity-Kompetenz).“

Gleichstellungspläne und Geschlechtervielfalt

Die HG-Novelle 2017 brachte eine weitere Änderung: Unter § 28 Abs 2 Z 5 wurde in Anpassung an das UG 2002 festgelegt, dass die Satzung neben einem Frauenförderplan auch einen Gleichstellungsplan (Recht auf Vorschlag bzw. Änderung liegt beim AKGL) enthalten muss. In diesem sind die Bereiche Vereinbarkeit sowie Antidiskriminierung gemäß des 2. Hauptstücks des I. Teils des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes geregelt.

Mit der HG-Novelle 2021 fand die Geschlechtervielfalt stärkere Berücksichtigung: In allen Paragraphen wurde „die Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ durch „die Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter“ ersetzt. Was dies in der Praxis für Konsequenzen nach sich zieht, bleibt abzuwarten, da hier auch bspw. Präzisierungen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgenommen werden müssen.

Abschließend: Die treibenden Kräfte hinter der Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen waren die Anpassungserfordernisse an das Universitätsgesetz sowie die verschiedenen Akteurinnen und Akteure an den Pädagogischen Hochschulen. Sie trugen

Vorschläge und Forderungen an die zuständigen Fachabteilungen im Ministerium heran und leisteten damit wichtige Beiträge zur kontinuierlichen Verbesserung der gesetzlichen Bestimmungen.

Akteurinnen und Akteure / Umsetzungsprozesse und Herausforderungen

Pilotprojekt „Gender Mainstreaming an Pädagogischen Hochschulen“ (2001–2005)

Auf Grundlage von Ministerratsbeschlüssen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming waren alle Ressorts aufgefordert, sowohl im Ressort selbst wie auch in den nachgeordneten Dienststellen, die praktisch sehr anspruchsvolle Strategie des Gender Mainstreamings zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern anzuwenden.

Eines der ersten Projekte, das die zuständige Fachabteilung im Bildungsministerium initiierte, war das Pilotprojekt „Gender Mainstreaming an Akademien“, an dem 25 Einrichtungen teilnahmen. Gleichstellungsaspekte sollten im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung und im Bereich der Forschungsinhalte Eingang finden, ebenso im Sprachgebrauch und bei der Besetzung von Gremien und der Forschungsförderung im Sinne ausgewogener Geschlechterrepräsentanzen (Guggenberger, 2017, S. 559 f.). Die Leitungen der Akademien waren vom Ministerium ersucht worden, je zwei Genderbeauftragte zu nominieren, mit denen in der Folge mehrere Vernetzungsveranstaltungen stattfanden. Begleitend wurde im Zuge eines akademieübergreifenden Forschungsprojekts (Paseka & Hasenhüttl, 2004) eine Evaluierung des Projekts durchgeführt.

Festzuhalten ist, dass es zu diesem Zeitpunkt noch keine dezidierte gesetzliche Verankerung des Gleichstellungsauftrags im damaligen AStG-Gesetz gab. Mit dem Pilotprojekt war deshalb auch das Ziel verbunden, Erkenntnisse im Prozess zu generieren, welche dann nachfolgend auch im Rahmen des Reformvorhabens „Überführung der Pädagogischen Akademien in Pädagogische Hochschulen“ Eingang finden sollten (Guggenberger, 2017).

Die Evaluierung zeigte, dass die meisten der hoch gesteckten Ziele nicht erreicht wurden. Realisiert werden konnte – neben der Einführung einer geschlechtergerechten Sprache in vielen Bereichen – eine grundsätzliche Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen v. a. bei den direkt beteiligten Akteurinnen und Akteuren und darüber hinausgehend auch bei einigen Lehrenden. Gleichzeitig wurde jedoch deutlich, dass ein bedeutender Anteil der Lehrenden der Meinung war, Gleichstellung sei bereits verwirklicht und folglich seien darauf abzielende Maßnahmen nicht notwendig (Paseka & Hasenhüttl, 2004).

Es zeigte sich zudem, dass Gender Mainstreaming nie als Aufgabe der Führungsebene wahrgenommen, sondern in erster Linie an die GM-Beauftragten delegiert wurde, ohne gleichzeitig die dafür notwendigen Strukturen zu schaffen (Guggenberger, 2017, S. 560). Eine der Studienautorinnen, Angelika Paseka, sprach von „Strukturarmut“, da es den GM-Beauftragten sowohl an Kompetenzen als auch an Ressourcen mangelte. Sie nahm dabei auch die staatlichen Instanzen selbst in die Pflicht. Es sei nicht legitim,

wenn diese die Umsetzung von GM an die nachgeordneten Dienststellen delegieren und dort v. a. auf die „Selbstverantwortung sowie das Selbstmanagement von Individuen verweisen, ohne entsprechende Rahmenbedingungen und unterstützende Strukturen zu schaffen“ (Paseka, 2008, S. 242). Damit würden gesamtgesellschaftliche Aufgaben personalisiert, ohne den Betroffenen entsprechende Voraussetzungen für innovatives Handeln zur Verfügung zu stellen.

Die Vernetzungsplattform „GM-Beauftragte an Pädagogischen Hochschulen“ (2008–2018) und Implementierungsbemühungen

Die Erkenntnis aus dem Pilotprojekt mit den Akademien, dass es einer ressourcengestützten Verankerung bedarf, soll der Gender Mainstreaming-Auftrag ernsthaft umgesetzt werden, fand jedoch keine entsprechende Abbildung im neuen Hochschulgesetz.

Auf der Grundlage der Verankerung des Ziels der „Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern“ in den Leitenden Grundsätzen (§ 9 HG) sowie auf Grundlage eines neuen Ministerratsbeschlusses im Jahr 2011 zum Gender Mainstreaming (welcher die Schaffung von Strukturen für die Umsetzung von GM einforderte) wurde trotz der unzureichenden Verankerung im Gesetz die Strategie weiterverfolgt, die im Zuge des Pilotprojekts geschaffene Vernetzungsstruktur zwischen dem Ministerium und den Genderbeauftragten zu erhalten und weiterzuentwickeln. Dabei wurde das Ziel einer besseren strukturellen Verankerung nie aus den Augen verloren.

Die neu von den PH-Rektoraten zu nominierenden GM-Beauftragten (je zwei in geschlechterparitätischer Besetzung) erhielten ein gemeinsam entwickeltes Aufgabenprofil und damit Mandat. Demnach sollten sie im Auftrag des Rektorats tätig sein und als „Ansprechpersonen für GM und Gender-Kompetenz-Entwicklung nach innen (Leitung, Personal, Studierende) und außen“ agieren. Sie sollten am nachhaltigen „Aufbau einer geschlechtertheoretisch gestützten Gender Kompetenz“ arbeiten und die Angehörigen und Organe der PH bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen in den verschiedenen Leistungsbereichen (z. B. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Schul- und Unterrichtsentwicklung, Forschung und Entwicklung, Evaluierung/Qualitätssicherung, Personalentwicklung) „beraten und unterstützen“.

Klar festgehalten wurde auch, dass die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen und für die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen und Kommunikationsstrukturen bei den PH-Leitungen liegt. 2014 erfolgten Nachschärfungen im Aufgabenprofil, insbesondere was die Einbindung der Beauftragten in die Prozesse zur Entwicklung der Ziel- und Leistungspläne an den Standorten anlangt.

Als bundesweite Plattform für die Zusammenarbeit fungierten die vom Ministerium zwischen 2008 und 2018 jährlich organisierten Arbeits- und Vernetzungstagungen.²⁷ Sie boten – verbunden mit individuellen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten – eine

27 Die langjährige professionelle Prozessbegleitung erfolgte durch Dr.ⁱⁿ Andrea Widmann/ hochschulberatung.at.

wichtige Basis für den Wissens- und Kompetenzaufbau an den Hochschulen. Zudem sollten die Tagungen auch dafür genutzt werden, Vorschläge auszuarbeiten, um diese dann in wichtige, laufende Reformprozesse im Feld Pädagog/inn/enbildung einzubringen.

Neben der Lieferung von Inputs für die Novellierung des HG im Jahr 2010, welche zu einer Verbesserung der Gleichstellungsbestimmungen führte (siehe Abschnitt 1), wurden im Jahr 2011 auch für das Reformprojekt Dienstrechts-Novelle (neues Dienst- und Besoldungsrecht) im Zuge des Begutachtungsverfahrens Vorschläge für eine bessere Verankerung der Tätigkeit der GM-Beauftragten eingebracht, denn die ihnen zur Verfügung stehenden Zeitressourcen zur Wahrnehmung der Aufgaben waren unzureichend (Auslastung durch die Lehre). Die Vorschläge wurden nicht berücksichtigt, allerdings wurden die Rektorate ersucht, das Aufgabenfeld im Zuge der jährlichen Ausverhandlung der sogenannten Arbeitspakete angemessen zu berücksichtigen.

Auch der Rechnungshof (2018) hatte sich im Zuge seiner Prüfung der Pädagogischen Hochschulen im Jahr 2014 und 2017 (Follow-up-Prüfung) u. a. dem Thema Gender Mainstreaming gewidmet. In seinen Schlussempfehlungen forderte er einerseits eine Stärkung der GM-Beauftragten durch entsprechende Informationsarbeit bei den Rektoraten, andererseits auch eine stärkere Einbindung der für die Thematik zuständigen Fachabteilung in die relevanten Steuerungsprozesse im Ministerium selbst.

Ein weiteres großes Reformprojekt war die Neukonzeption der Ausbildung der Pädagoginnen und Pädagogen („PädagogInnenbildung NEU“). Auch dazu wurden von der AG „GM-Beauftragte an PH“ Vorschläge ausgearbeitet. Mit der Koordinierung des Arbeitsprozesses zur Erstellung eines Empfehlungspapiers hatte das Bildungsministerium die PH Salzburg beauftragt, weil es dort bereits mehrere für die Thematik engagierte Personen mit Expertise gab.

2012 wurde dem Ministerium das Empfehlungspapier „Gender Mainstreaming und Gender_Diversitätskompetenz in der PädagogInnenbildung NEU. Vorschläge zur Verankerung an den Pädagogischen Hochschulen“ vorgelegt (AG GM-Beauftragte der Pädagogischen Hochschulen, 2012)²⁸. Es enthielt u. a. Vorschläge zur curricularen Verankerung in der neuen Studienarchitektur etwa für den Bereich der Spezialisierungen/Schwerpunktsetzungen, welche allerdings im neuen Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen keine Abbildung fanden.²⁹ Lediglich die „Gender- und Diversitätskompetenz“ fand Eingang in den sogenannten „Kompetenzkatalog“ und damit auch in die Dienstrechtsnovelle 2013 (BGBl. I/211 vom 27.12.2013), ebenso in die Rahmenvorgaben für die Begutachtung der Curricula (als Anlage zu § 74a HG-Novelle 2017). Damit war verbunden, dass der Qualitätssicherungsrat (QSR) im Zuge des Curricula-Begutachtungsverfahrens zu überprüfen hat, ob auch die Abbildung der

28 Koordiniert von Heike Niederreiter, Jürgen Bauer, Silvia Kronberger und Hans Neuhold.

29 Deziert erwähnt sind: Inklusive Pädagogik, Sonder- und Heilpädagogik, Sozialpädagogik; Berufsorientierung, Mehrsprachigkeit und Medienpädagogik (AG GM-Beauftragte der Pädagogischen Hochschulen, 2012, S. 9).

„Gender- und Diversitätskompetenzen“ in den von den sogenannten Entwicklungsverbänden eingereichten Curricula ausreichend erkennbar ist.

Im Juli 2013 begann mit dem Inkrafttreten des Bundesrahmengesetzes zur neuen Lehramtsausbildung die sowohl von den PH wie auch von den Universitäten (bezogen auf die Sekundarstufe)³⁰ zu tragende Umsetzungsphase. Sie sah erstmals eine akademische Ausbildung auf Masterniveau für alle Lehramtsstudien – einschließlich des überproportional von Frauen gewählten Primarstufenlehramts – vor.

Die erste „Gender-Professur“ an einer Pädagogischen Hochschule und das BZGPF

2011 war dem Ministerium von der AG „GM-Beauftragte der PH“ das Empfehlungspapier „Gender Mainstreaming und Gender_Diversitätskompetenz in der PädagogInnenbildung NEU“ vorgelegt worden, welches auch „Vorschläge zur strukturellen und institutionellen Verankerung des Aufgabenfeldes“ enthielt. In Ermangelung einer rechtlichen Grundlage für die Einrichtung der darin vorgeschlagenen „Koordinierungsstellen Gender_Diversitätskompetenz“ an jeder Hochschule wurde seitens des Ministeriums das Vorhaben verfolgt, eine bundesweite „Ko-Stelle“ an der PH Salzburg einzurichten. Diese wurde 2013 unter der Leitung von Silvia Kronberger und der Mitarbeit von Isabella Fritz realisiert und bildete die Vorläuferin des „Bundeszentrums für Geschlechterpädagogik & -forschung“ (BZGPF). 2015 war vom damaligen Bundesministerium Bildung und Frauen eine erste PH 1 Professur für Geschlechterpädagogik und Geschlechterforschung für die PH Salzburg genehmigt worden und 2016 folgte die Beauftragung des BZGPF für den Zeitraum 2016–2018 (siehe Bramberger & Kronberger in diesem Band). Die PH Salzburg war für die Schwerpunktsetzung als besonders geeigneter Standort identifiziert worden, da dort bereits sehr viel Expertise und Ambition betreffend die Thematik vorhanden war, insbesondere auch im Bereich des Rektorats (Elfriede Windischbauer, Christoph Kühberger).

Aufgabe des Bundeszentrums war es, Forschung und Entwicklung im Feld Geschlechterpädagogik und Geschlechterforschung zu betreiben mit dem Ziel, die Expertise und die gewonnenen Erkenntnisse bundesweit im Rahmen von Fort-, Weiterbildungs- und Vernetzungsformaten im Sinne des Aufbaus einer geschlechtertheoretisch gestützten Genderkompetenz für relevante Zielgruppen zur Verfügung zu stellen. In der Folge übernahm das BZGPF die Organisation der jährlichen Vernetzungstagungen der GM-Beauftragten an den PH und die Abwicklung der bereits in den Jahren davor vom Ministerium finanzierten Beratungs- und Weiterqualifizierungsangebote für die Hochschulen.

Ebenso wurden themenspezifische Fachtagungen (z. B. „Bildung: Intersektionalität und Geschlecht“ und „Begabung und Geschlecht“) sowie Forschungsförderungsworkshops für Lehrende mit Fokus auf Geschlechterforschung organisiert. Am Forschungsprojekt „Soziale Räume für egalitäre Bildungsbeteiligung – Fokus Geschlecht“ wirkten elf

30 Die Ausbildung für die Primarpädagogik (Volksschulen) findet weiterhin ausschließlich an den PH statt.

Lehrende aus mehreren Pädagogischen Hochschulen mit (Bramberger et al., 2019). Ein weiteres Projekt widmete sich dem Thema „Technische Bildung im fächerverbindenden Unterricht der Primarstufe. Forschung – Technik – Geschlecht“ (Greinstätter, 2017). 2017 wurde erstmals ein bundesweiter Bachelor-Preis für Arbeiten an den Pädagogischen Hochschulen im Bereich „Geschlechterpädagogik“ ausgerufen und 2018 im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung an der PH Salzburg verliehen (als Vorbild diente ein bereits in den Jahren davor an der KPH Graz verliehener BAC-Gender-Award).

Mit Ende 2018 war die Funktionsperiode des Bundeszentrums ausgelaufen. Neue organisationale und personelle Rahmenbedingungen im Zuge der Zusammenlegung der Ressorts Bildung mit Wissenschaft/Forschung brachten besondere Herausforderungen mit sich. Die bisher im Bildungsressort für das Bundeszentrum zuständige Fachabteilung „Gleichstellung und Schule“ war aufgelöst worden und die dort angesiedelte Fachexpertise wurde auf verschiedene Organisationseinheiten (OE) aufgeteilt. Die Gleichstellungsagenden für den Bereich Bildung, Hochschulen und Wissenschaft wurden in einer neuen OE in der Präsidialsektion gebündelt. Damit mussten neue Wege gefunden werden, um die nötige Expertise durch aufwändige Schnittstellenarbeit über die verschiedenen Organisationseinheiten hinweg in die Arbeitsprozesse hereinzuholen.

Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den PH – Initiative GB3_14

An den PH gibt es seit 2007 die von den Hochschulkollegien einzurichtenden Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen mit der Verpflichtung, das Gleichbehandlungsgebot, Diskriminierungsverbot sowie das Frauenförderungsgebot zu beachten und bei allfälligen Verstößen entsprechende Schritte einzuleiten.

In vielen Fällen gab und gibt es eine Personalunion zwischen den Mitgliedern der Arbeitskreise (tlw. auch den Vorsitzenden) und den GM-Beauftragten. Diese Doppelfunktion hatte das Ministerium nie dezidiert ausgeschlossen, weil es Schnittmengen gemeinsamer Themen gibt z. B. im Bereich der Sensibilisierungsarbeit und der Beratung der Angehörigen und Organe der Hochschule bezüglich Gleichstellungsmaßnahmen.

Am 8. März 2018 hatte sich die GB3_14³¹ als Initiative der Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) aller Pädagogischen Hochschulen Österreichs im Rahmen der jährlichen Vernetzungstagung der Frauenbeauftragten an Bundesschulen konstituiert. In der Folge gelang es der GB3_14 im Rahmen eines intensiven, gemeinsamen Arbeitsprozesses (inspiriert auch von den langjährigen Erfahrungen der ARGE GLUNA³²) eine Struktur für die Frauenförderungspläne und für die seit 2017 erforderlichen Gleichstellungspläne zu erstellen. Seit Juni 2019 verfügen damit alle PH über entsprechende Pläne als Teile der Satzung (§ 28, § 31a HG).

31 GB steht für Gleichbehandlung, Gleichstellung und Gleichberechtigung; 14 steht für die Gesamtzahl der öffentlichen und privaten Pädagogischen Hochschulen; der statische Unterstrich soll die Geschlechtervielfalt abbilden.

32 Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten.

Aktuelle Entwicklungen

Im Herbst 2019 wurde mit dem „Entwicklungsplan für die Pädagogischen Hochschulen 2021–2026“ (PH-EP) ein zentrales Planungsdokument veröffentlicht. Es skizziert auf Grundlage von sieben strategischen Zielsetzungen die wesentlichen Entwicklungsfelder der PH für die nächsten sechs Jahre und sollte den PH mehr Autonomie und Selbstbestimmung ermöglichen (Scheuringer, 2020). Im strategischen Ziel 4 „Ausbau der Personalentwicklung“ wurden unter 4.7.4 Zielsetzungen für den Themenbereich „Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit“ – orientiert an der Gleichstellungspolicy des BMBWF – wie folgt festgehalten:

1. Etablierung einer beim Rektorat angesiedelten Organisationseinheit zur Stärkung einer diversitätsorientierten Gleichstellungsarbeit am Standort.
2. Strategieentwicklung und Maßnahmenumsetzung zur Erreichung ausgewogener Geschlechterrepräsentanzen auf allen Ebenen (Studierende, Leitungsfunktionen, Professuren etc.).
3. Maßnahmen zur Verankerung einer theoretisch fundierten Genderkompetenz auf allen Ebenen (Management, Lehre, Forschung, Verwaltung) im Sinne der Umsetzung der 36 Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen, um einen gleichstellungsorientierten Kulturwandel zu fördern.
4. Berücksichtigung der Dimension „Geschlecht“ im Bereich Forschung, z. B. durch voll- oder teilgewidmete Professuren im Bereich „Reflexive Geschlechterpädagogik“.

Verankerung im Ziel- und Leistungsplan/Ressourcenplan (ZLPR)

Der ZLPR fungiert seit 2007 (§ 30 HG) als zentrales Steuerungsinstrument für die PH und enthält die Konkretisierung der strategischen Ausrichtung und die Beschreibung der Leistungen der einzelnen PH für jeweils drei Jahre. Die bisherigen Analysen der ZLP hatten gezeigt, dass konkrete Gleichstellungsziele und -maßnahmen im Sinne der im HG verankerten Grundsätze (§ 9) unzureichend ausgewiesen waren (Matkovits, 2007; Widmann, 2010; AQ Austria, 2018). Seit 2017 enthält auch die Hochschulplanungs- und Steuerungsverordnung (HPSV 2017) wichtige Hinweise zur Ausgestaltung der Pläne. Relevant für die Gleichstellungsthematik ist, dass § 9 der HPSV vorgibt, dass sich die PH bei ihrer Planung an den Wirkungszielen der zuständigen Untergliederung zu orientieren haben, also auch am Gleichstellungsziel des BMBWF im Bereich Bildung (UG 30)³³. Auf dieser Grundlage fand das Ziel einer strukturellen Verankerung des Aufgabenfeldes „Gleichstellung und Diversitätsmanagement an PH“ auch Eingang in das Bundesfinanz

33 Das Wirkungsziel lautet: „Förderung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen“.

gesetz ab 2020, sowie in die Mustervorlage für die Ziel- und Leistungspläne/Ressourcenpläne für die Leistungsperiode 2022–24.

Status quo bezüglich struktureller Verankerung des Aufgabenfeldes

Bereits jetzt sind in den meisten Satzungen der PH Organisationseinheiten, Begleitgremien oder Funktionen für das Themenfeld Gleichstellung und Diversität unter verschiedenen Titeln verankert (z. B. Fachstelle für Diversität und soziale Dimension in der Hochschulbildung, Fachstelle Genderkompetenz, Gender- und Diversitätsbeirat, Gender Mainstreaming Beauftragte, Service- und Koordinationsstelle für Fragen der Diversität). Allerdings stellt sich deren personelle Ressourcensituation als unzureichend dar, um der wachsenden Aufgabenvielfalt (Diversität geriet in Anlehnung an die Entwicklung an den Universitäten ab 2010 verstärkt in den Fokus) gerecht zu werden.

Um den PH eine Orientierung bezüglich der Aufgaben bzw. der Anforderungen an eine derartige Struktur zu bieten, hat das BMBWF einen Fachzirkel eingerichtet, der eine Blaupause für die strukturelle Verankerung des Themenfeldes entwickelt hat. Die auch unter Einbindung von Vertretungen der PH ausgearbeitete Vorlage für eine „Fachstelle Gender- und Diversitätskompetenz“ legt Mindeststandards fest – die Einrichtung der Stelle soll bis Ende 2024 erfolgen.

HSK-Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen

Einen weiteren inhaltlichen Referenzrahmen bilden die 2018 auch in Richtung PH-Rektorate disseminierten „Empfehlungen der österreichischen Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“. Auch in deren Entwicklung waren die PH direkt miteinbezogen, vertreten durch Andrea Seel, Rektorin der PPH Augustinum und Silvia Kronberger (ehem. PH Salzburg). Empfehlung 9 sieht ein jährliches, sektorenübergreifendes Vernetzungstreffen der Gleichstellungsakteuer/inn/e/n vor – dieses wird auch von den PH intensiv genutzt. Eine vom BMBWF im Jahr 2021 durchgeführte Umfrage zum Umsetzungsstand der 36 HSK-Empfehlungen brachte u. a. folgende Erkenntnis: „Es fehlt insbesondere an Strukturen und zeitlichen Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit sowie an guten Rahmenbedingungen für Forschungsaktivitäten. [...] Gerade in der Pädagog/inn/enbildung ist auch der Bereich genderkompetente Lehre (v. a. im Zusammenhang mit dem Rundschreiben des BMBWF aus dem Jahr 2018 zum Grundsatzterlass ‚Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung‘) stärker zu adressieren.“ (BMBWF, 2021, S. 14)

Fazit/Herausforderungen/Ausblick

Die Befunde – gerade auch mit Blick auf den Sektor der öffentlichen Universitäten – zeigen, dass ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Implementierung der Gleichstellungs- und Diversitätsthematik als Querschnittsmaterie deren organisationale Verankerung in den Einrichtungen ist. So sieht § 19 (1) Z 7 des Universitätsgesetz 2002 „[d]ie Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der

Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“ als verpflichtenden Regelungsteil der universitären Satzungen vor. Eine derartige Verankerung ist aktuell im Hochschulgesetz 2005 nicht gegeben. Auch besteht eine Diskrepanz zwischen den umfassender werdenden Themenstellungen (Stichwort Diversitätsmanagement) und dem bisherigen Aufgabenprofil sowie der Ressourcenlage.

Mit der im PH-Entwicklungsplan verankerten „Organisationseinheit zur Stärkung einer diversitätsorientierten Gleichstellungsarbeit“ wurde bereits eine Blaupause ausgearbeitet. Nun geht es darum, die entsprechenden Personalressourcen zur Verfügung zu stellen und im Bedarfsfalle auch im Dienstrecht die nötigen Grundlagen zu schaffen. Ein zielführendes Modell könnten „Third Space People“ sein. Dabei handelt es sich um „wissenschaftlich qualifiziertes Personal, das entlang eines Rollen-Kontinuums zwischen Wissenschaft und Verwaltung Aufgaben und Tätigkeiten wahrnimmt, die forschungs- oder lehrnah sind und zugleich administrative oder manageriale Aspekte beinhalten.“ (Schmidlin et al., 2020, S. 8)

Weitere Herausforderungen liegen im Bereich des Aufbaus eines Datenmonitorings – das Monitoring der Ziel- und Leistungspläne bietet hierfür einen guten Hebel.

Zentral wird auch sein, Professuren (voll- oder zumindest teilgewidmet) für berufsfeldbezogene Geschlechterforschung zu etablieren, verbunden mit Forschungsförderungen (Stichwort Dissertationsprogramme). Ein Baustein hierfür kann auch die enge Zusammenarbeit der PH mit den Universitäten in den Entwicklungsverbänden sein. Um diesen Forschungsbereich zu stärken, ist es unverzichtbar, dies auch in den Ziel- und Leistungsplänen für die nächste Periode abzubilden. Auch gilt es zu gewährleisten, dass die Gleichstellungs- und Diversitäts-Thematik durch eine effektive Schnittstellenarbeit zwischen den jeweiligen Organisationseinheiten in den wesentlichen Steuerungsprozessen verankert ist. Das ist bspw. im Entwicklungsplan der PH und in den Ziel- und Leistungsplänen 2022–2024 bereits gelungen.

Essenziell wird sein, eine Antwort auf die Ressourcenfrage zu finden. Ziel muss es sein – und da ist das Commitment auf allen Ebenen erforderlich –, dass Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement nicht als Nice-to-have, sondern als Innovations- und Qualitätsfaktor und damit als Must-have gesehen werden. Must have, because it's 2022, 2023, 2024, ...

Literatur

AG GM-Beauftragte der Pädagogischen Hochschulen (2012). Gender Mainstreaming und Gender_Diversitätskompetenz in der PädagogInnenbildung NEU. Vorschläge zur Verankerung an den Pädagogischen Hochschulen. Empfehlungen der Arbeitsgruppe „GM-Beauftragte der Pädagogischen Hochschulen“. Endbericht. https://www.ph-online.ac.at/pht/voe_main2.getVollText?pDocumentNr=181058&pCurrPk=4167. Zugegriffen: 08.11.2022.

AQ Austria [Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria] (2018). Analyse der Ziel-, Leistungs- und Ressourcenpläne der Pädagogischen Hochschulen. Interner Bericht. Wien.

BMBWF [Bundeministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2021). HSK-Empfehlungen – Auswertung der Status quo Erhebung. Interner Bericht. Wien.

Bramberger, Andrea, Eder, Elisabeth, Fischer, Martin, Fritz, Isabella, Kronberger, Silvia & Sorgo, Gabriele (2019). Soziale Räume für egalitäre Bildungsbeteiligung – Fokus Geschlecht. Innsbruck: StudienVerlag.

Burgsteiner, Gabriele, Ondas, Karin & Widmann, Andrea (2010). Gender-Screening Ziel- und Leistungspläne der PH 2010–2013. Interner Bericht des BMUKK/Abt. GM. Wien.

Greinstätter, Roswitha (2017). Technische Bildung im fächerverbindenden Unterricht der Primarstufe. Forschung – Technik – Geschlecht. Baltmannsweider: Schneider Verlag Hohengehren GmbH.

Guggenberger, Doris (2017). Der lange Weg. Von der Mädchenbildung zu Gender und Diversität. Ein halbes Jahrhundert Schulpolitik zur Gleichstellung von Mädchen und Burschen. Wien: LIT Verlag.

Matkovits, Susanne (2007). Überprüfung der Ziel- und Leistungspläne von 8 Pädagogischen Hochschulen und der Formulierung von Handlungsansätzen zur Verankerung von Gender Mainstreaming. Wien: BMUKK.

Paseka, Angelika (2008). Gender Mainstreaming und Lehrer/innenbildung. Widerspruch? Lernchance? Kreative Irritation. Innsbruck: StudienVerlag.

Paseka, Angelika & Hasenhüttl, Erika (2004). Summative Evaluation des Pilotprojekts „Gender Mainstreaming an den Lehrer/innenbildenden Akademien“. Endbericht an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Wien.

Rechnungshof (2018). Bericht des Rechnungshofs. Öffentliche Pädagogische Hochschulen; Follow-up-Überprüfung. Reihe Bund 2018/50. https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/home_7/oeffentliche_paedagogische_Hochschulen_followup.pdf. Zugegriffen: 31.10.2022.

Scheuringer, Margareta (2020). Qualitätsmanagement an Pädagogischen Hochschulen. Der Weg zu mehr Gleichwertigkeit im tertiären Sektor. Magazin der Pädagogischen Hochschule OÖ Qualität 4(1), 6. https://ph-ooe.at/fileadmin/Daten_PHOOE/ebooks/PH%20OOE%20Magazine/Qualitaet/ph_qualitaet.pdf. Zugegriffen: 31.10.2022.

Schmidlin, Sabina, Bühlmann, Eva & Muharremi, Fitore (2020). Next Generation und Third Space: neue Karriereprofile im Wissenschaftssystem. Swiss Academies Reports 15(3). doi: 10.5281/zenodo.3923494.

1.6 Gleichstellung aus dem Blickwinkel von Diversität im österreichischen Fachhochschul-Sektor

Regina Aichinger



Dieser Beitrag erörtert einleitend die Entwicklungsgeschichte zum Auf- und Ausbau einer Gleichstellungskultur des Fachhochschulsektors (FH-Sektor) entlang rechtlicher Rahmensetzungen sowie externer Anreizsysteme und Steuerungsinstrumente. Dabei wird die Binnendifferenzierung und institutionelle Vielfalt im Umgang mit Diversität im FH-Sektor beschrieben. Die Diversitätsdimensionen des ökonomisch geprägten „Business Case“, des normenbildenden „Equity Case“, des qualitätsorientierten „Excellence Case“ sowie vor dem Hintergrund eines auf organisationaler Widerstandskraft basierenden „Diversilienz“-Zugangs werden in den Kontext eines Nutzen- und Mehrwertdiskurses gestellt und Entwicklungen und Herausforderungen zur Gleichstellungskultur analysiert. Der Beitrag schließt mit Überlegungen zu weiterführenden Implementierungserfordernissen und Anreizaktivitäten mit Zukunftsperspektiven.

Vielfalt als Gestaltungsmaxime

Trotz deutlich geringerer Tradition im Vergleich zu Universitäten zeichnet sich das österreichische FH-Wesen seit seiner Gründung im Jahr 1993 durch hohe Diversität aus. Die Intention, durch Einführung dieses akademischen Bildungsangebotes in Österreich das Spektrum um vergleichbare Strukturen im europäischen Bildungsumfeld zu erweitern, bot das Fundament einer bis heute beeindruckenden Dynamik in der Entwicklung hochschulischer Kultur und Identität (Rat für Forschung und Technologieentwicklung, 2017; Koleznik & Prepeluh, 2020). Ein weiteres wesentliches Ziel bestand darin, hochschulische Institutionen zu schaffen, die einerseits nach den Effizienz- und Effektivitätsgesichtspunkten des New Public Management agier(t)en, andererseits sollten FHs konsequent an den Erwartungen und Bedürfnissen des Innovations- und Arbeitsmarktsystems ausgerichtet werden. Als Gründungsidee wurde dazu auch u. a. die Etablierung eines Public-Private-Partnership-Konzeptes für Finanzierung und Betrieb angedacht, aber letztlich nicht realisiert (Pausits, 2017). Aufgrund der weiterhin ermöglichten Autonomie zur Ausgestaltung der aufbau- wie ablauforganisatorischen Strukturen sowie der frei wählbaren Rechtsform (sofern diese als Unternehmensgegenstand die Errichtung und den Betrieb von FH-Studiengängen und gegebenenfalls Lehrgängen zur Weiterbildung beinhalten) entstanden unterschiedliche fachhochschulische Organisationen.

Der „Sektor“ wird aktuell von 21 Institutionen an 45 Standorten (in 32 Städten) repräsentiert. An den zum Studienjahr 2021/22 angebotenen 519 FH-Studiengängen (davon 270 Bachelor- und 249 Masterstudienangebote) verfolgen 59.673 Studierende ihre fachliche wie persönliche Weiterbildung. Mit einer Zahl von rund 16.000 Beschäftigten

im Bereich des Lehr- und Forschungspersonals³⁴, welches in einem fachlichen Angebotspektrum von wirtschafts-, ingenieur-, natur-, gesundheits- und sozialwissenschaftlichen Studienangeboten sowie weiteren spezifischen Studienmöglichkeiten in den Bereichen Gestaltung und Kunst sowie Militär- und Sicherheitswissenschaften tätig ist, hat sich dieses hochschulische Bildungssegment nachhaltig gut etabliert. Ebenso unterscheidet sich der FH-Sektor von anderen Hochschulsektoren durch eine hohe Dichte an unternehmerisch strukturierten Institutionen, die entweder in Form einer GmbH (15) oder einer Stiftung (3), eines Vereins (2) oder aber auch im Rahmen bundeshoheitlicher Verwaltung (FH Institution des BM für Landesverteidigung) organisiert sind. Damit verbunden sind unterschiedliche Gründungs- und Entwicklungshistorien, die durch die Eigentümer:innenverhältnisse und regionale Schwerpunktsetzungen getragen sind, sowie weiterführend unterschiedlichen, außerhalb des Fachhochschulgesetzes (FHG) einfachgesetzlichen Verpflichtungen unterliegen.

Rechtliche Grundlagen zu Gleichstellung und Diversität im FH-Sektor

Im Vergleich zu den österreichischen Universitäten gestaltet sich die rechtliche Rahmensezung im Bereich der Gleichstellung und des Diversitätsmanagements für Fachhochschulen deutlich unterschiedlich. Die gesetzliche Verpflichtung zur Auseinandersetzung des FH-Sektors bzw. der zugehörigen Institutionen mit dem Aufgabenbereich erfolgt nach den Bestimmungen der Bundesverfassung sowie der einfachgesetzlichen Regelungen wie beispielsweise dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG idgF)³⁵ und dem Fachhochschulgesetz (BGBl 390/1993 idgF)³⁶. Angesichts der überwiegend privatrechtlichen Verfasstheit der österreichischen FH-Einrichtungen definierte der Gesetzgeber eine hochschulinterne Steuerungs- und Gestaltungs dualität, welche durch die handelsrechtlich-unternehmerische Kompetenz in der Sphäre des sogenannten „Erhalters“ (§ 2 FHG) sowie durch die wissenschaftliche Gestaltungsautonomie des Kollegiums (§ 10 FHG) zum Ausdruck kommt. Beide hochschulischen Verantwortungsbereiche sind zur Planung und Realisierung von Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement-Maßnahmen (GDM-Maßnahmen) gesetzlich verpflichtet. Dazu zählen u. a., dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Zusammensetzung von Gremien anzustreben sowie Gleichbehandlung in Bezug auf Entgelt- und Entlohnungssysteme herzustellen ist.

Vergleichsweise spät wurde durch Neufassung des § 10 Abs 3 Z 10 FHG erst mit 2011 gesetzlich geregelt, dass die für die jeweilige Fachhochschule zu erlassende Satzung Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Bestimmungen über Frauenförderung zu umfassen habe. Um die Gleichstellung auch als Gestaltungsgrundsatz im

34 Datenquelle Studierende und Lehrende: www.bmbwf.gv.at/unidata. Zugegriffen: 14.11.2022.

35 Ausnahme: Der öffentlich-rechtliche Erhalter des BMLV, welcher entsprechend bundeseingesetzlichen Regulativen unterliegt.

36 Anmerkung: Das in der Stamfassung erlassene Gesetz zur Gestaltung des Fachhochschulbereichs hieß bis 31.12.2020: „Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge“ (FHStG) und wurde mit der Novelle BGBl I 77/2020 per 01.01.2021 zum „Bundesgesetz über Fachhochschulen (FHG)“ umbenannt.

Bereich des Personals zu festigen, wurde in der Novelle des FHG im Frühsommer 2020 der Gleichbehandlungsgrundsatz in § 2 Abs 5 verankert. Hierbei werden die Erhalter explizit über das FHG verpflichtet, die Gleichstellung und die ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in allen Positionen und Funktionen zu beachten. Darüber hinaus wurde § 10 Abs 3 Z 10 FHG nach der erstmaligen, konkreten Aufnahme des Frauenfördergebotes sowie des Gleichstellungsansatzes im Jahr 2011 mit 2020 die Entwicklung und Vorlage eines Gleichstellungsplanes im Rahmen der (zu erlassenden) Satzung angeordnet. Auch im Bereich der fachhochschulischen Qualitätssicherung wurden bzw. werden Vorgaben zur konsequenten Verfolgung der Gleichstellung definiert (§ 8 Abs 2 Z 1 FHG für die institutionelle Akkreditierung). Neben der geschlechterspezifischen Gleichstellung werden weiterführend diversitätsbezogene Aspekte in den Zielen und leitenden Grundsätzen für Fachhochschul-Studiengänge zur sozialen Durchlässigkeit sowie zur Ermöglichung beruflicher Flexibilität (§ 3 Abs 1 Z 3 FHG) definiert sowie durch § 4 Abs 1 FHG die Anwendung des Antidiskriminierungsgrundsatzes sowohl hinsichtlich der Aufnahme als auch in der Durchführung der FH-Studiengänge geregelt.

Wie die gesetzlichen Bestimmungen zum Themenbereich Gleichstellung und Frauenförderung sowie zur Realisierung einer diversitätsorientierten Hochschulausrichtung zeigen, wählt(e) der Gesetzgeber für die FHs einen hochschulautonomen Gestaltungszugang. So existieren im Wesentlichen (mit Ausnahme der Bestimmungen zu § 2 Abs 5 FHG und den Inhalten zu § 10 Abs 2 FHG) keine gesetzlichen Rahmenseetzungen, wie die FHs die Themen in den jeweiligen institutionellen Kontext einbetten sollen bzw. müssen. Dies vor dem Hintergrund, dass es auch sonst mit Ausnahme der gesetzlich bestimmten Organe – Erhalter, Kollegium, Kollegiumsleitung, Studiengangsleitung – keine Bestimmungen für die organisationale Binnenstruktur von FHs gibt.

Maßnahmen-Monitoring

Österreichs FH-Institutionen sind dazu angehalten, Aussagen zur Frauenförderung und Gleichstellung im Satzungsrang zu definieren und umzusetzen. Eine themenspezifische externe Evaluation erfolgt für die bereits eingerichteten und akkreditierten FH-Institutionen aktuell nicht. Auch im Sinne qualitätsgeleiteter Hochschulentwicklung finden sich de facto keine entsprechenden Vorgaben oder auch Instrumente einer (expliziten) externen summativen (ex-post) Evaluierung – weder im Hinblick auf die Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung noch hinsichtlich der inhaltlichen Realisierung.

Die quantitative und qualitative Entwicklung und Finanzierung des österreichischen FH-Sektors basiert auf Fünf- bzw. Mehrjahres-Plänen, welche definierte Zuwächse an Studiengängen und Studienplätzen sowie die inhaltliche Ausrichtung der zu beantragenden FH-Studienangebote mittels eines Ausschreibungsverfahrens vorsehen. Der Ausbau fachhochschulischer Studienangebote erfolgte im Zeitverlauf überwiegend im ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereich, die Förderung berufsbegleitend konzipierter Angebote sowie die Steigerung internationaler Mobilität wurden dabei forciert. Ab 2017 wurden auch Kriterien für die Themen „Weiterbildung und Lebenslanges Lernen“, „Kooperationen“, „Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung von Studiengängen und

Standorten“, „Internationalisierung“, „Maßnahmen im Bereich der sozialen Dimension“ sowie „berufsbegleitend und/oder dual gestaltete Studienangebote“ als weitere Innovationsaspekte – letztere vor allem mit dem Gesichtspunkt der Diversitätsförderung und Durchlässigkeit – eingeführt. Um Gleichstellung und Frauenförderung innerhalb des Studienangebotes an österreichischen FHs zu thematisieren, wurden in den letzten Calls für bundesfinanzierte Plätze auch Angaben zum Stand und der Weiterentwicklung von Frauenförderung und Gleichstellung als entscheidungsrelevante Kriterien ergänzt.

§ 22 des Hochschul-Qualitätssicherungsgesetzes (HS-QSG) richtet sich an bereits eingerichtete Universitäten und FH-Einrichtungen und verpflichtet diese, alle sieben Jahre das institutionelle Qualitätsmanagementsystem (QMS) einer internen Selbstevaluierung in Verbindung mit einem externen Audit zu unterziehen. Es handelt sich dabei um ein Verfahren zur Zertifizierung des QMS, es ist keine explizite Überprüfung der gesetzten Maßnahmen zur Gleichstellung sowie zur Frauenförderung vorgesehen. Die bereits existenten und unbefristet akkreditierten FH-Einrichtungen unterliegen u. a. auch einer jährlichen Berichtspflicht gemäß FH-Jahresberichtsverordnung (FH-JBVO 2021)³⁷ an die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung (AQ Austria) als Behörde. In besagter Verordnung wurde mit der Novelle von 2021 in § 6 die strukturelle Gliederung und Aufbereitung des Jahresberichtes in Bezug auf den Entwicklungsplan, die Organisationsstruktur, Ist-Status und Veränderungen im Bereich Studium und Lehre sowie den Studiengängen und Informationen über das Lehr- und Forschungspersonal vorgegeben. Ergänzend muss der Jahresbericht Informationen zur Finanzierung und Ressourcenausstattung unter Bezugnahme auf die zum Berichtszeitpunkt akkreditierten Studiengänge sowie Angaben zur angewandten Forschung und Entwicklung der FH-Einrichtung, Informationen über nationale und internationale Kooperationen sowie Entwicklungen im Bereich des QMS beinhalten. 2021 neu ergänzt wurde § 6 um die Bestimmung, dass FH-Einrichtungen auch ab dem Berichtszeitraum 2020/21 Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter darzustellen und zu analysieren haben.

§ 23 Abs 4 FHG normiert zusätzlich zu diesen Berichtspflichten die regelmäßige Meldung gemäß Fachhochschul-Bereitstellung von Informationen über den Studienbetrieb als Verordnung (FH-BISVO) zu den definierten Meldestichtagen 15.11. und 15.04. eines jeden Studienjahres. Diese Meldungen werden als Grundlage zur Gewährung der seitens der Republik Österreich vertraglich geregelten Fördergelder herangezogen. Diese werden zwar in Bezug auf die Verteilung der Geschlechter im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal, der Studierenden sowie mit Blick auf die studienorganisatorische Verteilung in Vollzeit- und berufsbegleitend Studierende beleuchtet, allerdings sieht die Berichtslegung gemäß FH-BISVO mangels entsprechender gesetzlicher Regelung keine Evaluierung der (zumindest zahlenmäßigen) Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Frauenförderung vor.

37 Auf Basis der Ermächtigung durch das FHStG § 23 Abs 3.

Eine externe, freiwillige Evaluation stellt das eingeführte Audit „hochschuleundfamilie“³⁸ dar. Im Rahmen des Audits können österreichische (Fach-)Hochschulen auf freiwilliger Basis ihren Status quo zum Themenfeld der Familienfreundlichkeit erheben und weiterführende Verbesserungsmaßnahmen unter Peer-Begleitung planen. Als Handlungsfelder sind insgesamt fünf „Cluster“ für die Leistungsbereiche Studium und Wissenschaft, Rahmenbedingungen der Arbeitswelt und Personalentwicklung definiert. Weiters wird die Maßnahmenplanung um die Bereiche „Benefits und Services“ sowie „finanzielles Engagement“ und schließlich im Sinne einer hochschulischen Informations- und Kommunikationspolitik adressiert. Gleichstellungs- oder auch Diversitätsaspekte finden in diesem Audit keinen expliziten Niederschlag.

Wie nun aus der Analyse der Rechtsgrundlagen zu Organisation und Strukturen sowie den Verordnungen und Evaluierungsmöglichkeiten ersichtlich wird, bestehen im FH-Bereich in Österreich derzeit wenige Möglichkeiten, sowohl die Operationalisierung als auch die Verbesserung von Gleichstellungs- und Frauenförderungsplänen samt Maßnahmen zu monitoren. Es existieren dazu allerdings auch kaum Anreize oder Unterstützungsangebote, die FH-Einrichtungen bei ihrer Arbeit zu unterstützen (es gibt dafür keine ergebnisgebundenen Mittel)³⁹. Daher gestalten die FH-Einrichtungen diese Leistungsbereiche teils mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung, wenngleich mehrheitlich mit einem Diversitätsansatz. Mit Frühjahr 2021 entschied der Vorstand der sektorenübergreifend eingerichteten Fachhochschulkonferenz (FHK), einen eigenen Ausschuss zur weiterführenden Bearbeitung des Themenfeldes einzurichten.⁴⁰

Hinsichtlich des Monitorings von Entwicklungsmaßnahmen der FH-Institutionen bzw. des Sektors erfolgten über den Verlauf der vergangenen zehn Jahre mehrere Evaluationsstudien, welche jeweils auf die Erfordernisse strategischer Positionierung und Profilbildung sowie Integration in die hochschulischen Leistungsprozesse hinwiesen (Dudenbostel & Tiefenthaler, 2014; Wroblewski & Striedinger, 2018). Als herausfordernd dabei erweist sich die institutionelle Vielfalt sowie die in diesem Zusammenhang festzustellenden, unterschiedlichen strategischen Positionierungen und Profilbildungen, welche jeweils verschiedene Perspektiven auf den Nutzen und Mehrwert von Gender- und Diversitätspolitik in den einzelnen Fachhochschul-Einrichtungen evozieren. Die vom Gesetzgeber eingeräumte institutionelle Autonomie ermöglicht, dass die Fachhochschulen zum Themenfeld jeweils variierende Strategien der Konzeption und Realisierung von Gender- und Diversitätsmanagement wählen. Da aktuell zum diesbezüglich geführten Nutzen- und Mehrwertdiskurs an den österreichischen Fachhochschulen noch keine Evidenzen existieren, wird im Folgenden lediglich ein theoretischer Überblick zu gegenwärtig vielfach eingesetzten Perspektiven gegeben. Wie in der Literatur beschrieben,

38 <https://www.familieundberuf.at/audits/audit-hochschuleundfamilie>. Zugegriffen: 14.11.2022.

39 Aktuell als Anreize gibt es den alle zwei Jahre vom BMBWF ausgelobten Diversitas-Preis sowie die Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in den hochschulischen Prozessen.

40 <https://www.fhk.ac.at/ueber-uns/ausschuesse/>. Zugegriffen: 14.11.2022.

treten diese Narrative jedoch nicht immer jeweils klar voneinander abgrenzbar zu Tage, sondern sind jeweils kontext- und situationsbedingt zu betrachten (Aichinger et al., 2020; Bührmann, 2021; Auferkorte-Michaelis & Linde, 2022). Eben vor dem Hintergrund dieser Theoriekonzepte ist es Anliegen der Autorin, die Reflexion und den Diskurs für den FH-Sektor anzuregen.

Mehrwert- und Nutzendiskurs – vier Perspektiven

Vor dem Hintergrund der beschriebenen gesetzlichen Vorgaben wie Rahmenbedingungen haben sich auch im FH-Sektor GDM zu fixen Bestandteilen des Aufgabenportfolios entwickelt. Im Kontext von GDM werden Hochschulen neben Publikationen von Forschungsergebnissen oder institutionellen Best-Practice-Initiativen auch im Sinne einer Vorbildwirkung angehalten, eine wertebestimmende und handlungsleitende Vorbildfunktion einzunehmen (Aichinger et al., 2020).

Darüber hinaus ergeben sich aufgrund sozialer und gesellschaftlicher Transformationen rund um die Einführung und nachhaltige Implementierung von GDM nahezu „selbstverständliche“ Anpassungserfordernisse. Insbesondere in Phasen des Umbruchs finden vielfach Benchmarking-Initiativen bereits existenter erfolgreicher Beispiele statt – um diese zu unterstützen, werden nicht zuletzt durch die Auslobung von Preisen für Good- und Best-Practice-Initiativen und -Maßnahmen hochschulischer Gender- und Diversity-Initiativen Anreize zur Weiterentwicklung gesetzt. Die organisationale Angleichung bzw. die Übernahme von Handlungslogiken und -mustern erfolgt jedoch nicht völlig freiwillig und wird z. B. durch Rankings, Pressemitteilungen, die verpflichtende Veröffentlichung von Auditergebnissen, Förder-/Finanzierungsaufgaben oder wettbewerbliche Auslobung von Projektgeldern angereizt (Ringel et al., 2020). Letztlich aber bestimmt der Nutzen und Mehrwert, der aus GDM-Maßnahmen erzielt werden kann, die institutionell-strategische Ausrichtung und damit – idealerweise – nachhaltige Implementierung von Gleichstellung bzw. wirksame Reflexion des Ist-Zustandes (Wroblewski, 2022).

Ökonomische Aspekte – der „Business Case“

Wenn es um Fragen zur Einführung von GDM geht, so wird rasch der Diskurs um den ökonomischen Mehrwert ins Spiel gebracht. Auch im Falle von Hochschulen ergeben sich entscheidende Nutzen- und Mehrwertargumente, die im Sinne eines ökonomischen Erfolges von ausgeprägter Relevanz sind. Traditionell verstehen sich Hochschulen als Wirkungsbereiche vielfältiger Fachdisziplinen sowie unterschiedlicher Lehr- und Forschungseinheiten und befördern aufgrund der Vielfalt wissenschaftlicher Meinungen die Generierung immer neuen Wissens (Terstriep, 2019). Dabei kann aus einer utilitaristischen Perspektive auch in Betracht gezogen werden, dass der Einfluss ökonomischer Überlegungen den Wissenschaftsbetrieb und dessen Schwerpunktsetzungen entscheidend beeinflusst (von Alemann & Shinozaki, 2020). Gezielte Förderprogramme und Finanzierungsformen werden durch den Anwendungs- und konkreten Umsetzungsdruck getriggert und der Wettbewerbsgedanke als konkreter Nutzenaspekt im nationalen und internationalen Vergleich betont. Je nach Erfüllungsgrad werden auch im Vielfaltsmanagement

von hochschulischen Leistungsbereichen vor allem auch im österreichischen FH-Sektor entsprechende Ziele gesetzt, um konkret bei Calls des BMBWF zusätzlich finanzierte Studienplätze zu akquirieren, neue Zielgruppen von Studierenden für die Studienangebote anzusprechen und die Positionierung und Profilbildung der Fachhochschul-Institution zu stärken (Gaisch & Rammer, 2020).

Normenbildende Aspekte – der „Equity Case“

Gleichstellung und Gleichberechtigung zielen im Fall des Equity Case darauf ab, Chancengleichheit und Beseitigung von Unterrepräsentation der Geschlechter zu erreichen (Mangold, 2019). Mit generellerem und intersektional gedachtem Zugang sollen Teilhabe und Gleichstellung auch im Sinne inklusiver Politik und Handhabe realisiert werden. Bei dieser Perspektive dominieren Aktivitäten in den Bereichen des Gender Mainstreamings und/oder der Umgang mit Beeinträchtigung/Behinderung in Richtung Diversitätsstrategien und deren Umsetzung in den einzelnen Hochschulen mit unterschiedlicher Ausprägung (Wroblewski & Striedinger, 2018). Der konkrete Mehrwert für Hochschulen besteht hierbei vor allem im Aufbau von Legitimität und Reputation durch wertschätzenden Umgang, um für die Anspruchsgruppen der Studieninteressierten, der Politik, der Wirtschaft und der Gesellschaft attraktiv zu sein. Wesentlich erscheint dabei jedoch, dass diese Gleichstellungsaktivitäten nicht nur als kommunikativ-strategisches Mittel zur Imagebildung eingesetzt werden, sondern im Sinne einer normenbasierten, nachhaltigen Equity-Diversity-Kultur nachhaltig verankert und gelebt werden (Judd & McKinnin, 2021).

Darüber hinaus betrachtet Bührmann (2020) das Begründungsnarrativ des Equity Case auch im Sinne einer sowohl reflexiv-kritischen wie auch emanzipatorischen Perspektive, wonach soziale Gerechtigkeitsdiskurse zu führen, zu bewerten und entsprechende Maßnahmen zu setzen sind. Des Weiteren stellt der Equity-Ansatz eine fruchtbare Basis zum Ausgleich rein ökonomisch getriebener GDM-Arbeit – vor allem vor dem Hintergrund der kompetitiven Ausrichtung österreichischer Fachhochschulen – dar (Gaisch et al., 2019).

Qualitätstreibende Aspekte – der „Excellence Case“

Um die Wirksamkeit von GDM-Arbeit nachhaltig zu sichern, regt die Literatur eine holistische Herangehensweise in der Realisierung an (Gaisch et al., 2019). Es geht dabei nicht um ein „Entweder-oder“, sondern vielfach um das so wertvolle „Sowohl-als-auch“ und einen eklektizistischen und pluralistischen Zugang, der es ermöglicht, GDM nicht nur als additive Aufgabenstellung zu betrachten, sondern vielmehr im Sinne einer Querschnittsmaterie in alle hochschulischen Leistungsbereiche und Strategien miteinzubeziehen. Denn bei Analyse von Begriffsdefinitionen zu „Excellence“ finden sich zahlreiche weiterführende und vielseitig gestaltbare Wege zur Steigerung der institutionellen wie individuellen Reflexionsfähigkeit, des damit verbundenen Lernens und der Innovation sowie der Möglichkeiten, wertschöpfende Verbindungen von Qualitäts- und Kulturentwicklung in aufbau- wie ablauforganisatorischer Hinsicht zu etablieren und zu stärken. Die bereits angeführten externen Anreize, wie die Auslobung von Preisen und Auszeichnungen (z. B.

der Diversitas-Preis des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung), die kriterienbezogene Vergabe von Bundesfördergeldern für den Studienbetrieb (Frauen in MINT, Einbezug von Gendergerechtigkeit in alle hochschulischen Leistungsbereiche) sowie der nunmehr gesetzliche Gestaltungsauftrag, einen Gleichstellungsplan im Satzungsrang zu veröffentlichen und zu realisieren, sind qualitätsgeleitete Perspektiven, die für Fachhochschulen einen entsprechenden Gestaltungsimperativ darstellen.

Vielfalt und Resilienz – der „Diversilienz Case“

Vor dem Hintergrund der Überlegungen, dass Hochschulen in einem vielfältigen Wettbewerb stehen und darüber angesichts einer dynamischen Umwelt – der VUCA-World (volatile/uncertain/complex/volatile) – hohe institutionelle Flexibilität und Wendigkeit unter Beweis stellen müssen, nimmt auch die Bedeutung von organisationaler Resilienz im Zusammenhang mit gelebter Vielfaltskultur zu. Der Begriff der Resilienz ist hierbei in der Literatur sowohl aus Evolutions-, Pfadabhängigkeits- und Transformationstheorien ableitbar. Es stehen somit Umwelteinflüsse, damit in Zusammenhang stehende Veränderungserfordernisse und Weiterentwicklungsansprüche im Sinne organisationalem Lernens in einem kontinuierlichen Wechselspiel (Tokarski et al., 2022). Als besonders herausfordernd erweist sich in der VUCA-World der Anspruch, möglichst viele Perspektiven der Veränderungsbereitschaft in die strategische Weiterentwicklung einzubeziehen und schließlich auf zukünftige Herausforderungen antizipierend zu reagieren. Vor diesem Hintergrund stellten Hüttmeir et al. (2021) die Frage, inwieweit Kompetenzentwicklung und Professionalisierung des Vielfaltsmanagements in Organisationen zur Steigerung von Resilienz beitragen können. Unter Beleuchtung zahlreicher Vielfaltsdimensionen, wie jener der sozialen, gesellschaftlichen, biologischen und ökonomischen Diversität, lassen sich Synergien ableiten, die genutzt werden können, um mit Unsicherheit besser umgehen zu können und Systeme strukturiert und geplant miteinander zu verschränken. Ziel dabei ist, ähnlich wie beim Ambidexterity-Konzept, ein stabiles Gleichgewicht zwischen Konstanz und Veränderung sowie zwischen Risiko und Sicherheit herzustellen. Der konkrete Nutzen und Mehrwert aus dem Diversilienz Case resultiert somit aus einem kontextualisierten Zusammenspiel aller unterschiedlichen Zugänge. Vor dem Hintergrund der aktuellen Rahmenbedingungen rund um die Auswirkungen der Pandemie auf Wirtschaft und Gesellschaft sowie den Gesundheitsbereich ergeben sich für Fachhochschulen vielfältige neue Gestaltungs- und Handlungserfordernisse, die mit organisationaler Resilienz und Diversitätskompetenz verbunden sind. Aus diesem Blickwinkel eröffnen sich insbesondere für die Hochschulforschung zusätzliche Evidenz- und Studienbereiche, die es in weiterer Folge zu beleuchten und zu analysieren gilt, um weiterführend den Hochschulleitungen konkrete Hinweise und Handlungsempfehlungen für Weiterentwicklungsbereiche zu bieten.

Implementierungserfordernisse

Wie gezeigt, erfordert der Umgang mit Diversität eine kritische und reflektierte Auseinandersetzung mit Heterogenität, Differenzen und Ungleichheiten. Das Konzept der

Berücksichtigung mehrdimensionaler Aspekte – der Intersektionalität – ermöglicht, unterschiedliche Kombinationen verschiedener Diversitätsaspekte zu identifizieren und Bedarfs- und Erwartungshaltungen zu reflektieren (Gaisch & Aichinger, 2016). Dies stellt eine diversitätssensible Gesellschaft und insbesondere eine diversitätsorientierte Organisation vor großen Gestaltungs- und Handlungsaufwand und Ressourcenbedarf (Bührmann, 2010; Eberherr, 2012). Diversitätssensible Hochschulen, im Kontext dieses Beitrags insbesondere Fachhochschulen in Österreich, verfügen über vielfältige Wege der Ansprache und Kommunikation mit verschiedenen Stakeholdergruppen. Additiv bilden zahlreiche extern vorgegebene globale, europäische, nationale und regionale Strategieziele hohe Ansprüche an das Leistungsportfolio und ein damit in Zusammenhang stehendes GDM. Je nach Kontext und Zugang wurden unterschiedliche Möglichkeiten zur Implementierung identifiziert und analysiert (Eberherr, 2020). So lassen sich auch für den österreichischen FH-Sektor und dessen Institutionen unterschiedliche Einführungs- und Evaluationsstrategien des Gender- und Diversitymanagements entweder durch ihre prozedurale Logik, ihre Annäherung an den Themenbereich durch Veränderung der organisationalen Kultur und bisweilen auch durch Maßnahmen im institutionellen Mikrobereich charakterisieren (Gaisch & Rammer, 2020). Sie können aber auch als holistisch konstruiertes Konzept ganzheitlicher und inkrementeller Entwicklung verstanden werden (Warmuth, 2012). Herausfordernd dabei ist, dass es eben keinen „one-best-way“ gibt – oftmals gilt es, verschiedene Ansätze miteinander zu verbinden. Wichtig ist, dass die Auswahl der Strategie und die Maßnahmen der Implementierung kontext- und situationsadäquat erfolgen.

Die österreichischen FHs haben bereits einige Maßnahmen im Sinne des Ressourcen- und Strukturaufbaus gesetzt und die strategischen Planungsdokumente (v. a. die Gleichstellungspläne) und Informationen auf den Homepages zeigen, dass die Verantwortungsübernahme der hochschulischen Führung zunehmend wächst. Die Verankerung im Sinne einer FH-internen Ressortzuständigkeit hat sich dabei als besonders wirkmächtig erwiesen. Da das Themenfeld Gender- und Diversitymanagement einen eigenen Leistungsbereich darstellt, ist es weiters von Bedeutung, eine konkrete Stelle sowie Funktionsträgerschaft einzurichten, welche über fachliche Expertise verfügt, die eingeleiteten Initiativen und die konkreten Maßnahmen umzusetzen (Gaisch et al., 2017). In der Vergangenheit wurde GDM vielfach als „add-on“ im Leistungsportfolio betrachtet – existieren dazu nämlich auch keine Verbindungen aus den gesetzlichen wie qualitätsbezogenen Nachweiserfordernissen. Das „Nebeneinander“ unterschiedlicher Zuständigkeitsbereiche, die überwiegend hohe Fragmentierung organisationaler Prozesse zur Leistungserstellung sowie der Umstand, dass organisationaler Change wesentlich durch die Veränderungsbereitschaft der Organisationsmitglieder bestimmt wird, sind zentrale Aspekte, welche bei der Konzeptualisierung für GDM innerhalb eines institutionellen Kontextes zu berücksichtigen sind. Diesbezüglich ist vor allem auch mit Blick auf die Etablierung einer gemeinsam getragenen Vorgehensweise und Kultur auf die Ermöglichung kollektiver Lernmöglichkeiten und auf wechselseitigen Dialog unerlässlich.

Um GDM nachhaltig zu verankern, ist es unabdingbar, Multiplikator:innen innerhalb der Organisation zu identifizieren und miteinzubinden, um sich z. B. in Form einer Arbeits- bzw. Projektgruppe oder idealerweise im Sinne einer institutionalisierten Einheit / eines Gremiums der Umsetzung bzw. Operationalisierung von Vielfaltssagenden widmen (Brocke et al., 2020; Preymann & Park, 2020). Mittels dieser aufbauorganisatorischen Verankerung gelingt eine raschere Durchdringung der Strukturen und Prozesse. Idealerweise wird das eingerichtete Gremium im Sinne der funktionalen Diversität mit Vertreter:innen unterschiedlicher Organisations-, Funktions- und Aufgabenbereiche zusammengesetzt. Dies trägt zu mehr Perspektivenvielfalt und damit zu einem breiten Diskurs über mögliche Ansatzbereiche der Umsetzung bei. Diversitätskultur kann mittels dieser Maßnahmen breiter entwickelt und innerhalb der Hochschule kommuniziert und vorgelebt werden. Es bedarf dazu eines auf Diversität ausgerichteten Leitbildes, korrespondierender Gleichstellungs- und Entwicklungspläne mit entsprechender Maßnahmenplanung, die Definition und Verabschiedung von Leitlinien, der Festlegung eines Themen-/Ressortbereichs in der Hochschulleitung sowie Gender- und diversitätssensible Dienstordnungen und Rahmenseetzungen (Richtlinien etc.). Wesentlicher – und noch sehr wenig ausgeprägt – ist für die Zukunft, die Maßnahmen nachhaltig zu verankern und regelmäßigem Monitoring und Controlling zu unterziehen. Denn diese Messungen schaffen Transparenz und Klarheit um die Wirkkraft der definierten Initiativen.

Literatur

Aichinger, Regina, Linde, Frank & Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hrsg.) (2020). Diversität an Hochschulen – Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen. Zeitschrift für Hochschulentwicklung 15(3), 9–23. doi: 10.3217/zfhe-15-03/01.

Auferkorte-Michaelis, Nicole & Linde, Frank (2022). Diversität in Hochschulen: Einblick, Umsicht und Aussicht. MedienPädagogik 48, 1–12. doi: 10.21240/mpaed/48/2022.06.03.X.

Brocke, Pia S., Esdar, Wiebke & Wild, Elke (2020). Diversity-Kompetenz (?) – Rekonstruktion von Handlungsorientierungen in der MINT-Lehre. Zeitschrift für Hochschulentwicklung 15(3), 157–178. doi: 10.3217/zfhe-15-03/10.

Bührmann, Andrea D. (2010). Intersectionality – ein Forschungsfeld auf dem Weg zum Paradigma? Tendenzen, Herausforderungen und Perspektiven der Forschung über Intersektionalität. GENDER 1(2), 28–44.

Bührmann, Andrea D. (2020). Making excellence inklusive – der Excellence Case als Link zwischen Chancengerechtigkeit und ökonomischer Effizienz. Zeitschrift für Hochschulentwicklung 15(3), 207–224. doi: 10.3217/zfhe-15-03/13.

Bührmann, Andrea D. (2021). The Reflexive Diversity Research Programme: An Introduction. Cambridge: Cambridge Scholars Publishing.

Dudenbostel, Tobias & Tiefenthaler, Brigitte (2014). Gender- und Diversitätspolitik an Fachhochschulen und Privatuniversitäten. Endbericht. Wien: technopolis group. <https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3a416f1b-60f0-467e-8656-c036d81d963c/technopolis-Studie%20aus%20dem%20Jahr%202014%20%E2%80%9EGender%20und%20Diversit%C3%A4tspolitik%20an%20Fachhochschulen%20und%20Privatuniversit%C3%A4ten.pdf>. Zugegriffen: 21.11.2022.

Eberherr, Helga (2012). Intersektionalität und Stereotypisierung: Grundlegende Theorien und Konzepte in der Organisationsforschung. In: Bendl, Regine, Hanappi-Egger, Edeltraud & Hofmann, Roswitha (Hrsg.), Diversität und Diversitätsmanagement (S. 61–78). Wien: facultas Verlag.

Eberherr, Helga (2020). Diversity nutzen – Zum Nutzen von Diversity. Begründungs- und Legitimationsdiskurse im organisationalen Vergleich. In: Frieß, Wiebke, Mucha, Anna & Rastetter, Daniela (Hrsg.), Diversity Management und seine Kontexte: Celebrate Diversity?! (S. 23–38). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Gaisch, Martina & Aichinger, Regina. (2016). Das Diversity Wheel der FH OÖ: Wie die Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätskultur an der Fachhochschule gelingen kann. Wien: FFH. http://ffhoarep.fh-ooe.at/bitstream/123456789/637/1/114_215_Gaisch_Full_Paper_Final.pdf. Zugegriffen: 28.11.2022.

Gaisch, Martina, Preymann, Silke & Aichinger, Regina (2017). Diversitätsparadigmen neu gedacht: Schnittmengen zwischen hochschulischer Vielfalt und unternehmerischen Sinnwelten. Krems: IMC Krems. http://ffhoarep.fh-ooe.at/bitstream/123456789/817/1/Panel_101_ID_226.pdf. Zugegriffen: 21.11.2022.

Gaisch, Martina, Preymann, Silke & Aichinger, Regina (2019). Diversity management at the tertiary level: an attempt to extend existing paradigms. *Journal of Applied Research in Higher Education* 12(2), 137–150. doi: 10.1108/JARHE-03-2018-0048.

Gaisch, Martina & Rammer, Victoria (2020). Wie Profilbildung und Vielfaltsmanagement ineinandergreifen: eine Website-Analyse des österreichischen Fachhochschul-Sektors. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung* 15(3), 259–280. doi: 10.3217/zfhe-15-03/16.

Hüttmeir, Simone, Bernhard, Klaus & Peyrl, Reingard (2021). Diversilienz – Diversität und Resilienz als Zukunftsstrategie. Linz: Oö. Zukunftsakademie. https://www.land-oberoesterreich.gv.at/files/publikationen/zak_Diversilienz.pdf. Zugegriffen: 21.11.2022.

Judd, Karina & McKinnon, Merryn (2021). A Systematic Map of Inclusion, Equity and Diversity in Science Communication Research: Do We Practice what We Preach? *Frontiers in Communication* 6, 1–17. doi: 10.3389/fcomm.2021.744365.

Koleznik, Kurt & Prepeluh, Ingo (2020). Sie haben doch keine Ahnung von Fachhochschulen! 25 Jahre Fachhochschulen. Wien: FHK.

Mangold, Anna K. (2019). Repräsentation von Frauen und gesellschaftlich marginalisierten Personengruppen als demokratietheoretisches Problem. In: Eckertz-Höfer, Marion & Schuller-Harms, Margarete (Hrsg.), Gleichberechtigung und Demokratie, Gleichberechtigung in der Demokratie (S. 109–124). Baden-Baden: Nomos Verlag.

Pausits, Attila (2017). Reform of the Fachhochschulen in Austria. In: Harry de Boer, Jon File, Jeroen Huisman, Marco Seeber, Martina Vukasovic & Don F. Westerheijden (Hrsg.), Policy Analysis of Structural Reforms in Higher Education. Processes and Outcomes (S. 31–51). Cham: Palgrave Macmillan. doi: 10.1007/978-3-319-42237-4_2.

Preymann, Silke & Park, Elke (2020). Inklusion und Diversitätsmanagement an Hochschulen als Sensemaking-Prozess. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung* 15(3), 137–156. doi: 10.3217/zfhe-15-03/09.

Rat für Forschung und Technologieentwicklung (2017). Ratsempfehlung zur Weiterentwicklung des Fachhochschulsektors im Österreichischen Bildungs- und Wissenschaftssystem. Wien. https://www.rat-fte.at/files/rat-fte-pdf/einzelempfehlungen/2017/170530_Empfehlung_Weiterentwicklung_FH.pdf. Zugegriffen: 21.11.2022.

Ringel, Leopold, Brankovic, Jelena & Werron, Tobias (2020). The Organizational Engine of Rankings: Connecting “New” and “Old” Institutionalism. *Politics and Governance* 8(2), 36–47. doi: 10.17645/pag.v8i2.2576.

Terstriep, Judith (2019). Innovation & Wissen – Triebkräfte wissensbasierter Ökonomien. In: dies., Bedeutung von Clustern für die Innovativität von Unternehmen. Innovationen, Wissen, Relationen (S. 21–38). Wiesbaden: Springer VS.

Tokarski, Kim O., Kissling-Näf, Ingrid & Schellinger, Jochen (2022). Resilienz und Organisationsentwicklung. In: Jochen Schellinger, Kim O. Tokarski & Ingrid Kissling-Näf (Hrsg.), Resilienz durch Organisationsentwicklung (S. 1–15). Wiesbaden: Springer VS.

Von Alemann, Annette & Shinozaki, Kyoko (2020). Die Ökonomisierung von Diversität. In: Barbara Rendtorff, Birgit Riegraf & Claudia Mahs (Hrsg.), Struktur und Dynamik – Un-/Gleichzeitigkeiten im Geschlechterverhältnis (S. 119–139). Wiesbaden: Springer VS.

Warmuth, Gloria-Sophia (2012). Die strategische Implementierung von Diversitätsmanagement in Organisationen. In: Regine Bendl, Edeltraud Hanappi-Egger & Roswitha Hofmann (Hrsg.), Diversität und Diversitätsmanagement (S. 203–234). Wien: facultas Verlag.

Wroblewski, Angela (2022). Reflexive Gleichstellungspolitik zur Auflösung des Gleichstellungsparadox. In: Angela Wroblewski & Angelika Schmidt (Hrsg.), Gleichstellungspolitiken revisited. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis (S. 43–57). Wiesbaden: Springer VS.

Wroblewski, Angela & Striedinger, Angelika (2018). Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich. Wien: BMBWF. <https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:4c6f3c17-4499-406e-9c23-fb28ee28d7ff/Gleichstellung%20in%20Wissenschaft%20und%20Forschung%20in%20%C3%96sterreich.pdf>. Zugegriffen: 21.11.2022.



1.7 FEMtech KARRIERE. EIN ANREIZ ZUM KULTURWANDEL

Alexia Bumbaris

Das Förderangebot FEMtech Karriere adressiert Strukturen und Prozesse in Organisationen und möchte damit mittel- und langfristig einen Kulturwandel unterstützen. Im Sinne des Gendered-Innovation-Ansatzes nach Schiebinger und Schraudner (2011) zielt FEMtech Karriere darauf ab, die geförderten Organisationen zu verändern (fixing the institution), indem Karrierehindernisse abgebaut und innerbetriebliche Strukturen geändert werden. Dies sollte in den Organisationen mittel- und langfristig dazu beitragen, dass die Frauenanteile in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen gesteigert werden (fixing the numbers) und durch die Unterstützung für die Karriereplanung und Position von Frauen in den Organisationen sowie den Aufbau von Gender-Awareness sich auch die Frauen selbst unterstützt finden (fixing the women). FEMtech Karriere soll im Sinne einer Gleichstellungspolitik wirken, die den „strukturellen Wandel“ (Ministry of Education and Culture, 2021, S. 12) anstrebt und sowohl individuelle als auch institutionelle Faktoren berücksichtigt, um die Reproduktion nachteiliger Strukturen für Frauen zu beenden.

Charakteristika der Förderung FEMtech Karriere

FEMtech Karriere wird im Auftrag des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) seit 2011 im Förderschwerpunkt Talente (2004–2010 im Programm FEMtech) von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) abgewickelt.

Mehr Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen auf allen Hierarchieebenen beschäftigen und fördern sowie gute und faire Rahmenbedingungen für Beschäftigte aller Geschlechter in Forschung, Technologie und Innovation (FTI) schaffen – das sind zentrale Ziele von FEMtech Karriere. Anders gesagt: Die Förderung FEMtech Karriere setzt Anreize zum Kulturwandel für forschende Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich.

Die Projektdauer kann zwischen sechs und 24 Monaten liegen. Die maximale Förderhöhe beträgt 50.000 EUR mit einer Förderquote von 50–70%, abhängig von der Unternehmensgröße. Der Rest ist durch Eigenmittel einzubringen. Bei der überwiegenden Anzahl der bisherigen Projekte wurde die max. Förderhöhe beantragt (FFG, 2022).

Zur Durchführung des Projekts ist eine nachweisbare Genderexpertise⁴¹ notwendig. Die Genderexpertise kann durch Mitarbeitende im Unternehmen oder durch externe Personen eingebracht werden. Bei der Mehrheit der genehmigten Projekte wird

41 Explizites Fachwissen im Bereich Gender Mainstreaming und Chancengleichheit und Erfahrung in der Umsetzung dementsprechender Maßnahmen.

diese Genderexpertise durch externe Personen in das Projekt gebracht, meist durch Berater:innen und Trainer:innen mit einem entsprechenden Tätigkeitsschwerpunkt. Hier kommt eine weitere Eigenheit von FEMtech Karriere zum Tragen, die mit dafür sorgt, dass die Projekte wirklich maßgeschneidert zur Organisation passen. Es wurde bewusst auf eine Deckelung der Drittkosten⁴² verzichtet. Dadurch kann die Genderexpertise auch in Organisationen gebracht werden, die hier noch keine Ressourcen haben, was insbesondere kleinen Organisationen entgegenkommt. Mit der Durchführung des Projekts wird im Unternehmen interne Kompetenz bzw. Expertise neu aufgebaut oder weiter vertieft. Um diesen organisationsinternen Aufbau an Genderexpertise sicherzustellen, sind die dafür erforderlichen Maßnahmen im Antrag inhaltlich zu beschreiben und die entsprechenden Ressourcen der Drittleistung kostenmäßig einzuplanen.

Die Organisationsentwicklung soll über die Bearbeitung unterschiedlicher Themenbereiche erzielt werden, die in einem FEMtech Karriere Projekt in Form von Modulen nach dem jeweiligen Bedarf abgedeckt werden können: Zunächst geht es um den Aufbau von Genderkompetenz⁴³ im Unternehmen, beispielsweise mittels Trainings. Neben diesem verpflichtenden Modul können Unternehmen weitere Module aus den Bereichen Chancengleichheit, Frauenförderung oder, wie erstmals im Rahmen der Ausschreibung 2021, zum Gleichstellungsplan passgenau zu ihrem Bedarf wählen. Oft geht es in einem Projekt um die Verbesserung des Personalmanagements, etwa im Bereich Recruiting oder Employer Branding. Mit gendersensibler Kommunikation wird organisationsintern ein neuer Rahmen gesetzt sowie die Öffentlichkeitsarbeit neu gestaltet. Die Herstellung der Work-Life-Balance wird zum Beispiel durch variable Arbeitszeitmodelle oder Karenzmanagement unterstützt. Mit Coaching oder Mentoring wird die Karriereentwicklung qualifizierter Mitarbeiterinnen gefördert. Darüber hinaus kann ein Gleichstellungsplan erarbeitet werden. Alle diese Maßnahmen adressieren Praxen und Normen, die als „Unternehmenskultur“ oder „Arbeitskultur“ bezeichnet werden – und die einer Gleichstellung oft im Wege stehen.⁴⁴ Über die Beeinflussung der strukturellen Rahmenbedingungen von (Forschungs-)Arbeit in den geförderten Organisationen soll ein Kulturwandel angestoßen werden.

Die Zusammenstellung von Modulen aus unterschiedlichen Themenfeldern muss bei einem FEMtech Karriere Projekt vor allem eins sein: auf die Bedürfnisse der jeweiligen Organisation abgestimmt. Dementsprechend unterschiedlich werden diese in Abhängig

42 Kosten für Leistungen Dritter, im Kontext von FEMtech Karriere meist facheinschlägige Beratungsunternehmen. In zahlreichen durch die FFG abgewickelten Förderungen gibt es eine Deckelung der Drittkosten bis ca. 30%, um sicher zu stellen, dass die Forschung und der Wissensaufbau tatsächlich in den geförderten Organisationen stattfinden.

43 Genderkompetenz wird in diesem Zusammenhang als Schlüsselqualifikation verstanden, um relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten.

44 Zur Bedeutung von Arbeitskultur für Gleichstellung und deren ökonomischen Mehrwehrt siehe Sweet & Shook (2020).

keit von den Rahmenbedingungen in den Projekten genutzt.⁴⁵ FEMtech Karriere fördert damit strukturelle und nachhaltige Maßnahmen, die zur Chancengleichheit von Personen unterschiedlichen Geschlechts in forschungs- und technologieintensiven Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen führen. Durch gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen kann dem Mangel an qualifizierten Forschenden und technischen Fachkräften entgegengewirkt werden.

Damit ein FEMtech Karriere Projekt tatsächlich auf die Bedürfnisse der jeweiligen Organisation abgestimmt ist – maßgeschneidert sozusagen –, muss vorab eine Analyse des Istzustandes in der Organisation durchgeführt werden. Anhand dieser Analyse werden dann die einzelnen Maßnahmen gesetzt. Die Analyse wurde mit der Ausschreibung FEMtech Karriere-Check für KMU in den Jahren 2015 bis 2018 gefördert.⁴⁶ Er bot kleinen und mittleren Unternehmen eine einfache Möglichkeit zum Einstieg in das Thema Chancengleichheit und diente als Vorbereitung für zukünftige FEMtech Karriere Projekte. Konkret wurde die Erstellung einer Genderanalyse unter Einbeziehung von externem Know-how gefördert. Darauf aufbauend wurden konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern abgeleitet. Die Evaluierung von FEMtech Karriere und FEMtech Karriere-Check für KMU zeigte, dass der Karriere-Check den Unternehmen tatsächlich einen guten Einstieg in die Gleichstellungsthematik bot und auch denjenigen Organisationen half, die mit der Stellung eines Antrags für FEMtech Karriere zunächst noch überfordert waren (Dorr et al., 2020, S. 88). 71% der Organisationen, die einen FEMtech Karriere-Check für KMU in Anspruch nahmen, reichten danach auch einen Antrag für ein FEMtech Karriere Projekt ein. Zudem fehlt in kleinen Organisationen oft das Geld, um vor Antragstellung eine Genderanalyse in Auftrag zu geben. Die Nachfrage nach dem FEMtech Karriere-Check für KMU weist auf einen generellen Umstand hin, der eine Hürde für die Einreichung von FEMtech Karriere Projektanträgen darstellen mag: Es ist einiges an Vorwissen nötig, um einen solchen Antrag stellen zu können. Zudem müssen die Unternehmen bereits in irgendeiner Weise zum Thema Chancengleichheit „vorsensibilisiert“ sein, um überhaupt an eine Einreichung zu denken. Denn ein FEMtech Karriere Projekt bedeutet, dass man sich grundlegend mit Changemanagement und Organisationsentwicklung beschäftigen will und dafür auch die entsprechenden Ressourcen aufbringen können muss. Dieser Befund wird verstärkt durch Ergebnisse aus der Evaluierung von FEMtech Karriere: Die überwiegende Mehrheit der geförderten Organisationen hatte bereits mit der FFG Kontakt und wurde aufgrund der direkten Ansprache durch die FFG auf FEMtech Karriere aufmerksam beziehungsweise durch die eigene aktive Suche im Angebot der FFG. So kommt es, dass tendenziell eher Organisationen an FEMtech

45 Siehe Hauptzielsetzungen der FEMtech Karriere Projekte, beteiligte Organisationen etc. bei Dorr et al. (2020, S. 77ff.).

46 Eckdaten FEMtech Karriere-Check für KMU: max. Förderhöhe 10.000 EUR, max. Förderquote 80%, max. Gesamtkosten 12.500 EUR, Eigenmittel erforderlich, Laufzeit max. zwölf Monate. Aufgrund der geringen Inanspruchnahme wurde seitens des BMK entschieden, dieses Förderangebot nicht fortzuführen.

Karriere teilnehmen, die mit den durch die FFG abgewickelten Förderungen und dem Thema Chancengleichheit bereits Erfahrungen gesammelt haben.

Wirkung und Nutzen von FEMtech Projekten

Die mit einem FEMtech Karriere Projekt verbundenen Zielsetzungen sind ambitioniert. Kann denn erreicht werden, was anvisiert wird? Hier liefert die Evaluierung ein positives Bild (Dorr et al., 2020, S. 133): Durch die FEMtech Karriere Projekte konnte in den durchführenden Organisationen insbesondere die Genderkompetenz erhöht werden. Awareness und Akzeptanz für das Thema Chancengleichheit konnten gesteigert werden. Diese gesteigerte Awareness betraf sowohl die Mitarbeitenden als auch die Ebene der Geschäftsführung. Eine langfristige Berücksichtigung der Genderthematik wurde in den meisten Organisationen sichergestellt, z. B. durch die Nominierung von Genderbeauftragten, durch Genderleitfäden oder Aktionspläne. FEMtech Karriere wirkt also sehr konkret als Instrument zur Bewusstseinsbildung. Optimierte wurden die Außendarstellung und die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber:in. Arbeitsbedingungen generell und die Work-Life-Balance im Besonderen wurden verbessert. Motivation dafür war, die Bindung der Mitarbeitenden zu steigern und neue Personenkreise anzusprechen. Qualifizierungs- und Karriereplanungsaktivitäten von Frauen in den beteiligten Organisationen wurden verbessert. Es zeigten sich vielfältige Aktivitäten zur Unterstützung der Karriereplanung, wobei ein hoher persönlicher Nutzen in den Fallstudien der Evaluierung deutlich wurde (Dorr et al., 2020, S. 150). Meist wurden auch soziale Aktivitäten gestartet, wovon die jeweilige Teamidentität und das Miteinander in den Organisationen profitierten. Konkrete Steigerungen der Frauen- und Forscherinnenanteile zeigten sich nur selten. Immerhin verzeichnete fast die Hälfte der befragten Organisationen eine gestiegene Zahl an Bewerberinnen, was der Nutzung neu konzipierter Bewerbungs- und Recruitingtools und dem Außenauftritt geschuldet sein sollte. Ursachen für die nur langsam steigende Zahl an Frauen in technischen bzw. forschenden oder Führungspositionen wurden unter anderem im begrenzten Angebot an weiblichen Fachkräften gesehen.

Die Evaluierung von FEMtech Karriere zeigte, dass die Rolle der Führungskräfte für die Projekte sehr wichtig ist. Die erste Initiative zur Teilnahme kommt häufig von den Mitarbeitenden, die die Förderung recherchieren, die Projekte konzipieren und die Geschäftsführung von der Sinnhaftigkeit eines FEMtech Karriere Projektes überzeugen. Das Commitment der Führungsebene ist also entscheidend für das Zustandekommen eines FEMtech Karriere Projekts, wie auch für seine erfolgreiche Durchführung. Neuere Studien aus dem Bereich der Unternehmensberatung unterstreichen diesen Befund. Die Rolle der Führungskräfte für die Unternehmenskultur im Allgemeinen und die Chancengleichheit im Besonderen ist essenziell. Oft besteht zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden eine Diskrepanz in der Wahrnehmung des Themas Chancengleichheit, da die Führungskräfte die Lage als deutlich positiver einschätzen, als sie von den Mitarbeitenden wahrgenommen wird (Sweet & Shook, 2020, S. 11 ff.). Zudem wird von Führungskräften oft unterschätzt, dass mit einem inklusiveren Arbeitsklima bessere Ergebnisse erzielt werden können und diversere Teams der Innovationskraft zuträglich sind. Es besteht also

ein weit verbreiteter „blinder Fleck“ bei grundlegenden Managementaufgaben. Dieser Zusammenhang dürfte einer der Gründe sein, warum FEMtech Karriere eine Förderung mit einer eher moderaten Nachfrage ist.

Im Kontext von FEMtech Karriere hat sich folgender Anreiz als wirksam gezeigt: Bereits bevor die Erstellung eines Gleichstellungsplans (Gender Equality Plans) für Forschungseinrichtungen verpflichtend wurde, um auf EU-Ebene Förderungen erhalten zu können, hat das BMK reagiert und FEMtech Karriere entsprechend adaptiert. Mit der Ausschreibung 2021 wurde ein neues Modul „Gleichstellungsplan“ in FEMtech Karriere aufgenommen. Dieser explizite Hinweis im Ausschreibungsleitfaden zur Förderbarkeit von Gleichstellungsplänen hat bewirkt, dass das Interesse an FEMtech Karriere gestiegen ist und mehr Organisationen (vor allem außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) an Förderanträgen arbeiten. Die FEMtech Karriere Projekte werden neuerdings also ganz gezielt gemeinsam mit anderen Maßnahmen auch für die Erstellung eines Gleichstellungsplans genutzt, um diesen als Referenz für andere Förderungen anführen zu können. Dies zeigt, dass das Setzen von Anreizen wirkt, insbesondere wenn es gelingt, die einzelnen Maßnahmen aufeinander abzustimmen.

Da der Frauenanteil in den forschenden Unternehmen nur sehr langsam steigt, ist ein systemischer Ansatz nötig, um mehr Frauen in Naturwissenschaften und Technik zu bringen. Schon in den Kindergärten muss damit begonnen werden. Das österreichische Bildungssystem tut sich damit schwer und mehr oder weniger punktuelle Initiativen und Förderungen können das System nicht ändern, weil sie eine begrenzte Reichweite haben. Unternehmen und Forschungseinrichtungen sitzen eher am Ende der Leaky Pipeline, daher ist ihr Handlungsspielraum zur Problemlösung begrenzt. Sehr wohl können diese aber einen Beitrag leisten, um weniger Frauen an andere Branchen zu verlieren. FEMtech Karriere Projekte können hierbei ein passendes Instrument sein. Natürlich gibt es Branchen, in denen weibliche Fachkräfte rar sind. Mit dem entsprechenden, zielgerichteten Engagement von Unternehmen ist es sehr wohl möglich, auch in diesen Branchen aus dem deutlich geringeren Pool an weiblichen Fachkräften zu schöpfen und Frauen für die eigene Organisation zu finden.

Das führt zu einem wichtigen Aspekt von Verbesserungspotenzial, der für FEMtech Karriere gilt, aber auch viele andere Gleichstellungsmaßnahmen:

„Um wirkliche strukturelle Änderungen der Rahmenbedingungen für mehr Chancengleichheit in Naturwissenschaft und Technik zu schaffen, müssten FEMtech Karriere Projekte in wesentlich mehr Unternehmen und Forschungseinrichtungen durchgeführt werden, um eine kritische Masse an ‚gegenderten‘ Organisationen und in weiterer Folge Spillover-Effekte zu erzeugen. Die größte Herausforderung ist daher, mehr Unternehmen und Forschungseinrichtungen für das Instrument zu gewinnen. Dafür müssten breite Mobilisierungsmaßnahmen sorgen, die weit über die ‚Talente-Klientel‘ hinausgehen und die typischen FFG-FördernehmerInnen umfassen. Dies bedeutet aber auch eine entsprechende substantielle Erhöhung der finanziellen Mittel für PR-Maßnahmen und Zielgruppenmobilisierung für ein Instrument, das erst mittel- bis langfristig seine Wirkung entfaltet.“ (Dorr et al., 2020, S. 143 f.)

Soll FEMtech Karriere eine größere Wirkung im System von FTI und Forschungsförderung entfalten, müsste es auch größer skaliert werden. Da vielen Unternehmen FEMtech Karriere unbekannt ist und sie den Nutzen von mehr Chancengleichheit nicht erkennen, bedürfte es einer groß angelegten Steigerung des Bekanntheitsgrades. Wie oben bereits dargelegt wurde, gibt es im Unternehmenssektor einen „blinden Fleck“ rund um Chancengleichheit als Managementaufgabe, die auch aus ökonomischen Gründen wichtig genommen werden sollte. Eine Möglichkeit sehen die Verfasser:innen der Evaluierung darin, das Gewinnen von Fachkräften in den Vordergrund zu stellen oder mehr auf Unternehmenskarrieren und Weiterbildung zu setzen. Weiteres bedarf es eines Mainstreamings des Themas: Die Themen Chancengleichheit und Frauenförderung müssen verstärkt als Querschnittsthemen begriffen werden und entsprechende Berücksichtigung in den Themen und Schwerpunkten des BMK finden sowie deren Informationskanäle auch für FEMtech Karriere genutzt werden. Ob Gleichstellungspläne verpflichtend für die nationale Forschungsförderung vorgegeben werden sollten und inwieweit damit die Bekanntheit und Inanspruchnahme des Förderangebots FEMtech Karriere steigerbar wäre, bleibt zu diskutieren. Die aktuellen EU-Vorgaben und der Österreichische Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum schaffen ein window of opportunity, um den Anreiz für einen Kulturwandel zu stärken. (Bundesregierung der Republik Österreich, 2020a; 2020b)

Kulturwandel? FEMtech Karriere und Gleichstellungspolitik

Mit FEMtech Karriere wird der Ansatz verfolgt, dass mit der Förderung von Chancengleichheit über die Zielgruppe der Frauen hinausgehend weitere Personenkreise von verbesserten Strukturen in einer Organisation profitieren. Das soll für eine verbesserte Akzeptanz der Maßnahmen an sich und von Chancengleichheit im Allgemeinen sorgen.

In diesem Kontext ist oft die Rede von einem nötigen Kulturwandel. Nun sind Struktur und Kultur eher schillernde und viel diskutierte Begriffe. Für den Zweck dieses Textes sei Kultur als das verstanden, was über die messbaren oder sichtbaren Strukturen wie zum Beispiel Arbeitsmarktzahlen oder Aufbau und Funktionsweise von Organisationen hinausgeht. Mit Kultur ließen sich dann gesellschaftliche Normen, Überzeugungen und Praxen charakterisieren. Ein gutes Beispiel für eine der Gleichstellung hinderliche (Arbeits-)Kultur sind Stereotype und Vorurteile. Anhand von FEMtech Karriere lässt sich zeigen, wie über einen Eingriff in Strukturen eine Wirkung auf der kulturellen Ebene erzielt werden kann. Einerseits durch die Steigerung von Awareness, aber auch durch das „Erleben“ anderer Strukturen auf individueller Ebene. Um beim Beispiel der Stereotype zu bleiben: Die Annahme, dass Frauen früher oder später für die eigene Organisation ausfallen, weil sie Reproduktions- und Care-Arbeit leisten müssen – und daher weniger geeignet für Schlüsselpositionen seien oder auch überhaupt keine so erstrebenswerten Mitarbeitenden –, kann aufgebrochen werden, wenn Männer ermutigt werden, in Karenz zu gehen. Je normaler es für Männer in einer Organisation wird, (länger) in Karenz zu gehen, desto weniger plausibel werden die für Frauen negativen Stereotype. Dieser Gedankengang zeigt ebenfalls, dass die Wirkung von FEMtech Karriere auf systemischer Ebene derzeit begrenzt ist. Denn es bräuchte sehr viele FEMtech Karriere Projekte, um

viele Organisationen abzudecken, um eine größere Struktur aufbrechen zu können und nicht nur die „Unternehmenskultur“ der jeweiligen Organisation zu beeinflussen, sondern auch die Arbeitskultur einer Branche, die Fachkultur einer wissenschaftlichen Disziplin oder gar die Metaebene der Kultur an sich. So ist zu hoffen, dass sich die Anstrengungen auf unterschiedlichen Ebenen gegenseitig verstärken. Darüber hinaus ist FEMtech Karriere wegweisend: Der kulturelle Wandel beginnt in einzelnen Organisationen, hier können erfolgreich verschiedenste Anreize zum Wandel gesetzt werden.

In Hinblick auf Anreize zum Kulturwandel und den Rückblick auf 20 Jahre Gleichstellungsbemühungen im FTI-Kontext ist noch ein weiterer Aspekt diskussionswürdig: Wie wird die Chancengleichheit kommuniziert, wie kann eine hohe Reichweite erzielt werden? Wie können insbesondere Unternehmen erreicht werden? Die deutlich niedrigeren Frauenquoten in forschenden Unternehmen⁴⁷ gegenüber Universitäten zeigen, dass die Politik Bildungsinstitutionen direkt beeinflussen kann und dass es wesentlich schwieriger ist, in Unternehmen Anreize zum Kulturwandel zu setzen. Unternehmen müssen daher erkennen, dass mit FEMtech Karriere auch Maßnahmen in den für sie relevanten Themen „Fachkräfte finden und halten“ und „Attraktivierung als Arbeitgeber:in“ gesetzt werden können. Gleichstellungspläne und deren konsequente Umsetzung leisten dafür einen wesentlichen Beitrag. Es ist wichtig und richtig, die Gleichstellung der Geschlechter als übergeordnetes Ziel zu postulieren und dieses zu fördern. In der Beratungspraxis des Programmmanagements sowie in den Erfahrungen der Initiator:innen von Projekten spiegelt sich wider, dass die ökonomischen Argumente die Überzeugungsarbeit innerhalb von Organisationen unterstützen. Seit 2011 wird daher der konkrete Nutzen für die Unternehmen zur besseren Veranschaulichung in den Ausschreibungsleitfäden, im Kapitel „Ausschreibungsziele“, beschrieben:

„Der **Nutzen** für Unternehmen durch ein FEMtech Karriere Projekt ist:

- Steigerung der Attraktivität des Unternehmens für potenzielle Mitarbeitende
- Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden im Unternehmen
- Gewinnung und Sicherung personeller Ressourcen
- Steigerung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit durch gemischte Teams“

(FFG, 2022, S. 7).⁴⁸

FEMtech Karriere stellt damit eine Förderung für Chancengleichheit und Frauenförderung in Organisationen dar, die gleichzeitig aktuelle Herausforderungen wie beispielsweise den Fachkräftemangel adressiert. Es ist ein starkes Signal, dass ein Bundesministerium eine Förderung wie FEMtech Karriere über Jahre hinweg finanziert (Anzahl der geförderten Projekte siehe: Dorr et al., 2020). Dahinter steht die Überzeugung, dass es gut für

47 Frauenanteil in F&E nach Durchführungssektoren 2019: 17,1% im Unternehmenssektor, 47,5% im Hochschulsektor (Schiefer, 2022, S. 68).

48 Link zur jeweils aktuellen Ausschreibung und den Ausschreibungsdokumenten: <https://www.ffg.at/femtech-karriere/ausschreibung>. Zugriffen: 22.09.2022.

die Bürger:innen Österreichs ist, Chancengleichheit in forschenden Organisationen zu fördern. Dieses Signal ist unmissverständlich. FEMtech Karriere ist gemeinsam mit den anderen gut aufeinander abgestimmten Förderungen des Förderschwerpunkts Talente des BMK ein echter Leuchtturm. Denn mit FEMtech Karriere bekommen forschende Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich ein Instrument in die Hand, das ihnen viele Vorteile bietet. Mit mehr in die Praxis umgesetzter Chancengleichheit können sie nicht nur das Arbeitsklima verbessern, Mitarbeitende leichter finden und besser halten. Diversere Teams kommen auch der Innovationskraft einer Organisation zu Gute. Mit einer besseren Verankerung diverser Perspektiven auf Forschungsinhalte, getragen von diversen Teams, könnten auch qualitativ bessere Ergebnisse erzielt werden und Produkte und Dienstleistungen entwickelt werden, die näher am Markt sind, weil sie näher am Menschen sind. Die FEMtech Forschungsprojekte beispielsweise fördern derartige Projekte (siehe Kapitel 22). Darüber hinaus hat eine Forschung, die Chancengleichheit lebt, einen wichtigen Mehrwert für die Demokratie, die sie fördert.

Literatur

Bundesregierung der Republik Österreich (2020a). FTI-Strategie 2030. Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation. Wien. https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:1683d201-f973-4405-8b40-39dded2c8be3/FTI_strategie.pdf. Zugegriffen: 22.09.2022.

Bundesregierung der Republik Österreich (2020b). FTI-Pakt 2021–2023. Wien. https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:d238ee64-dddf-4ae1-8067-fe1a5f8a9f48/FTI_pakt.pdf. Zugegriffen: 22.09.2022.

Dorr, Andrea, Heckl, Eva & Kaufmann, Joachim (2020). Evaluierung des Förderschwerpunkts Talente. Endbericht. Wien: KMU Forschung Austria. http://repository.fteval.at/549/1/KMU_Evaluierung_Talente_2020_Endbericht_BF.pdf. Zugegriffen: 22.09.2022.

FFG [Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft] (2022). Talente nützen: Chancengleichheit. FEMtech Karriere 2022. Ausschreibungsleitfaden. Wien. <https://fdoc.ffg.at/s/vdb/public/node/content/lh6wK84fTL253BXSIN53Kg/1.0?a=true>. Zugegriffen: 22.09.2022.

Ministry of Education and Culture (2021). Analytical Review. Structural Change for Gender Equality in Research and Innovation, 2021(4). Helsinki: Ministry of Education and Culture. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162958/OKM_2021_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Zugegriffen: 22.09.2022.

Schiebinger, Londa & Schraudner, Martina (2011). Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine, and Engineering. *Interdisciplinary Science Reviews* 36(2), 154–167. doi: 10.1179/030801811X13013181961518.

Schiefer, Andreas (2022). Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E) 2019 im internationalen Vergleich. *Statistische Nachrichten/Statistik Austria* 2022(1), 57–80. https://statistik.at/fileadmin/pages/286/F_E_2019_im_internationalen_Vergleich.pdf. Zugegriffen: 22.09.2022.

Sweet, Julie & Shook, Ellyn (2020). Getting to Equal 2020. Culture Maker heben versteckte Potenziale: Wenn sogenannte Culture Maker vorangehen, können Unternehmen ihr Wachstum verdoppeln. Accenture. https://www.accenture.com/de-de/about/inclusion-diversity/_acnmedia/Thought-Leadership-Assets/PDF-3/Accenture-Getting-To-Equal-2020-Research-Report-DE.pdf. Zugegriffen: 22.09.2022.

1.8 Exzellenz: Impulse für Gendersensibilität & Forschungskultur – Laura Bassi Centres of Expertise

Eva Heckl, Charlotte Alber, Sabine Pohoryles-Drexel



Genese

Spätestens Anfang der 2000er-Jahre wurde die Unterrepräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung nicht mehr nur auf akademischer Ebene, sondern auch auf politischer Ebene thematisiert und die Förderung von Frauen im Feld aktiv eingefordert. Dies nicht zuletzt aufgrund der Erkenntnis, dass das Barcelona-Ziel – eine Forschungsquote von 3% gemessen am BIP im Jahr 2010 – nur erreichbar sei, wenn mehr Frauen für das Wissenschafts- und Innovationssystem gewonnen und erhalten werden können (OECD, 2006; EC, 1999). Im deutschsprachigen Raum und somit auch in Österreich war die Anzahl der Frauen, insbesondere in der industriellen Forschung sehr niedrig (siehe dazu z. B. EC, 2003; EC, 2009; FEMtech, 2009): „Im Bezug zur Gleichstellung von Frauen und Männern gehört Österreich statistisch betrachtet zu den Schlusslichtern Europas“ heißt es dazu bei Greisberger & Schrattenecker (2005, S. 8), wobei insbesondere Frauen in Führungspositionen kooperativer Forschungseinrichtungen mit der Lupe zu suchen waren.

Da der Aufbau solcher Forschungszentren an der Schnittstelle von Wissenschaft und Wirtschaft ein Schwerpunkt des Wirtschaftsressorts (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit – BMWA, heute Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft – BMAW) war, beauftragte das BMWA eine Studie (Greisberger & Schrattenecker, 2005) zur Untersuchung der hauptsächlichen Gründe für die eklatante Unterrepräsentanz von Frauen in der Leitung kooperativer anwendungsorientierter Forschungseinrichtungen. Auf Basis dieser Erkenntnisse sollte in der Folge ein Konzept zur Ausgestaltung eines Förderprogramms für kooperative Forschungszentren unter der Leitung von Frauen ausgearbeitet werden. Dabei wurden bestehende vergleichbare Förderprogramme (Kompetenzzentren (K plus), Christian Doppler (CD)-Labors) untersucht und Interviews mit Programmverantwortlichen, Zentrumsleiter*innen, Genderexpert*innen sowie Gesprächsrunden mit zahlreichen interessierten Wissenschaftlerinnen geführt. Als wesentliche Gründe, warum Frauen so selten ein kooperatives Forschungszentrum leiten, wurden in erster Linie strukturelle Faktoren ins Feld geführt, insbesondere:

- Vergabeverfahren: Informelle Verfahren, intransparente Bewertungskriterien und unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe bei Frauen und Männern.
- Evaluierungskriterien: Orientierung an männlichen Karrieremustern – Frauen weisen öfter unterbrochene Beschäftigungsverläufe auf, die sich dann in der Anzahl der Publikationen sowie einer geringeren Themenfokussierung niederschlagen; zudem kommt zu einer geringeren Zuschreibung wissenschaftlicher Ergebnisse.

- Unzureichende Kontakte zur Industrie und geringere Netzwerkeinbindung: Resultate sind weniger Frauen in Auswahlgremien und eine geringere Sichtbarkeit von Frauen in der Community.

Aus der Studie ging eindeutig die „Forderung nach einem eigenen Programm zur Nutzung des Potenzials von Frauen für die Leitung von kooperativen Forschungseinrichtungen“ (Greisberger & Schrattenecker, 2005, S. 10) hervor.

Das Förderprogramm

Vor diesem Hintergrund wurde das Programm „Laura Bassi Centres of Expertise“ (LBC) als einmalige Impulsaktion konzipiert und nach Laura Bassi, der ersten Universitätsprofessorin Europas (Berufung im Jahr 1733 in Bologna), benannt. Im Rahmen des Impulsprogramms wurden „kooperative Forschungszentren, die interdisziplinäres und/oder transdisziplinäres Forschen auf Basis eines gezielten Forschungsmanagements von Wissenschaft und Wirtschaft ermöglichen“ (BMWA & FFG, 2008, S. 11) gefördert. Das detaillierte Design des Programms wurde in Kooperation von BMWA und der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) entwickelt. Die Abwicklung erfolgte dann im Auftrag des BMWA in der FFG.

Die Zielsetzungen des Programms waren laut Programmdokument (BMWA & FFG, 2008) die folgenden:

- Zielbereich **Forschung**: Forschungsprogramm von hoher wissenschaftlicher Qualität (u. a. innovative Inhalte und Methoden, Inter- und Transdisziplinarität der Forschung, ausgezeichnete Forschungsergebnisse mit wirtschaftlicher Implikation).
- Zielbereich **Management**: Explizites, gemeinsames Forschungsmanagement von Partnern aus Wissenschaft und Wirtschaft (u. a. Know-how-Transfer zwischen Wirtschaft und Wissenschaft, Forschungsleistung als Teamleistung, erfolgreiche Verwertung der Forschungsergebnisse für Wissenschaft und Wirtschaft, wirtschaftlicher Erfolg des „Laura Bassi Centres of Expertise“).
- Zielbereich **Karriere**: Schaffen vielfältiger Karriereoptionen für Wissenschaftler*innen in der kooperativen Forschung (gezielte, breite Karriereentwicklung individuell und als Team, Anteil an Forscherinnen entsprechend dem Forschungsfeld, Sichtbarmachung wissenschaftlicher Leitungskompetenz).

Jedes Zentrum, das ist ein Konsortium mit mindestens je einer Forschungseinrichtung und einem Unternehmen, wurde pro Jahr mit max. 320.000 EUR gefördert (max. Förderanteil 60%). Die Laufzeit der Zentren betrug sieben Jahre. Im Jahr 2013 erfolgte eine Zwischenevaluierung mit einer Stop-or-Go-Entscheidung, wobei alle acht ausgewählten Zentren für die zweite Förderperiode empfohlen und nur ein Zentrum aus formalen Gründen nicht weiter gefördert wurde. Durch das Programm sollten den Forscherinnen über die Förderung hinaus bessere Rahmenbedingungen ermöglicht werden, um ihr Potenzial voll entfalten zu können.

Der Konzeption der Impulsaktion als lernendes Programm entsprechend wurde dieses begleitend evaluiert. Die Evaluierung war mit starkem Fokus auf Lernmöglichkeiten und Feedbackschleifen sowie klaren Empfehlungen zur Programmsteuerung und zum Programmverlauf konzipiert und sollte auch übertragbare Elemente und Rahmenbedingungen, die zu mehr Chancengleichheit im Forschungssystem führen können, für Stakeholder und die Forschungscommunity ableiten.

Besondere Rahmenbedingungen

Das Auswahlverfahren

Eine Voraussetzung für das Gelingen des Programms im Sinne eines lernenden Programms, in dem Neues erprobt wird, war es sicherzustellen, dass unbewusste Verzerrungen entlang der vom Programm definierten Kriterien vermieden wurden. So gab das Programmmanagement einen stark durchstrukturierten Prozess vor. Auch wurde die Jury komplementär zusammengesetzt, sodass neben den klassischen Kriterien auch die Zukunftspotenziale kompetent bewertet werden konnten. Die strukturierte Umsetzung des Verfahrens stand unter der Maxime Gleichbehandlung nach innen und nach außen sowie wertschätzender und transparenter Umgang und Kommunikation mit allen Jurymitgliedern und den Antragstellerinnen.

Die begleitende Evaluierung bestätigte, dass dies gelungen ist und das neu entwickelte zweistufige Auswahlverfahren durchaus als einzigartig beschrieben werden kann. Die wesentlichen Elemente dieses Verfahrens waren die folgenden (Heckl & Dörflinger, 2014):

- **Wissenschaftliche Qualität als sine qua non**
Zunächst galt es, in der ersten Stufe des Auswahlprozesses die wissenschaftliche Qualität der Forschungszentren durch ein internationales Peer-Review-Verfahren zu beurteilen. Damit fungierte das Kriterium der wissenschaftlichen Qualität als „Eintrittsbarriere“ und stellte sicher, dass durch das Programm exzellente Forschung gefördert wird.
- **Berücksichtigung der Zielbereiche „Management“ und „Karriere“**
Der Antrag musste eine detaillierte Darstellung der Zusammenarbeit sowie eine Begründung über die Wahl der wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Partnerinnen enthalten. Im Rahmen des Hearings mussten die potenziellen Leiterinnen ein Management-Konzept für ihre Zentren präsentieren, das die wirtschaftliche Komponente, die Karriereentwicklung und Frauenförderung sowie die Teamentwicklung in den Zentren beinhaltete. Die Jury musste bei der Auswahl daher neben der wissenschaftlichen Exzellenz, Gleichstellungs- und Managementaspekte berücksichtigen.
- **Die Zukunftspotenzialanalyse**
Im Rahmen des Auswahlverfahrens kam erstmals die sogenannte „Zukunftspotenzial

analyse“ für die Bereiche Wissenschaft, Wirtschaft und Karriere, die von convelop entwickelt wurde, zur Anwendung (Grasenick, 2009). Dabei sollte in erster Linie nicht der track record im weitesten Sinn zur Beurteilung der Projektanträge, der Antragstellerin und des Projektteams herangezogen werden, sondern das Potenzial von Projekt, Leitung und Team in Hinblick auf die zukünftige Entwicklung.

Begleitende Maßnahmen

Fokus des Programmmanagements lag auf klarer Kommunikation und intensiver Betreuung der Zentrumsleiterinnen. Kernstück dieser Begleitung war ein Assessment in Form von Management-Kompetenz-Workshops, die von den Leiterinnen als sehr gut und hilfreich beurteilt wurden. Eine externe Expertin arbeitete mit den Leiterinnen zu den Themen Teamführung, Organisationsführung, Umfeldmanagement und Eigenmarketing sowie Zukunftsorientierung. Zusammen mit dem intensiven Austausch zwischen dem Programmmanagement der FFG und des BMWA und den Zentren wurde dadurch die Lernfunktion des Programms (Peer-Learning) unterstützt und die Durchlässigkeit der Lerneffekte in den Zentren zu den Programmverantwortlichen und damit zur Community sichergestellt (Heckl & Dörflinger, 2014).

Programmwirkungen und Beitrag zu einer neuen Forschungskultur

Die Wirkungen des Programms Laura Bassi Centres of Expertise (LBC) sind mannigfaltig und entsprechend den Programmzielen auf mehreren Ebenen angesiedelt.

Zunächst ist festzuhalten, dass im Rahmen der Zentren **exzellente Forschung** betrieben wurde, was durch klassische Indikatoren belegt werden kann. Alle acht ursprünglich ausgewählten Zentren wurden für die zweite Förderperiode empfohlen, die Nicht-Förderung eines der Zentren hatte formale Gründe. Zum Zeitpunkt der Zwischenevaluierung (erste Förderperiode) konnten die acht geförderten Zentren bereits 230 Publikationen, 21 Dissertationen, 41 Diplomarbeiten und Masterthesen sowie zwei Patente und zwei Lizenzen vorweisen. In der zweiten Förderperiode entstanden in den verbleibenden sieben Zentren 382 Publikationen, 59 Dissertationen, 68 Diplom- und Masterarbeiten, vier Habilitationen sowie sechs neue Patente (FFG, 2018). Aus den sieben in der zweiten Förderperiode geförderten Zentren erfolgten außerdem vier Ausgründungen. Dies zeigt, dass sich die Zentren nicht nur durch exzellente Forschungsleistungen, sondern auch durch eine besonders hohe **Anwendungsorientierung** auszeichnen.

Die wissenschaftliche Qualität der Forschung wurde zum einen dadurch garantiert, dass diese als *Conditio sine qua non* definiert und im Auswahlverfahren entsprechend behandelt wurde, zum anderen ermöglichte die **Langfristigkeit** der Förderung eine profunde Auseinandersetzung mit den Forschungsinhalten und den Aufbau der benötigten Expertise im Team. Auch hat der **interdisziplinäre Ansatz**, der damals in der Forschungsförderung unüblich war, maßgeblich zur Qualität der Forschungsvorhaben beigetragen. Durch das Programm wurde bei den Forschungspartnern das Interesse für interdisziplinäre Zusammenarbeit geweckt und vertieft (Heckl & Dörflinger, 2014) und auch die Leiterinnen geben an, erst durch LBC Erfahrung mit Interdisziplinarität

gewonnen und diese schätzen gelernt zu haben. Ebenso haben sie die Wichtigkeit der **Kooperation von Wissenschaft und Wirtschaft** wie auch des „**Netzwerks**“ für das Entstehen von Innovationen erfahren.

Die LBC-Zentren standen aber nicht nur für exzellente Forschung, sondern für **exzellente Forschung plus**, da dem Management der Zentren und der Karriereentwicklung besonderes Augenmerk gewidmet wurde. Wichtige Basis dafür war die bewusste Gestaltung sämtlicher Kommunikationsprozesse innerhalb der Zentren sowie zwischen Zentren und Programmmanagement. So lobten die Forschungspartner*innen die Klarheit und Transparenz in der Kommunikation (Heckl & Dörflinger, 2014).

Um zu untersuchen, wie heute – einige Jahre nach Abschluss der geförderten Projekte – die ehemaligen LBC-Leiterinnen die Impulse, die sie aus ihrer Tätigkeit in den Zentren mitgenommen haben, beurteilen sowie ihren weiteren beruflichen Weg reflektieren, wurde eine vom BMAW/FFG beauftragte Fokusgruppe im Sommer 2022 durchgeführt. Die Diskussion zeigte, dass die Zentrumsleiterinnen bei der **Karriereentwicklung** zwischen der beruflichen Karriere im engeren Sinn und der persönlichen Entwicklung unterscheiden. So schätzen sie den Beitrag von LBC zu ihrer persönlichen Entwicklung als Gestalterin und Führungspersönlichkeit als sehr hoch ein, während das geförderte Zentrum nur ein Baustein innerhalb der Karriere war.

Ein Blick auf die Wege der ehemaligen LBC-Leiterinnen zeigt, dass alle der Forschung treu geblieben und in ihrem Gebiet erfolgreich sind. Sie haben sich in ihrem Bereich einen Namen gemacht und ihre Sichtbarkeit ist durch die Leitung des LBC deutlich gestiegen. Die meisten sind/waren weiter im universitären Kontext als ordentliche oder außerordentliche Professorinnen tätig. Sie sind Instituts- bzw. Forschungsgruppenleiterinnen, Gründerinnen, eine Forscherin leitet ein CD-Labor. Eine Nominierung zur Forscherin des Jahres und ein Preis für das Lebenswerk stehen ebenso zu Buche wie Einladungen als Fachreferentinnen im FWF-Kuratorium. Eine LBC-Leiterin konzentrierte sich auf die Forschung in Unternehmen, gründete mehrere Unternehmen und ist in kooperative Forschungsprojekte eingebunden, eine andere war Primaria einer Klinik in Deutschland und verfolgt jetzt nach ihrer Rückkehr nach Österreich neben ihrer klinischen und universitären Tätigkeit weiterhin die Implementierung ihres im LBC entwickelten Medizinprodukts, das mittlerweile bereits im Menschen angewendet wird.

In Hinblick auf die **persönliche Entwicklung** wurden **Lerneffekte** auf mehreren Ebenen ersichtlich. So ermunterte die aus der Leitung eines Zentrums gewonnene Erfahrung dazu, neue Visionen zu entwickeln und umzusetzen („think big“). Auch wurde eine strategische Vorgehensweise gefördert, die zur Folge hatte, dass dargebotene Möglichkeiten besser genutzt bzw. beharrlich neue Wege gesucht werden, um zum Ziel zu kommen sowie nachhaltig zu agieren. Das „think big“ führt dazu, dass stärker Prioritäten gesetzt werden und der Fokus auf inhaltlich und karrieretechnisch sinnvolle Tätigkeiten gelegt wird („Nein sagen gelernt“). Zudem konnten die Leiterinnen ihren Führungsstil weiter entwickeln und sich zusätzliche Managementtools aneignen (z. B. Konfliktlösungsstrategien). LBC führte dazu, dass sich die Leiterinnen mehr auf ihre, von ihnen selbst definierte, Karriere konzentrieren.

Allen LBC-Leiterinnen ist ihr großes Engagement für den Nachwuchs gemein. So findet die **Karriereförderung** des Forschungsteams, wie es im Programm gefordert und in den Zentren realisiert wurde (Heckl & Dörflinger, 2014), durch die ehemaligen Leiterinnen eine Fortsetzung. Sie sind an der Entwicklung von Karrieremodellen beteiligt, als Mentorinnen tätig, arbeiten an der Entwicklung von Curricula, widmen sich der Ausbildung und fördern die Publikationstätigkeit der Nachwuchswissenschaftler*innen.

Damit wird deutlich, dass in den Laura Bassi Centers of Expertise Elemente einer neuen Forschungskultur gelebt wurden. Die lange Laufzeit der Zentren ermöglichte einen profunden Wissensaufbau und gab den Teammitgliedern Zeit zur Entwicklung sowie eine gewisse Sicherheit. Die Forderung nach Interdisziplinarität ermöglichte neue Perspektiven und Lösungsansätze. Die Auseinandersetzung mit den Themen Management und Karriereentwicklung schon in der Antragsphase bildete die Basis dafür, dass diese Themen nicht in den Hintergrund rücken und als Ziel begriffen wurden. Und vor allem hat das Programm gezeigt, dass die Förderung dieser neuen Forschungskultur nicht im Widerspruch zur Förderung von exzellenter Forschung steht.

Elemente der Übertragbarkeit zur Förderung einer neuen Forschungskultur

Das LBC-Programm sollte Impulse zur Schaffung einer neuen Forschungskultur setzen. Dabei sind einige Elemente hervorzuheben, die zur Übertragbarkeit in andere Forschungsförderprogramme geeignet scheinen (Heckl & Dörflinger, 2014).

- Neben der wissenschaftlichen Exzellenz kommt den Themen Management, Führung und Personalentwicklung große Bedeutung zu, um (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen ein optimales Umfeld zur Entwicklung zu bieten. Ziel muss ein nachhaltiger Know-how-Aufbau sein – dafür gilt es, exzellente Mitarbeiter*innen für die Forschung zu gewinnen und im Feld zu halten. Gezielte Karriere-, Personalentwicklungs- und Frauenfördermaßnahmen können verhindern, dass kompetente Mitarbeiter*innen sich wieder aus dem Feld „verabschieden“. Dies kann dem Leaky Pipeline-Phänomen entgegenwirken. Dafür aber braucht es die explizite und sichtbare **Berücksichtigung von Management, Führung und Personalentwicklung in allen Programmphasen**, angefangen bei der Konzeption und der Ausschreibung bis zur Durchführung, Begleitung und Evaluierung.
- Im Rahmen des Zielbereichs Forschung wurde explizit die Inter- und Transdisziplinarität gefordert und in den Zentren in Hinblick auf die Forschungsvorhaben und die Teamzusammensetzung gelebt. Dies förderte die Entwicklung neuer Ideen, Projekte und innovativer Methoden. Die **explizite Förderung und Forderung von Interdisziplinarität** kann helfen, verkrustete Strukturen aufzubrechen.
- Das Auswahlverfahren im Programm kann als einzigartig bezeichnet werden. Insbesondere die stärkere Berücksichtigung des Potenzials der Antragsteller*innen und des Forschungsteams gegenüber dem track record kommt Personen mit unterbrochenen Erwerbskarrieren zugute und ermöglicht mehr Wissenschaftler*innen

Leitungsfunktionen zu übernehmen. Mit der **Zukunftspotenzialanalyse** wurde ein Instrument entwickelt, das für die Anwendung in anderen Auswahlverfahren zur Verfügung steht.

- Damit im **Auswahlverfahren** neben der wissenschaftlichen Exzellenz auch andere Kriterien bei der Auswahl berücksichtigt werden und alte Muster im Beurteilungsprozess durchbrochen werden können, haben sich einige **Faktoren als fördernd** erwiesen, die auch bei anderen Auswahlprozessen zur Anwendung kommen können: Klare Rollenaufteilung innerhalb der Jury, entsprechendes Briefing der Jury und geeignete Moderationstechniken für die Jurysitzungen, ein proaktiver Umgang mit programmirrelevanten Argumenten sowie Transparenz im Verfahren.
- Insbesondere in Hinblick auf Themenbereiche wie Management und Personalführung, die in der klassischen wissenschaftlichen Karriere keine Bedeutung haben, bedarf es geeigneter und qualitativ hochwertiger **Unterstützungs- und Begleitmaßnahmen** für die Teamleitung, um die Etablierung einer neuen Forschungskultur zu unterstützen. Peer-Learning-Elemente haben sich im Rahmen des Programms als besonders zielführend erwiesen.

In der Evaluierung wurde gemäß des „dual approach“-Ansatzes die Kombination aus dem Mainstreaming einzelner Elemente in vergleichbaren Programmen sowie die Weiterführung des Programms – was auch von den Zentrumsleiterinnen gefordert wurde – empfohlen. So könnte zum einen die Etablierung einer neuen Forschungskultur breiter vorangetrieben und zum anderen könnten mehr Möglichkeiten zur Durchdringung der Gläsernen Decke geboten und mehr weibliche Role Models vor den Vorhang geholt werden.

Schlussfolgerungen

Das LBC-Programm wurde als Impulsprogramm konzipiert und nicht fortgesetzt. Es konnte Impulse setzen und bot den Rahmen, neue Dinge auszuprobieren und Erfahrungen zu sammeln. Zudem schuf es mit den Leiterinnen Role Models erfolgreicher Forscherinnen bzw. Zentrumsleiterinnen in der kooperativen Forschung.

Ein Impulsprogramm ist per se begrenzt und kann nicht umfassend strukturelle Veränderungen bewirken. Auch sind die Rahmenbedingungen entscheidend, ob diese Impulse überhaupt „gehört“ werden und Veränderungen zumindest anstoßen können oder im System „verpuffen“. So wird beispielsweise Karriereentwicklung im universitären Kontext durch die Kettenvertragsregelung stark behindert. Und nach wie vor schlagen sich die von Frauen erbrachten Forschungsleistungen nicht entsprechend in den Postenbesetzungen nieder. In jedem Fall sind eine gewisse Bereitschaft zu strukturellen Veränderungen im Forschungssystem, Akteur*innen, die kontinuierlich an dieser Veränderung arbeiten und schließlich eine ausreichende budgetäre Dotierung für entsprechende Maßnahmen Voraussetzungen für Systemänderungen.

Abschließend betrachtet steht das Impulsprogramm LBC für exzellente Forschung plus: Es enthielt alle Elemente einer neuen Forschungskultur, die die traditionelle For

schungsorganisation auf den Prüfstand stellt und verkrustete Strukturen aufbrechen will, um nicht nur Frauen in der Forschung, sondern auch die Forschung an sich voranzubringen. Die Evaluierungen und auch die rückblickende Fokusgruppe zeigen, dass die Programminhalte sowohl auf individueller Ebene der Leiterinnen als auch auf Zentrumsebene gelebt wurden und sehr erfolgreich individuell weiterwirken. Ein Impulsprogramm kann aber nicht das Forschungssystem als Ganzes beeinflussen. Was wirken kann – und in diesem Fall auch laut Evidenzen gelungen ist – ist die Entstehung kleiner Leuchttürme, die Impulse setzen und Wege aufzeigen „wie es gelingen kann“.

Aufgrund des von Anfang an evidenzbasierten, transparenten und prozesshaften Vorgehens auf Seite der Auftraggeber (BMAW) und der Förderungsagentur (FFG) konnten dadurch neue Erkenntnisse gewonnen und das Wissen sowohl in die F&I-Community – z. B. durch Arbeitskreise in Alpbach zu den Themen „Exzellente Forschung durch exzellentes Management“ (2010) und „Schlüsselemente erfolgreicher Innovationskulturen“ (2012) und durch Veranstaltungen über w-fORTE – als auch auf Agenturebene in die Konzeption und Durchführung von Förderprogrammen diffundiert werden.

Für die Förderungsagentur entstand durch das gendersensible Vorgehen viel Know-how für das Themenfeld Humanpotenzial-Förderungen als auch Wissenstransfer in der Agentur (für Mitarbeiter*innen-Schulungen, Jury-Moderationen, Gender-Kriterien, Austausch mit dem COMET-Programm). Für die FFG ist heute Gender Mainstreaming für die Entwicklung einer neuen Forschungskultur unabdingbar.⁴⁹ Elemente aus den Laura Bassi Centres (z. B. interdisziplinäres Arbeiten an der Schnittstelle Wissenschaft und Wirtschaft, Arbeiten in gemischten Teams) und Lernerfahrungen zur Programmkonzeption, dem Ausprobieren neuer Auswahlverfahren und der Entwicklung von „lernenden Programmen“ flossen in neue FFG-Förderformate, wie z. B. Laura Bassi 4.0 (Fokus: Digitalisierung und Chancengerechtigkeit), Ideen Lab 4.0 (Fokus: inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit und neue Auswahlverfahren mittels der Sandpit-Methode) und die Arbeit von INNOVATORINNEN (ehem. w-fORTE) ein.

49 <https://www.ffg.at/gender>. Zugegriffen: 18.10.2022.

Literatur

BMWA [Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit] & FFG [Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft] (2008). Programmdokument. Impulsaktion „Laura Bassi Centres of Expertise“. Wien. https://www.ffg.at/sites/default/files/0801_programmdokument_de.pdf. Zugegriffen: 18.10.2022.

EC [European Commission] (1999). Communication from the Commission. “Women and science”. Mobilising women to enrich European research. COM (99) 76. Luxemburg.

EC [European Commission] (2003). Frauen in der industriellen Forschung: Ein Alarmsignal für Europas Unternehmen. Brüssel: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

EC [European Commission] (2009). She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2777/10329.

FEMtech (2009). FEMtech Expertinnen. Frauen in Forschung und Technologie. Wien: FEMtech. https://www.femtech.at/sites/default/files/expertinnen09_0.pdf. Zugegriffen: 18.10.2022.

FFG [Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft] (2018). Laura Bassi Centres of Expertise. Factsheet. Wien: FFG.

Grasenick, Karin (2009). Zukunftspotentialanalyse des Impulsprogramms „Laura Bassi Centres of Expertise“. Verfahrensbeschreibung, Bewertungsgrundlagen. Studie im Auftrag der FFG. Graz: convelop.

Greisberger, Herbert & Schrattecker, Inge (2005). w-fORTE – Konzeptive Vorbereitung der Einführung von Laura Bassi Zentren. Kurzfassung. Wien: Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik. https://www.oegut.at/downloads/pdf/gender_kurzfassung_lbz.pdf?m=1253869806. Zugegriffen: 18.10.2022.

Heckl, Eva & Dörflinger, Alette (2014). Begleitende Evaluierung der Impulsaktion „Laura Bassi Centres of Expertise“. Endbericht. Wien: KMU Forschung Austria. https://repository.fteval.at/87/1/Begleitende%20Evaluierung%20der%20Impulsaktion%20Laura%20Bassi%20Centres%20of%20Expertise_Endbericht.pdf. Zugegriffen: 18.10.2022.

OECD [Organization for Economic Cooperation and Development] (2006). Women in Scientific Careers. Unleashing the Potential. Paris: OECD Publications. doi: 10.1787/9789264025387-en.



1.9 Rahmen, Wille, Raum und Zeit für Gleichstellung und Diversität an Universitäten am Beispiel der TU Wien

Sabine Seidler

Die Technik ist weiblich

Grammatikalisch betrachtet jedenfalls. Um in der Technik ein zumindest ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, wurden an der Technischen Universität Wien (TU Wien) in den letzten 25 Jahren sehr viele erfolgreiche Maßnahmen gesetzt. Trotzdem bleibt noch viel zu tun. Als ich 1996 als Professorin an die TU Wien kam, war zwar der politische Wille vorhanden, Frauenförderung an sich steckte aber noch in den Kinderschuhen. Das Thema lag in den Händen einiger weniger engagierter Frauen, häufig mit ihren Anliegen belächelt, die „Quotenfrau“ geisterte als Argument durch die Diskussionen um Frauen in der Technik – niemand von uns wollte Quotenfrau sein, auch ich nicht. Damals hätten wir uns nicht vorstellen können, dass 2022 unter den 18 Hauptmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) sechs Männer sein werden. Eigenverantwortung durch die mit dem Universitätsgesetz (UG) 2002 umgesetzte Autonomie hat auch in diesem Wirkungsbereich an den Universitäten deutlich dynamischere Entwicklungen bewirkt, als das in den vielen Jahren davor der Fall war. Unterstützend war in diesem Zusammenhang auch das sich verändernde Bewusstsein zur Rolle von Frauen in der Gesellschaft, welches im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und im UG seinen legislativen Niederschlag fand. Mit der dem UG zugrunde liegenden weitgehenden Eigenverantwortung erhielten die Rektorate die Möglichkeit, aber auch die Verpflichtung, im Kontext von Gender-, Gleichstellungs-, und Diversitätspolitik konkrete Ziele zu definieren, unter Einbeziehung von AKG und Senat Strategien zur Erreichung dieser Ziele zu erarbeiten und daraus Maßnahmenpakete für effiziente und effektive Umsetzung abzuleiten.

TU Wien Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

Die gesetzliche Verpflichtung, Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan als Satzungssteile an der Universität zu verankern, ist ein starkes gesellschaftspolitisches Signal, welches von den Universitäten ihren jeweiligen spezifischen Anforderungen entsprechend umgesetzt wurde. Der erste in der Satzung verankerte Frauenförderungsplan an der TU Wien wurde am 15. Dezember 1997 vom damals zuständigen Ministerium für Wissenschaft und Verkehr genehmigt, stark orientiert am Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums. Heute ist der Frauenförderungsplan (TU Wien, 2017a) ein wichtiges Strategiedokument, das Leitlinien der Frauenförderung an der TU Wien vorgibt. Kernelement dieser Strategie ist das Bekenntnis dazu, Frauenförderung als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen zu implementieren. Nur wenn alle gemeinsam dieses Ziel verfolgen, werden die Voraussetzungen dafür geschaffen,

dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten.

Die erfolgreiche Umsetzung der im Frauenförderungsplan verankerten Ziele erfordert entsprechende Strukturen und Anreizsysteme. Für Universitäten mit einem vergleichsweise geringen Frauenanteil ist es besonders wichtig, nach außen sichtbare Zeichen zu setzen. An der TU Wien gibt es deshalb seit 2011 ein Vizerektorat Personal und Gender, welches unter Einbindung des AKG und mit Unterstützung der Abteilung Genderkompetenz alle gleichstellungs- und diversitätsbezogenen Themen vorantreibt. Parallel dazu hat die TU Wien geeignete Anreizsysteme geschaffen, um die Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans zu unterstützen. Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung finden ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre, in der Verteilung von Ressourcen und insbesondere auch in der Förderung der Genderkompetenz aller Angehörigen der TU Wien.

Der am 13. März 2017 vom Senat der TU Wien verabschiedete Gleichstellungsplan (TU Wien, 2017b) entwickelt und verbreitert die strategischen Leitlinien des Frauenförderungsplans unter Beibehaltung des Kernelements: Eine ressourcenorientierte, wertschätzende Diversitätskultur kann nur erreicht werden, wenn die Angehörigen der TU Wien dies als ihre gemeinsame Aufgabe ansehen.

Statistische Zeitreise

Die Zahlenentwicklung entlang der gesetzlichen Rahmenbedingungen wie etwa Novellierungen des Universitäts(organisations)gesetzes der vergangenen rund 25 Jahre zeigt für die TU Wien eindrucksvoll, welcher Wandel mit dem Eintritt in die Universitätsautonomie im Jahr 2004 einsetzte.

Studentinnen und Absolventinnen

An der TU Wien überschritt 1977/78 die Zahl der Studentinnen erstmals die Tausendergrenze. Der Frauenanteil bei den Studierenden an österreichischen Universitäten erreichte 1985 die 50%-Marke. Im Wintersemester 1996/97 waren an der TU Wien rund 5.000 Studentinnen inskribiert⁵⁰. Das entsprach einem Anteil von knapp 20%. Bis zum Jahr 2005, dem Jahr der ersten Wissensbilanz (TU Wien, 2006), hatte sich das Bild kaum verändert, der Anteil an Studentinnen betrug 20,7%, 2014 lag dieser bei 28% (TU Wien, 2015, S. 42). Aktuell ist der Frauenanteil auf 30,4% angewachsen: Fast jeder dritte Platz in einem Labor oder Hörsaal an der TU Wien ist von einer Frau besetzt und unsere Frauen studieren erfolgreich: 2021 war die Studienabschlussquote von Frauen sowohl in den Bachelor- (um 7,2%-Punkte) als auch in den Masterstudien (um 3%-Punkte) deutlich höher als jene der Männer (TU Wien, 2022, S. 38).

50 https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/public_lehre. Zugegriffen: 19.09.2022.

Professorinnen

Die erste Habilitation einer Frau erfolgte an der Technischen Hochschule Wien 1940, die erste Ernennung einer Frau zur ao. Professorin 1974 und ich wurde 1996 als erste ordentliche Professorin an die TU Wien berufen. Die Wissensbilanz ist auch hier ein verlässliches Instrument, um die Entwicklungen in dem Bestreben nach Gleichstellung transparent nachzuvollziehen. Die TU Wien Wissensbilanz 2005 wies neun Professorinnen aus. Knapp 10 Jahre später (2014) war die Gruppe der Professorinnen auf 15 angewachsen (TU Wien, 2015, S. 46). Im Jahr 2021 forschten und lehrten 33 Professorinnen an der TU Wien (TU Wien, 2022, S. 64). Damit konnten drei Professorinnen mehr an die TU Wien berufen werden als intern angenommen. Verantwortlich dafür ist ein Set an gezielten Maßnahmen, beginnend mit der Ausschreibung von Professuren ausschließlich für Bewerberinnen, der verpflichtenden Einführung einer Sondierungsphase vor der Ausschreibung von Professuren bis hin zu Schulungen für Berufungskommissionen.

Kollegialorgane und Gremien

Seit der Verankerung einer Frauenquote für universitäre Kollegialorgane im UG im Jahr 2009 hat sich die Präsenz von Frauen in den obersten Organen (Rektorat, Universitätsrat, Senat) und in sonstigen Kollegialorganen wie Habilitations-, Berufungs- und Studienkommissionen sukzessive erhöht. Seit 2015 haben jedem universitären Kollegialorgan und Gremium mindestens 50% Frauen anzugehören. Diese Vorgabe hat nicht nur zu einer quantitativen Veränderung der Zusammensetzung geführt, sondern vor allem die Qualität der Zusammenarbeit in den Organen und Gremien verbessert.

Bereits in der TU Wien Wissensbilanz 2014 ist nachzulesen, dass an der TU Wien bei der Geschlechterrepräsentanz in ausgewählten Universitätsorganen wie Rektorat, Universitätsrat und AKG die Frauenquote erfüllt war (TU Wien, 2015, S. 34). Die Besetzung von Kollegialorganen stellt jedoch nach wie vor eine große Herausforderung dar. 2021 waren in 41 Berufungskommissionen insgesamt 91 Frauen tätig. Das entspricht immerhin einem Anteil von 28% und damit ziemlich genau dem Wissenschaftlerinnenanteil am wissenschaftlichen Personal (27%). Um Frauen darin zu unterstützen, ihre Verantwortung in Gremien wahrzunehmen und gleichzeitig sicherzustellen, dass sie ihre Karriere vorantreiben können, stellt die TU Wien neben Kinderbetreuung als Ausgleichsmaßnahme ein Forschungsfreisemester für überproportionale Gremientätigkeit zur Verfügung. Die erforderlichen 50% werden jedoch so lange die Ausnahme bleiben, bis bei Professuren und den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb eine ausgewogene Geschlechterverteilung erreicht ist.

Effektive Zielvereinbarungen

Das Rektorat schließt mit jeder der acht Fakultäten an der TU Wien dreijährige Zielvereinbarungen ab, die sich sowohl aus der gesamtuniversitären Entwicklungsplanung als auch aus der Leistungsvereinbarung mit dem BMBWF ableiten. Darin werden auch Projekte zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vereinbart, diesbezügliche Maßnahmen festgelegt und Ziele vereinbart. Die Fakultäten verpflichten sich

damit, den Prozess des Gender Mainstreamings zur Optimierung der Frauenförderung an der TU Wien zu forcieren und die Gleichwertigkeit von Frauen und Männern und soziale Chancengleichheit in allen Bereichen zu unterstützen und zu gewährleisten. In den Fakultäten wurden spezifische Frauenförderpläne erarbeitet, deren Umsetzung sich ebenfalls in Maßnahmen und Zielen der jeweiligen Zielvereinbarung wiederfinden. Damit werden die übergeordneten strategischen Ziele der Universität mit den fakultätsspezifischen verbunden und die gemeinsame Ableitung von Maßnahmen und Zielen stärkt das gegenseitige Commitment und damit auch die Erfolgswahrscheinlichkeit. An der TU Wien hat sich seit 2011, wo Frauenförderung noch ausschließlich über zentrale Steuerung erfolgte, ein Selbstverständnis entwickelt, welches es erlaubt, den Fakultäten diese Verantwortung zu übertragen. Wir diskutieren nicht, ob Maßnahmen ergriffen werden, sondern welche wann, und lernen gemeinsam aus unseren Erfahrungen, zentrale und dezentrale Maßnahmen betreffend.

Die in einem Schaubild – der MINT-Map der TU Wien – zusammengefassten zentralen und dezentralen Maßnahmen bilden ein lebendiges, dynamisches Umfeld (TU Wien, 2019). Sie richten sich sowohl nach außen als auch nach innen, was an den folgenden Beispielen verdeutlicht werden soll.

Lehrveranstaltung „Was hat Gender mit dem Technikstudium zu tun?“⁵¹

Noch vor zehn Jahren undenkbar, ist heute in allen Bachelorstudien der TU Wien die Absolvierung von mindestens drei-ECTS aus dem Themengebiet „Technik für Menschen“ verpflichtend vorgeschrieben, ein starker Ausdruck des an der TU Wien herrschenden Selbstverständnisses. Eine Lehrveranstaltung aus diesem Themengebiet ist „Was hat Gender mit dem Technikstudium zu tun?“, die für Erstsemestrige aller Bachelorstudienrichtungen angeboten wird. Selbstverständlich werden bereits die Erstsemestrigen in zentrale Fragestellungen zu Genderaspekten in der Technik und den Ingenieurwissenschaften, geschlechtsspezifischer Sozialisation, Selbst- und Fremdbild des/der Ingenieur_in, zur gegenwärtigen Situation an der TU Wien und am Arbeitsmarkt, eingeführt. Gelehrt wird auf der Basis von Forschungsergebnissen aus der Gender- und Geschlechterforschung aus den Studienrichtungen zugrunde liegenden Fachgebieten. Nebeneffekt der wissenschaftlich basierten Beschäftigung mit dem Thema ist eine Sensibilisierung der Studierenden und die Förderung ihrer Reflexionsfähigkeit.

Mentoring

Die TU Wien betreibt eine Vielzahl von Mentoring-Programmen, die sich bei den Studierenden an verschiedenen Phasen des Studienfortschritts⁵² und bei den wissenschaftlichen

51 <https://tiss.tuwien.ac.at/course/courseDetails.xhtml?dswid=9259&dsrid=618&courseNr=034004&semester=2021.W>. Zugegriffen: 19.09.2022.

52 Unterstützungsangebote für Studierende: <https://www.tuwien.at/studium/unterstuetzungsangebote-studierende>. Zugegriffen: 19.09.2022.

Mitarbeiter_innen an der Karrierestufe^{53,54}, orientieren. Zur Erfüllung des strategischen Ziels, Frauen und Männern an der TU Wien die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig für Frauen bestehende Nachteile zu beseitigen bzw. auszugleichen, wurden in den letzten zehn Jahren Programme für Männer und Frauen ebenso entwickelt wie spezifische Programme für Frauen. Das Angebot wird regelmäßig evaluiert und auf dieser Basis entweder weiterentwickelt, eingestellt oder es entstehen neue Formate. Anlässlich des Jubiläums „100 Jahre Zulassung von Frauen zum ordentlichen Studium an der TU Wien“ lancierte die TU Wien ein Mentoring-Programm zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt.⁵⁵ Adressatinnen sind Masterstudentinnen, die von strukturellen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt betroffen sind. Das betrifft mehr Frauen, als uns gemeinhin bewusst ist. Nicht nur Studentinnen mit Behinderung, auch Studentinnen mit Migrationshintergrund, Studentinnen of Color oder Frauen, die Symbole religiöser Minderheiten tragen, sind in der Jobsuche nachweislich von Diskriminierung und/oder Rassismus betroffen. Studentinnen, deren Eltern keine Matura oder Hochschulausbildung haben, fehlt oftmals ein Netzwerk oder ein implizites Wissen über akademische Berufe, was ihnen den Berufseinstieg erschwert. Ebenso vom Programm umfasst sind Studentinnen, die keine oder nur wenig finanzielle Unterstützung durch ihr Umfeld bekommen können und nach dem Studium schnell einen Job annehmen müssen. Studentinnen mit psychischen Einschränkungen sind auf ein diskriminierungsfreies Umfeld und Flexibilität ihrer Arbeitgeber_innen angewiesen. Solche, deren erste Sprache nicht Deutsch ist, haben eine sehr viel kleinere Auswahl an möglichen Berufen und Arbeitsplätzen. Studentinnen mit Kind(ern), insbesondere Alleinerzieherinnen, sind auf größere Flexibilität der Arbeitgeber_innen angewiesen, um ihren Betreuungspflichten nachkommen zu können, und LGBTIQ⁵⁶ -Studierende brauchen Arbeitsplätze, an denen nicht-normative Begehrensformen und/oder Geschlechterrollen akzeptiert sind. Meist müssen sehr spezifische mehrdimensionale Unterstützungsangebote entwickelt werden.

Call for Professorinnen

Das Rektorat der TU Wien rief 2016 in einem internen Wettbewerb die acht Fakultäten auf, nachhaltige Gleichstellungskonzepte vorzulegen. Die vier besten Konzepte wurden mit zusätzlichen Personalressourcen belohnt. Mit der Ausschreibung von wissenschaftlichen Stellen ausschließlich für Frauen setzte die TU Wien ein Zeichen. Die TU reagierte damit

53 WINA+ Coaching für Praedocs: <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/personalentwicklung/zielgruppe-wissenschaftliches-personal/wina-coaching-fuer-predocs>. Zugegriffen: 19.09.2022.

54 Career Coaching für Postdocs: <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/personalentwicklung/zielgruppe-wissenschaftliches-personal/career-coaching-fuer-postdocs>. Zugegriffen: 19.09.2022.

55 Career Mentoring for Female Postdocs: <https://www.tuwien.at/en/tu-wien/organisation/central-divisions/hr-development/target-group-academic-staff/career-mentoring-for-female-postdocs-2022>. Zugegriffen: 19.09.2022.

56 Lesbian/Gay/Bisexual/Transgender/Inter*/Queer

auf die zu langsame Steigerung des Frauenanteils in den wissenschaftlichen Top-Positionen. Obwohl der Frauenanteil bei den Studierenden seit Jahren kontinuierlich ansteigt (derzeit ca. 30 %) sollte es gelingen, diese Veränderung auch in den Besetzungen für Laufbahnstellen und Professuren zu erreichen. Erste Erfolge sind bereits zu verzeichnen. Derzeit sind rund 18 % der Professuren und 26 % der Laufbahnstellen an der TU Wien mit Frauen besetzt. Zusätzlich zu dieser Maßnahme ist es notwendig, systemisch bedingte Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen, bekannt als „Unconscious Bias“, zu beseitigen bzw. zumindest zu vermindern. Deshalb werden neben der Ausschreibung von Professorinnenstellen an der TU Wien alle Berufungskommissionen zum „Unconscious Bias“ geschult.

Forschungsfreiemester

Mit der verpflichtenden Verankerung einer geschlechtergerechten Zusammensetzung der Kollegialorgane und der Einführung einer Frauenquote in Höhe von 50 % im UG soll eine ausgewogene Verteilung von Männern und Frauen in allen Gremien der Universität erreicht werden. Das stellt gerade für Technische Universitäten eine große Herausforderung dar. Aufgrund der Tatsache, dass in der Personengruppe der Universitätsprofessor_innen sowie in der Personengruppe der Universitätsdozent_innen und wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb weniger Frauen als Männer vertreten sind (18 % bzw. 27 %), führt die gesetzliche Verpflichtung zu einer überproportionalen Gremienarbeit für weibliches wissenschaftliches Personal. Deshalb gewährt der TU Wien diesen Mitarbeiterinnen als Ausgleich ein Forschungsfreiemester. Um den Anspruch auf ein Freiemester objektiv und transparent ableiten zu können, wurde ein Punktemodell entwickelt. Sind ausreichend Punkte erreicht, kann, unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen wie bei anderen Freistellungen auch, das Freiemester in Anspruch genommen werden (TU Wien, 2020). Damit wird der Mehraufwand für gremiale Tätigkeit kompensiert und den Wissenschaftlerinnen ermöglicht, sich ohne Nachteile für ihre wissenschaftliche Karriere aktiv in die akademische Selbstverwaltung einzubringen.

Frauenpreis der TU Wien⁵⁷

Seit 2015 – dem 200-Jahr-Jubiläum – vergibt die Technische Universität Wien jährlich den TU Wien-Frauenpreis an erfolgreiche Absolventinnen, die in ihrem Berufsleben Projekte und Aufgaben mit besonderer gesellschaftlicher, wirtschaftlicher oder wissenschaftlicher Relevanz durchgeführt haben. Damit werden Absolventinnen geehrt, deren Berufsbiografie als Vorbild für Schülerinnen und Studentinnen dient und sie für ihre eigene Berufsplanung inspiriert.

57 <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/genderkompetenz/frauenpreis>. Zugegriffen: 19.09.2022.

Die Technik ist divers

„Diversity“ (Diversität) ist ein vielschichtiger und facettenreicher Begriff, der persönliche, soziale und strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen umfasst. Ein Aspekt von „Diversity“ ist eine aktive Gleichstellungspolitik, aber ein zielführendes Diversitätsmanagement geht weit darüber hinaus. Deshalb begann die TU Wien im Jahr 2017 während des Strategieprozesses zur Erstellung des Entwicklungsplans 2025 eine breite Auseinandersetzung mit Diversität als wesentlichem Faktor für den Erfolg der TU Wien (TU Wien, 2017c). Mit dem ersten Diversity-TU-Day⁵⁸ wurde der Startpunkt für diesen Prozess gesetzt, um einerseits diesen Facettenreichtum zu thematisieren und andererseits, um über bestehende Angebote und Services, Forschungsprojekte und deren Ergebnisse sowie über vorhandene Dokumentationen zu informieren. Als ein Ergebnis wurde im Entwicklungsplan 2025 im Kapitel „Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität“ die Zielstellung des Gender Mainstreamings der TU Wien formuliert, die die Gesamtheit aller Mitarbeiter_innen und Studierenden in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten berücksichtigt (TU Wien, 2017c, S. 21). Diese Weiterentwicklung der TU Wien in Richtung einer diversitätsorientierten Universität, ohne jedoch dabei Frauen- bzw. Genderthemen aus den Augen zu verlieren, ist für die TU Wien Programm, weil alle verstanden haben, dass Gleichstellungs- und Diversitätspolitik Hand in Hand gehen müssen.

Maßnahmen

Diversity Management

Die TU Wien unterstützt alle Universitätsangehörigen in ihren unterschiedlichsten Lebensphasen und Karrierewegen. Dabei verfolgt das TU Diversity-Management⁵⁹ das Ziel, eine positive Gesamtatmosphäre an der TU Wien zu erreichen, soziale Diskriminierungen von Mitarbeiter_innen und Studierenden zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Für die Sicherstellung der strategischen Ausrichtung und Weiterentwicklung der Maßnahmen ist eine intersektionale und interdisziplinäre Steuerungsgruppe eingesetzt, die sowohl allgemeine gesellschaftspolitisch relevante Themen wie Flüchtlingsinitiativen als auch gesellschaftspolitisch relevante Themen mit stärkerem TU-Wien-Bezug bearbeitet (TU Wien, 2017c, S. 22). Die Bandbreite der Aktivitäten reicht dabei von der Unterstützung von Netzwerken bis hin zu einem E-Learning-Angebot für alle Mitarbeiter_innen und Studierende:

Das TU Wien ALLY* Netzwerk⁶⁰ wurde 2020 nach internationalem Vorbild ins Leben gerufen, um die Akzeptanz von LGBTIQ-Personen an der TU Wien zu verbessern, auf ihre Anliegen aufmerksam zu machen, sich für ihre Rechte einzusetzen und

58 <https://www.tuwien.at/tu-wien/aktuelles/news/news/diversity-tu-day-zeigt-wir-stehen-fuer-gelebte-vielfalt>. Zugegriffen: 19.09.2022.

59 <https://www.tuwien.at/tu-wien/tuw-fuer-alle/diversity>. Zugegriffen: 19.09.2022.

60 <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/personalentwicklung/diversity-management/tu-wien-ally-netzwerk>. Zugegriffen: 19.09.2022.

dazu beizutragen, dass alle Mitarbeiter_innen und Studierenden unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung frei und ohne Diskriminierung an der TU Wien arbeiten und studieren können.

Dass die Einbeziehung aller an der TU Wien keine leere Hülse ist, zeigt auch das jüngste Projekt: Ressortübergreifend (Studium und Lehre, Personal und Gender) wurden die E-Learning-Kurse „Diversity Skills“ entwickelt und implementiert, die Mitarbeiter_innen und Studierenden gleichermaßen eine intensive und kritische Auseinandersetzung mit den Themen „Sexuelle Belästigung am Arbeits- und Studienplatz“, „Unconscious Bias“ und „Diversity Basics“ bieten und das Gefühl dafür, was Diskriminierung bedeutet, schärfen werden.

2022: Positionsbestimmung

Die Technik ist seit 2004 weiblicher und diverser geworden. Dazu haben auch gesetzliche Vorgaben, Quoten und andere Steuerungsinstrumente beigetragen. Dies allein reicht aber nicht aus. Die gesamte Organisation muss Gleichstellung und Diversität als Mehrwert erkennen. Impulse für die Weiterentwicklung müssen top-down und bottom-up gesetzt werden. Wesentliche Schritte für die TU Wien waren die Verankerung dieser Agenden im Rektoratsteam, die Formulierung ehrgeiziger, aber nicht unerfüllbarer Ziele in den strategischen Dokumenten, das konsequente Herunterbrechen dieser bis auf die Zielvereinbarungen mit den Fakultäten einschließlich begleitendem Monitoring, die nachhaltige Verankerung der Instrumente in den universitären Prozessen über Satzung, Richtlinien usw., um die Abhängigkeit von handelnden Personen zu minimieren, sowie eine breite, kontinuierliche Diskussion zu Zielen und Zielerreichungsgrad.

Die TU Wien ist auf einem guten Weg, aber noch lange nicht am Ziel. Ich bin fest davon überzeugt, dass Geschlechtergerechtigkeit nur von Frauen und Männern gemeinsam erreicht werden kann, und da ist auf beiden Seiten noch Luft nach oben.

Literatur

TU Wien (2006). Wissensbilanz 2005 der Technischen Universität Wien. Wien. https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/Ueber_die_TU_Wien/Berichte_und_Dokumente/Wissensbilanz/wb05.pdf. Zugegriffen: 19.09.2022.

TU Wien (2015). Wissensbilanz 2014. Wien. https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/Ueber_die_TU_Wien/Berichte_und_Dokumente/Wissensbilanz/wb14.pdf. Zugegriffen: 19.09.2022.

TU Wien (2017a). Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien. Wien. https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/TU_fuer_alle/AKG/Frauenfoerderungsplan.pdf. Zugegriffen: 19.09.2022.

TU Wien (2017b). Gleichstellungsplan der Technischen Universität Wien. Wien. <https://www.tuwien.at/index.php?eID=dms&s=4&path=Satzung/Gleichstellungsplan.pdf>. Zugegriffen: 19.09.2022.

TU Wien (2017c). Entwicklungsplan 2025 der Technischen Universität Wien. Wien. https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/Ueber_die_TU_Wien/Berichte_und_Dokumente/Entwicklungsplan/EP_2025_V5.0.pdf. Zugegriffen: 19.09.2022.

TU Wien (2019). MINT-Map Zukunft mit Technik. Wien. https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/studium/2019-07-04_TUWien_MINT-Map.pdf. Zugegriffen: 19.09.2022.

TU Wien (2020). Leitfaden Freistellungen. Wien. <https://www.tuwien.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=69631&token=4114b31e1bc1b0d4929469dee4c3ae5fc3b7f25a>. Zugegriffen: 19.09.2022.

TU Wien (2022). Wissensbilanz 2021. Wien. https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/Ueber_die_TU_Wien/Berichte_und_Dokumente/Wissensbilanz/TUW_Wissensbilanz_2021.pdf. Zugegriffen: 19.09.2022.

1.10 Der Diversitätsmanagement-Preis Diversitas: Ein Förderungs- und Unterstützungsformat für die strukturelle und kulturelle Weiterentwicklung von Hochschul- und Forschungsorganisationen



Roswitha Hofmann

Im Jahre 2016 vergab das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft⁶¹ erstmals den Diversitas-Preis für herausragende, innovative Leistungen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der ganzheitlichen und systematischen (Weiter-)Entwicklung ihres Diversitätsmanagements. Das BMBWF unterstützt damit Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die in den zentralen Strategie- und Steuerungsinstrumenten⁶² an sie gestellten Anforderungen hinsichtlich ihrer Gleichstellungs- und Diversitätsagenden zu erfüllen.

Der Preis wird alle zwei Jahre verliehen und ist mit 150.000 EUR dotiert.⁶³ Zudem werden alle Einreichungen in einer Begleitpublikation dokumentiert und die Entwicklungen wissenschaftlich kommentiert. Das BMBWF bietet zudem seit 2017 in den Jahren zwischen den Preisverleihungen ein Vernetzungsformat an, zu dem alle teilnahmeberechtigten Organisationen eingeladen werden.

Die bisherigen Ausschreibungsergebnisse geben einen qualitativen Einblick in die diversitätsbezogenen Strukturveränderungen in der österreichischen Hochschul- und Forschungslandschaft der letzten Jahre. Im vorliegenden Beitrag werden Entwicklungsschwerpunkte diskutiert und daraus ableitbare Empfehlungen und zukünftige Herausforderungen skizziert.

Der Diversitas-Preis und die Begleitmaßnahmen

Der Diversitas-Preis

In den bisherigen drei Diversitas-Ausschreibungen (2016, 2018 und 2020) zeichneten die international besetzten Fachjürs in Summe 22 von insgesamt 192 Einreichungen aus. Seit 2020 sind neben den Universitäten, Fachhochschulen und Forschungseinrichtungen, die im Zuständigkeitsbereich des BMBWF liegen, auch die Pädagogischen Hochschulen einreichberechtigt. Somit können aktuell 76 Organisationen ihre Entwicklungen in den Aufgabenfeldern Gleichstellung und Diversitätsmanagement präsentieren. Die bisherigen

61 Nunmehr Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF).

62 Siehe dazu die Steuerungsinstrumente der Hochschulgovernance: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente.html>. Zugegriffen: 07.09.2022.

63 <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversitaet/Policy-und-Maernahmen/Diversitaetsmanagement/DMP-Diversitas.html>. Zugegriffen: 07.09.2022.

Einreichungen wurden in drei Publikationen dokumentiert und wissenschaftlich kommentiert, womit allen Hochschulen und Forschungsorganisationen konkrete Anregungen für ihre gleichstellungsorientierte kulturelle und strukturelle Weiterentwicklung zur Verfügung gestellt werden konnten.

Die Preisrichtlinien und Bewerbungsunterlagen⁶⁴ zum Diversitas-Preis verlangen eine kontextsensible und stringente Darstellung der eingereichten Aktivitäten mit Fokus auf die Qualität der strategischen, strukturellen und kulturellen Verankerung und deren – im Kontext der jeweiligen Organisation – begründbaren innovativen Charakter. Zehn Qualitätskriterien sollen die einreichenden Organisationen unterstützen, ihre Aktivitäten thematisch, strukturell und entlang ihres Innovations- und Wirkungspotenzials einzuordnen. Gefordert ist zudem eine Darlegung der Herausforderungen und kritischen Punkte bei der Implementierung bzw. Umsetzung der eingereichten Aktivitäten, wie auch die Benennung förderlicher Faktoren, wodurch Lernfelder und Stärken der jeweiligen Organisationen deutlich gemacht werden können. Diese Anforderungen dienen zum einen als Reflexionsfolie für die Formulierung einer stringenten Darlegung der Gleichstellungs- und Diversitätsaktivitäten; sie zeichnen zum anderen strategisch wichtige Schritte für die Entwicklung eines nachhaltig wirksamen Diversitätsmanagements nach, um weitere strategische Überlegungen zu fördern.

Blickpunkte – die Begleitpublikation

Das Publikationsformat dient der Dokumentation aller Einreichungen und der analytischen Einordnung der darin sichtbaren Entwicklungen. Die Einreichungen werden darin nach Handlungsfeldern und Aktivitätsschwerpunkten geclustert. In der Publikation werden zudem aktuelle Diskurs- und Policy-Entwicklungen thematisiert. Beispiele dafür sind: intersektionale Perspektiven auf Gleichstellungs- und Diversitätsagenden und aktuelle gesellschaftliche Diskurse zu Rassismus und Klassismus sowie Wirkungen von Digitalisierung und von Krisen auf Gleichstellungs- und Diversitätsverhältnisse. Alle bisherigen Publikationen stehen online zur Verfügung und enthalten als Wissensressourcen neben den Beschreibungen der Einreichungen und deren Kommentierung auch Kontaktinformationen zu den Gleichstellungs- und Diversitätsverantwortlichen sowie ein Glossar und Literaturhinweise (Hofmann, 2017; Hofmann, 2019; Hofmann, 2021).

Diversitas-Werkstatt – das Vernetzungsformat

Bis 2021 folgte auf jede Preisvergabe eine Einladung des BMBWF an die teilnahmeberechtigten Hochschul- und Forschungsorganisationen zu einer Diversitas-Werkstatt, einem Vernetzungsformat, das dem Wissensaustausch und der Kompetenzentwicklung in der Community diene. In den drei veranstalteten Werkstätten wurden Implementierungsbeispiele vorgestellt und Inputs zu aktuellen Themen und zu Herausforderungen

⁶⁴ <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversitaet/Policy-und-Maassnahmen/Diversitaetsmanagement/DMP-Diversitas/Diversitas2022.html>. Zugegriffen: 07.09.2022.

in der diversitätsbezogenen Organisationsentwicklung in unterschiedlichen Gruppensettings diskutiert. Die Werkstätten ermöglichten einen Austausch über unterschiedliche Hochschulbereiche und Forschungseinrichtungen hinweg und sollte den organisationsübergreifenden Aufbau einer Community of Practice (McDonald & Cater-Steel, 2017) fördern. Die Dokumentation der Workshops unterstützte den Transfer der Inhalte und Ergebnisse in die Organisationen.

Die Bandbreite der Einreichungen: sichtbare Entwicklungen und existierende Hemmnisse

Das BMBWF hat in den letzten beiden Jahrzehnten die Entwicklung von gleichstellungs- und diversitätsbezogenen Regularien und Instrumenten stetig vorangetrieben. Das Themenfeld rückt damit zunehmend ins Blickfeld der organisationalen Weiterentwicklung und den damit verbundenen Kompetenzentwicklungs- und Managementagenden. Durch die strukturelle, disziplinäre und kulturelle Diversität der Hochschul- und Forschungseinrichtungen und den gesetzlichen Rahmenbedingungen bestehen hier allerdings große Entwicklungsunterschiede, die ein breites Spektrum an Aktivitäten evozieren. Die Einreichungen zum Diversitas-Preis reichen daher von ersten Sensibilisierungsmaßnahmen über die strategische Bündelung einzelner Maßnahmen bis hin zur evidenzbasierten Entwicklung und Implementierung eines strategischen Gleichstellungs- und Diversitätsmanagements, das die organisationsweite, systematische Weiterentwicklung, Planung und Umsetzung der diesbezüglichen Agenden anstrebt.

Die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungs- und Diversitätsmanagementagenden an Hochschulen und Forschungseinrichtungen hängt, so zeigen die Einreichungen, von vielschichtig gelagerten Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren ab. Einige Beispiele dazu:

Organisationale Diversität

Neben den für Universitäten, Fachhochschulen und Forschungseinrichtungen zum Teil unterschiedlichen gesetzlichen und ministeriellen Vorgaben treten in den Einreichungen die Unterschiede im disziplinären Profil als Einflussfaktor zu Tage. Darin begründet sich oft ein disziplinär rückgebundenes Nah- oder Distanzverhältnis zum Themenfeld Diversität und Gleichstellung. So weisen beispielsweise sozialwissenschaftliche Fächer häufig eine höhere Affinität zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen auf als naturwissenschaftliche und technische Fächer. Dies schlägt sich in den Einreichungen durch in die Maßnahmenentwicklung einbezogene wissenschaftliche Expertisen (z. B. aus den Gender oder Disability Studies) nieder. In anderen disziplinären Feldern muss hingegen erst ein Bewusstsein hinsichtlich der strukturellen, kulturellen und – je nach Fach – auch inhaltlichen Relevanz von Gleichstellung und Diversität hergestellt werden (z. B. über Sensibilisierungsmaßnahmen). Die vorhandene Anschlussfähigkeit des Themenfeldes an unterschiedliche disziplinäre Zusammenhänge, inhaltlich, wie arbeitskulturell, kann demnach sowohl als förderlich, wie auch als hemmender Faktor für die Ausgestaltung eines nachhaltig angelegten und wirksamen Diversitätsmanagements benannt werden.

Historie der Gleichstellungs- und Diversitätsagenden

Als zweiter Faktor lassen sich die jeweils organisationsspezifischen Entwicklungsgeschichten der Gleichstellungs- und Diversitätsagenden nennen. Diese hängen mit den jeweiligen für die Organisation gültigen rechtlichen und regulativen Rahmenbedingungen zusammen, aber auch mit deren organisationalen Alter, deren Größe, den strukturellen und personellen Entwicklungen und last but not least mit deren Ressourcenausstattung. Als förderlich erweisen sich in den Einreichungen die oft über Jahre aufgebaute Gleichstellungs- und Diversitätsexpertise und etablierte Strukturen (z. B. Koordinationsstellen, Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, Referate, Stabsstellen oder Vizerektorate). Als entwicklungshemmend wirken hingegen historisch gewachsene, strukturell fragmentierte Verankerungen der Gleichstellungs- und Diversitätsagenden, wodurch zum Teil eine entwicklungshemmende Ressourcenkonkurrenz entsteht.

Bewusstsein und Commitment

Ein dritter Einflussfaktor lässt sich in der Qualität der Unterstützung durch die Leitungsorgane ausmachen, die im förderlichen Sinne als Rollenvorbilder, Unterstützer:innen und aktive Akteur:innen kenntlich werden. Hemmend wirkt hier noch vielerorts fehlendes Bewusstsein für die Entwicklungsrelevanz von Gleichstellungs- und Diversitätsagenden. Dieser Mangel wirkt sich auf das strategische und operative Zusammenspiel zwischen hochschul- bzw. forschungspolitischen Zielen und Gleichstellungs- und Diversitätszielen aus. Ein Beispiel dafür sind die Beurteilungsroutinen von wissenschaftlichen Lebensläufen bei Bewerbungen. Die vorwiegende Orientierung an einer unterbrechungsfreien und damit „exzellenten“ Laufbahnentwicklung und der Quantität an Publikationen führt hier nach wie vor zu Benachteiligungen von Personen, die alternative Entwicklungswege eingeschlagen oder Karenzmodelle in Anspruch genommen haben. Einreichungen zum Diversitas-Preis zeigen hier Suchbewegungen auf, um diese Beurteilungsroutinen neu zu denken (Hofmann, 2017, S. 26).

Sensibilisierung und Attraktivierung

Eine Vielzahl an Einreichungen zum Diversitas-Preis betrifft grundlegende Sensibilisierungs- und Trainingsmaßnahmen für Lehrende, zunehmend auch für Forschende und das administrative Personal. Der Struktur- und Kulturwandel wird dabei unter anderem durch die Bewusstmachung und den Abbau (impliziter) Gender- und Diversitätsbiases in persönlichen Vorannahmen, Fachkulturen, Strukturen und Prozessen gefördert.

Zielorientierung und strategische Bündelung

Bestärkt durch die gleichstellungspolitischen Setzungen im Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan (GUEP) (BMBWF, 2019a) bzw. des Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplans (BMBWF, 2019b) und den damit verknüpften hochschul- und forschungspolitischen Anforderungen zeigen sich in den Einreichungen zahlreiche Bemühungen der Organisationen, ihre bisherigen, zum Teil sehr fragmentierten, Aktivitäten zu bündeln und strategisch zu verankern. Letzteres umfasst im besten Falle die

Formulierung von diversitätsbezogenen Zielen zu Gleichstellungs-, Förderungs- und Antidiskriminierungsagenden und deren Verknüpfung mit den organisationalen Kernzielen.⁶⁵

Theorie- und evidenzbasiertes Vorgehen

In einigen Organisationen werden die Voraussetzungen für die strategische Verankerung und Zielorientierung von Gleichstellungsagenden erst geschaffen. Dementsprechend finden sich in den Einreichungen zum Diversitas-Preis zunehmend Aktivitäten zur gleichstellungsorientierten und diskriminierungskritischen Analyse und Prüfung organisationaler Strukturen und Prozesse (z. B. Ist-Analysen, Entwicklung von Monitoringsystemen).

Empfehlungen zu entwicklungskritischen Themen

Hinsichtlich des Ziels, einen nachhaltigen Kultur- und Strukturwandel zu Gleichstellung und Diversität durch ein systematisch angelegtes und strategisch nachhaltig eingebundenes Diversitätsmanagement voranzutreiben, lassen sich mit Blick auf die Erkenntnisse aus den Diversitas-Formaten einige entwicklungskritische Themen ableiten:

Strategische Entwicklung von exzellenz- und gleichstellungsorientierten Relevanzregimen

Die in den letzten Jahrzehnten verstärkte Betonung der ökonomischen Relevanz von Hochschulen und Forschungseinrichtungen führte nicht nur zur Etablierung unterschiedlicher Managementkonzepte, sondern zwingt diese auch, ihr Verständnis hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Aufgaben neu zu denken (Rat der Europäischen Union, 2022). Die ERA Policy Agenda (EC, 2021) und die europäische Strategie für Universitäten (EC, 2022) zielt explizit auf die Stärkung der gemeinsamen Werte ab, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Europa zu festigen. Damit wird u. a. das Verhältnis zwischen Exzellenzanspruch und Gleichstellung zu konkretisieren sein, eine Leerstelle, die auch in den Diversitas-Einreichungen der jeweiligen Hochschul- und Forschungseinrichtungen augenscheinlich ist. Der Exzellenzbegriff wird zumeist nicht näher bestimmt, wodurch das Verhältnis zu Gleichstellungs- und Diversitätsagenden diffus bleibt oder sogar als Widerspruch zum Exzellenzanspruch betrachtet wird. Die Beseitigung von strukturellen, institutionellen Formen der Diskriminierung wird demnach noch nicht als essenzielle Rahmenbedingung für die Erbringung exzellenter Leistungen im Sinne einer „inclusive excellence“ betrachtet (EC, 2021, S. 19). Eine organisationsspezifische, fundierte Auseinandersetzung zur Konzeptualisierung und Verschränkung von „Exzellenz“ und „Gleichstellung“ würde es ermöglichen, beide Konzepte entsprechend der organisationalen Zielsetzungen und des

65 Siehe dazu die Vorgaben des BMBWF für die universitären Leistungsvereinbarungen (2019–2021), die die Entwicklung und Umsetzung einer Diversitätsstrategie beinhalten (BMBWF, 2021), sowie den IHS-Bericht „Inklusive Hochschulen. Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen – Zusatzstudie zur Studierenden Sozialerhebung 2019“, der das Diversitätsmanagement und Diversitätsstrategien an Hochschulen analysiert (Wroblewski et al., 2020).

gesellschaftlichen Auftrags aufeinander abzustimmen und dadurch die Transparenz von Erwartungen und Entscheidungen zu erhöhen. Dies bedarf der Formulierung entsprechender Gleichstellungs- und Diversitätsziele und deren Kontrolle. Die Ausschreibungsanforderung des Diversitas-Preises verweist explizit auf diese Notwendigkeit und kann hier als Orientierung für die Weiterentwicklung von Ziel- und Monitoringsystemen dienen.

Schwerpunktsetzung in der Struktur- und Personalentwicklung

Um gleichstellungsorientierte Veränderungen anzustoßen und umzusetzen, bedarf es Strukturen, die die Verankerung der Agenden nachhaltig und personenunabhängig, nicht ausschließlich in den dafür gewidmeten organisationalen Expert:innen-Strukturen (z. B. AKGs, Koordinationsstellen, Gender- und Diversitätsbeauftragte), sondern auch in den Leitungs-, Verwaltungs- und Servicebereichen gewährleisten. Diese tragen durch ihre Wirkmacht eine besondere Verantwortung für die Beseitigung von Gender- und Diversitätsbiases in Strategieentwicklungs- und Entscheidungsprozessen und haben, unterstützt durch die internen Gleichstellungs- und Diversitätsexpert:innen, die nachhaltige Weiterentwicklung der Gleichstellungsagenden und des Diversitätsmanagements zu gewährleisten.

Eine solche kompetenzbezogene Verankerung in den Leitungsorganen fehlt allerdings vielerorts noch. Derzeit, so zeigen die Einreichungen zum Diversitas-Preis, besteht oft über Jahre eine starke Abhängigkeit von engagierten Einzelpersonen mit hoher Expertise, deren Ausscheiden aus der Organisation die Entwicklung der Gleichstellungs- und Diversitätsagenden zu schwächen droht.

Die Kompetenzbildung der Führungskräfte wird zudem noch kaum adressiert. Schulungen finden nahezu ausschließlich auf nachgeordneten Hierarchie- und Funktionsebenen statt, also auf Ebenen und Funktionen, deren Entscheidungs- und Handlungsmacht in Abhängigkeit zu Vorgesetzten steht. Der gleichstellungsorientierte Fokus auf Berufungsverfahren sollte hier nicht den Blick auf die notwendige Entwicklung von Führungskräften im wissenschaftlichen und administrativen Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen verstellen. Gerade in diesem Bereich werden die Rahmenbedingungen für Lehrende, Forschende und den wissenschaftlichen Nachwuchs entwickelt. Auch würden diskriminierungsarme und gleichstellungsorientierte Arbeitszusammenhänge und die strategische Adressierung struktureller Barrieren Organisationen attraktiver für Bewerber:innen machen.

Weitere Entwicklungsmomente sind verbindliche Vorgaben (z. B. hinsichtlich des Nachweises von Gender- und Diversitätskompetenz bei der Besetzung von Stellen oder Fortbildungsverpflichtungen von Führungskräften) und deren ressourcenmäßige Absicherung und Kontrolle. Wege, die unterschiedliche Organisationen hierzu bereits beschreiten, können durch den Diversitas-Preis mit anderen geteilt werden und unter Umständen sogar Vorbildwirkung im Feld entfalten.

Umgang mit gesellschaftspolitischen Bewegungen und Debatten

An den Beispielen der politischen und diskursiven Entwicklungen zum Themenfeld Klassismus (Altieri & Hüttner, 2020; hooks, 2020; Laufenberg et al., 2018) und zu Rassismus

(Heitzmann & Houda, 2020), zeigt sich die Notwendigkeit, bisherigen strategischen Setzungen zur sozialen Durchlässigkeit der Hochschulen (BMWFW, 2017) und dem Schutz vor Diskriminierung zu überdenken und organisationsstrukturell und -kulturell zu stärken. Hierbei müsste in den nächsten Jahren verstärkt die Selbstreflexion auf inhaltlicher und auf organisationaler Ebene in den Fokus genommen werden. Es braucht zudem Überlegungen zur bedarfsgerechten Differenzierung von Zielgruppen, zu intersektionalen Zugangsweisen und Maßnahmen. Der Diversitas-Preis und seine Begleitformate können hierzu den Austausch zwischen den Hochschulen und Forschungseinrichtungen stärken.

Reflexion von Chancen, Risiken und Wirkweisen technischer Entwicklungen

Die durch die Pandemie-Ereignisse beschleunigte Digitalisierung löst im Hochschul- und Forschungsbereich Veränderungen aus, die insbesondere auf Teilhabechancen, die Weiterentwicklung von Barrierereduktion und diversitätsgerechte didaktische Konzepte Auswirkungen haben. Darauf wurde im Rahmen der Diversitas-Werkstatt 2021 der inhaltliche Fokus gelegt und Diskursanstöße zu den unterschiedlichen Bedarfen und Sichtweisen auf Digitalisierungsprozesse gegeben. Dabei wurde deutlich, dass es für die Förderung von Gleichstellung und Inklusion nicht ausschließlich um das Erlernen von Anwendungen gehen kann, sondern um deren bedarfsgerechte Verschränkung mit fachlicher Expertise. Nicht nur hier spielen vielerorts die Generationenfrage und die damit verbundenen zuweilen stereotypen Kompetenzzuschreibungen eine nicht zu vernachlässigende Rolle.

Adressierung intersektionaler Diversitätsverhältnisse

Der kategoriale Umgang mit Diversitäten wird durch die bestehenden Gesetze vorgegeben. Neuere Policy-Ansätze tragen jedoch zunehmend der Tatsache Rechnung, dass Gleichstellung und Diversitätsverhältnisse mehrschichtig sind. Diskriminierung basiert häufig nicht nur aufgrund eines Merkmals. Damit rücken post-kategoriale, intersektionale und non-binäre Perspektiven, die auf wissenschaftlicher Ebene bereits seit einigen Jahrzehnten diskutiert werden, auch in der organisationalen Gleichstellungsarbeit in den Blick. Diese „neuen“ Konzepte in die Praxis von Hochschul- und Forschungsorganisationen zu übersetzen, stellt hohe Anforderungen hinsichtlich Kompetenzentwicklung, der organisationalen Entwicklungsfähigkeiten und dem Entwicklungswillen der Beteiligten. Aktuell ist bei den Einreichungen zum Diversitas-Preis das theoretische Verständnis zu Intersektionalität zuweilen noch wenig ausgeprägt und diesbezügliche Beispiele sind daher noch rar.

Umgang mit Delegitimationsversuchen

Eine weitere Herausforderung für das Handlungsfeld ergibt sich aus der gesellschaftlichen Verantwortung der Hochschulen und der öffentlich finanzierten Forschung, die angesichts multipler krisenhafter Entwicklungen eine noch höhere Bedeutung erhält. Hochschulen müssen ihre Beiträge für die Bewältigung aktueller Krisen deutlich machen, wozu auch Erosionstendenzen im sozialen Zusammenhalt und die Infragestellung demokratischer Errungenschaften in Sachen Selbstbestimmung, Gleichstellung und

Antidiskriminierung zählen. Dies erfordert nicht nur den Ausbau der sogenannten „Third Mission“-Konzepte, sondern insbesondere auch Fähigkeiten der Selbstkritik und Selbstreflexion aller organisationalen Funktionsbereiche. Diskursen um „Anti-Genderismus“ (Hark & Villa, 2015), kulturelle Aneignung (Distelhorst, 2021), Wissenschaftsfeindlichkeit (Hartmann et al., 2020) und „Identitätspolitiken“ (Susemichel & Kastner, 2018) muss in Hochschulen ein Raum für differenzierte, entpolarisierende Auseinandersetzung bereitgestellt werden, damit Diversitäten nicht gegeneinander ausgespielt und Gleichstellungs- und Diversitätsthemen nicht als „Befindlichkeiten“, sondern als strukturelle und damit demokratiepolitisch relevante Faktoren verhandelt werden können. Angriffe und Anforderungen, die sich aus diesen Entwicklungen auch für Gleichstellungs- und Diversitätsexpert:innen ergeben, können im Rahmen der Diversitas-Werkstatt diskutiert und Bewältigungsstrategien geteilt werden.

Ausblick

Der Diversitas ist ein Preis mit dem Hochschul- und Forschungseinrichtungen für Leistungen auf dem Gebiet des Diversitätsmanagements ausgezeichnet werden. Es ist ein die Leistungsvereinbarungen begleitendes Anreizinstrument Gleichstellungs- und Diversitätsagenden verstärkt systematisch und ganzheitlich zu betrachten und weiterzuentwickeln – es ist jedoch kein „Gütesiegel“.

Die durch den Diversitas-Preis und seine Begleitformate in den vergangenen Jahren sichtbar gewordenen Entwicklungen in Hochschulen und Forschungsorganisationen werfen einmal mehr Schlaglichter auf Erfolge der hochschul- und forschungspolitischen Bemühungen um die Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements im österreichischen Hochschul- und Forschungsbereich, aber auch auf nach wie vor bestehende widersprüchliche, ambivalente und veränderungskritische Verhältnisse.

Die wissenschaftliche Einordnung der Diversitas-Einreichungen macht einige Erfolgsfaktoren sichtbar: Die Relevanz von Gleichstellung und des Diversitätsmanagements in einer Organisation, die aktive Unterstützung durch Leitungsorgane, eine den Zielsetzungen und Entwicklungsanforderungen entsprechende Ressourcenwidmung, ein fundierter Wissens- und Kompetenzaufbau auch bei Führungskräften, die Verknüpfung von Gleichstellungszielen mit den organisationalen Kernzielen und die Abbildung der Agenden in den Strukturen und Prozessen der Organisation. Aufgrund der disziplinären und strukturellen Diversität der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ergibt sich dabei die Notwendigkeit, eine jeweils passgenaue, den Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten entsprechende Strategie und Maßnahmen zu etablieren.

Der Preis und die Begleitmaßnahmen stellen wichtige Wissens- und Kompetenzressourcen für Hochschulen, Forschungseinrichtungen und dem BMBWF dar, um entwicklungskritische Themenlagen in weiteren Policy-Überlegungen bedarfsgerecht zu adressieren. Er unterstützt zudem die organisationsübergreifende Entwicklung einer Community of Practice von Gleichstellungs- und Diversitätsexpert:innen an österreichischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Literatur

Altieri, Riccardo & Hüttner, Bernd (Hrsg.) (2020). *Klassismus und Wissenschaft. Erfahrungsberichte und Bewältigungsstrategien*. Marburg: BdWi-Verlag.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2019a). *Der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2022–2027*. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:b7701597-4219-42f3-9499-264dec94506e/GUEP%202022-2027_Aktualisiert_um_Statistik_final_bf.pdf. Zugegriffen: 07.09.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2019b). *Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan 2018/19–2022/23*. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:12facb32-b08a-4bca-97b4-d7dc6703e0ef/fhplan_201819-202223.pdf. Zugegriffen: 07.09.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2021). *Universitätsbericht > 2020*. Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:ee959e59-9fdb-40c1-8bb8-c56900af98de/untitled.pdf>. Zugegriffen: 07.09.2022.

BMWF [Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft] (2017). *Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe*. Wien. [https://www.bmbwf.gv.at/dam/bmbwfgvat/Hochschule---Universit%C3%A4t/Studium/Nationale-Strategie-zur-sozialen-Dimension-/Nationale-Strategie-\(PDF\).pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/bmbwfgvat/Hochschule---Universit%C3%A4t/Studium/Nationale-Strategie-zur-sozialen-Dimension-/Nationale-Strategie-(PDF).pdf). Zugegriffen: 07.09.2022.

hooks, bell (2000). *Die Bedeutung von Klasse. Warum die Verhältnisse nicht auf Rassismus und Sexismus zu reduzieren sind*. Münster: Unrast.

Hofmann, Roswitha (2017). *Blickpunkte Diversität. Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Handreichung für die Praxis*. Wien: BMWFW. https://www.bmbwf.gv.at/dam/bmbwfgvat/Hochschule---Universit%C3%A4t/Karrierewege/Gender-und-Diversit%C3%A4t/Blickpunkte-Diversitas-WEB_ds.pdf. Zugegriffen: 06.09.2022.

Hofmann, Roswitha (2019). *Blickpunkte Diversitas 2018. Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Handreichungen für die Praxis*. Wien: BMBWF. https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?rex_media_type=pubshop_download&rex_media_file=diversitas_2018.pdf. Zugegriffen: 06.09.2022.

Hofmann, Roswitha (2021). *Blickpunkte Diversitas 2020. Diversitätsgerechte Entwicklungen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Handreichungen für die Praxis*. Wien:

BMFWF. https://www.bmbwf.gv.at/dam/bmbwfgvat/Hochschule---Universit%C3%A4t/Gleichstellung-und-Diversit%C3%A4t/Diversitas/Diversitas-Publikation-2020-bf_DE.pdf.
Zugegriffen: 06.09.2022.

Distelhorst, Lars (2021). Kulturelle Aneignung. Hamburg: Nautilus Flugschrift.

EC [European Commission] (2021). European Research Area. Policy Agenda. Overview of actions for the period 2022–2024. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2777/52110.

EC [European Commission] (2022). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on a European strategy for universities. Strasbourg. <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2022-01/communication-european-strategy-for-universities.pdf>. Zugegriffen: 16.08.2022.

Hark, Sabine & Villa, Paula-Irene (Hrsg.) (2015). Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen. Bielefeld: transcript.

Hartmann, Ernst A., Jetzke, Tobias, Kelterborn, Peggy, Mandwurf, Dennis, Richter, Doreen, Rohner, Sandra, Schweigel, Henry, Stubbe, Julian, Thiem, Carolin, Wessels, Jan & Zinke, Guido (2020). Verschwörungstheorien und Wissenschaftsfeindlichkeit. Berlin: Institut für Innovation und Technik. <https://vdivde-it.de/de/publikation/verschwörungstheorien-und-wissenschaftsfeindlichkeit-0>. Zugegriffen: 16.08.2022.

Heitzmann, Daniela & Houda, Kathrin (Hrsg.) (2020). Rassismus an Hochschulen. Analyse – Kritik – Intervention. Weinheim: Beltz-Juventa.

Laufenberg, Mike, Erlemann, Martina, Norkus, Maria & Petschick, Grit (Hrsg.) (2018). Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer.

McDonald, Jacque & Cater-Steel, Aileen (Hrsg.) (2017). Communities of Practice. Facilitating Social Learning in Higher Education. Singapore: Springer Nature.

Rat der Europäischen Union (2022). Schlussfolgerungen des Rates zu einer europäischen Strategie zur Stärkung der Hochschuleinrichtungen für die Zukunft Europas (7926/22). Brüssel. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7936-2022-INIT/de/pdf>.
Zugegriffen: 05.07.2022.

Susemichel, Lea & Kastner, Jens (2018). Identitätspolitiken. Münster: Unrast Verlag.

Wroblewski, Angela, Englmaier, Victoria & Meyer, Christina (2020). Inklusive Hochschulen. Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen – Zusatzstudie zur Studierenden Sozialerhebung 2019. Wien: Institut für Höhere Studien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5557/1/ihs-report-2020-wroblewski-englmaier-meyer-inklusive-hochschulen-zusatzstudie-sozialerhebung.pdf>. Zugegriffen: 07.09.2022.



1.11 Universitätssteuerung und Gleichstellungsthematiken. Anmerkungen zu ausgewählten Entwicklungen innerhalb von fünf LV-Perioden seit 2007

Maria Keplinger, Roberta Schaller-Steidl

Reform- und Transformationsprozesse im Hochschulbereich generell sowie in der Hochschulsteuerung eröffnen Chancen, Gleichstellungsthematiken und allgemein Aspekte der Dritten Mission (u. a. gesellschaftliche Zielsetzungen) neu zu positionieren. Inwieweit dies auch für die Gleichstellungspolitik des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Rahmen der Universitätssteuerung seit 2007 zutrifft, skizzieren wir im Folgenden, um schließlich Handlungsempfehlungen für die Zukunft zu identifizieren.

Mit der Ausgliederung der Universitäten im Jahr 2004 infolge des Universitätsgesetzes 2002 eröffnete sich ein neuer Gestaltungsraum für die Gleichstellungspolitik des Ministeriums und für eine wirkungsvolle Positionierung von Gleichstellungsthematiken im Leistungsprofil der Universitäten.

Operationalisierung von Frauenförderungs- und Gleichstellungsaspekten in der neuen Universitätssteuerung

Österreich hatte mit einem Diskriminierungs- und Rechtsschutz sowie Frauenförderungsgebot bereits vor Inkrafttreten des UG 2002 sehr gute rechtliche Standards (Ulrich, 2004). Daher wurden in einem Gender Mainstreaming-Pilotprojekt gemeinsam mit externen Expert/inn/en Eckpunkte zum Erhalt und Ausbau dieser Strukturen und Kompetenzen der Gleichbehandlung und Frauenförderung erarbeitet (BMBWK, 2001; BMBWK, 2005, S. 134; Holzleithner, 2004). Der neuen Steuerungslogik folgend mussten sowohl ein Ordnungsrahmen für die Gleichstellungsthematiken als Querschnittsaufgabe entwickelt als auch der Kompetenzaufbau intern und an den Universitäten sichergestellt werden. Das UG 2002 sieht zur Universitätssteuerung neben der Leistungsvereinbarung noch weitere Instrumente, wie etwa eine Entwicklungsplanung und ein Berichtswesen (Leistungsbericht, Wissensbilanz), vor.

Dem Engagement verschiedener Akteur/inn/e/n, etwa der Koordinationsstellen für Frauen- und Geschlechterforschung, Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sowie weiterer Entscheidungsträger/inne/n an den Universitäten, ist zu verdanken, dass relevante Leistungen in der Gleichstellung Eingang in die Leistungsvereinbarung fanden. Auch der Frauenpolitische Beirat für Universitäten⁶⁶ spielte im Gesetzwerdungsprozess und in der Implementierungsphase von Gleichstellungsaspekten in der Hochschulsteuerung eine wichtige Rolle, um gemeinsam mit dem Bundesministerium die Universitätsleitungen

⁶⁶ Der Frauenpolitische Beirat (2003–2010) wurde von der Ressortleitung als beratendes Gremium eingerichtet und mit spezifischen Aufgaben betraut (BMBWK, 2005, S. 143).

und Universitätsräte zur Aufnahme von Zielsetzungen der Gleichstellung im Entwicklungsplan und der Leistungsvereinbarung zu gewinnen. In einer Beauftragung mit den Universitäten und der Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft wurden folglich Empfehlungen ausgearbeitet und von einigen Universitäten auch zur Entwicklung konkreter Gleichstellungsziele in der Leistungsvereinbarung genutzt (Roloff et al., 2007). Wettbewerbsorientierte Ausschreibungen, darunter die Ausschreibung „Implementierung von Gender in das Hochschulmanagement“, stellten den Universitäten zudem zusätzliche Mittel bereit.⁶⁷ Darüber hinaus erwiesen sich bestehende Infrastruktur-Fördermaßnahmen wie fFORTE sowie der Einsatz von ESF-Mitteln für „Frauen und Wissenschaft“ auch für die UG-Implementierung als hilfreich (BMWF, 2008, S. 137 ff.).

Ergebnis all dieser Bemühungen war, dass bereits 2005 fast die Hälfte der Universitäten Frauenförderung und Chancengleichheit in den strategischen Zielen berücksichtigt hatte, vielfach „eine strukturelle Befassung mit Genderthemen im Hochschulmanagement“ (BMBWK, 2005, S. 134 f.) erfolgte, die gesetzlichen Institutionen (z. B. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Schiedskommission) eingerichtet waren und an 18 von 21 Universitäten ein Frauenförderplan erlassen war.

Leistungsvereinbarungen: Ausgangssituation 2007 und Gleichstellungsaspekte

Während für den Zeitraum 2004 bis 2006 der Globalbetrag zur Finanzierung der Universitäten gesetzlich fixiert war, die Budgetaufteilung mehr oder weniger einer historischen Fortschreibung folgte und es durch Ausschreibungen zusätzliche Anreize gab, wurden für die Periode 2007 bis 2009 als Grundlage für die Zuteilung von Budgetmitteln erstmals Leistungsvereinbarungen zwischen dem Bundesministerium und den einzelnen Universitäten abgeschlossen. Die Leistungsvereinbarung wird als zentrales Steuerungsinstrument zwischen Universität und Bundesministerium als öffentlich-rechtlicher Vertrag auf drei Jahre abgeschlossen. Sie berücksichtigt die besondere Situation der Universität und erfordert eine systematische Definition von Leistungszielen und Vorhaben, die die Zielerreichung unterstützen und die eine Universität im Rahmen ihrer Aufgaben und mit den zur Verfügung gestellten Ressourcen erzielen kann – auch für den Bereich Gleichstellung.

Im Vorfeld erfolgte mit der Rektorenkonferenz (heute uniko) die Abstimmung der ersten Muster-Leistungsvereinbarung⁶⁸ mit folgenden thematischen Leistungsbereichen: Strategische Ziele / Profilbildung / Personalentwicklung (1), Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste (2), Studien und Weiterbildung (3), Gesellschaftliche Zielsetzungen (4), Erhöhung der Internationalität und Mobilität (5) und interuniversitäre Kooperationen (6). In mindestens einem dieser Bereiche war Gleichstellung zu verorten. Im Leistungsbereich **Gesellschaftliche Zielsetzungen** waren explizit Vorhaben zur

67 Z. B. haben drei Universitäten ein Gender-Controlling an ihrer Universität aufgebaut (BMBWK, 2005, S. 38; BMWF, 2008, S. 39).

68 Eine Muster-Leistungsvereinbarung kommt in jeder LV-Periode zur Anwendung und wird stetig weiterentwickelt.

Frauenförderung, Vorhaben für Studierende mit Behinderungen oder gesundheitlich beeinträchtigte Studierende und Vorhaben zum Ausbau des Wissens- und Technologietransfers vorgesehen. Allerdings haben die Universitäten häufig auch in den Leistungsbereichen Personalentwicklung, Studien und Weiterbildung Projekte zur Frauenförderung und Gleichstellung platziert.

Auf den von der Universität vorgelegten Leistungsvereinbarungsentwurf, der den universitären Entwicklungsplan umsetzen sollte, hat das Bundesministerium mit einer schriftlichen Rückmeldung mit Budgetangebot zu reagieren, bevor eine oder mehrere Verhandlungsrunden einsetzen. Die Geschäftsstelle Leistungsvereinbarungen im Bundesministerium strukturiert die Kommunikation und Konsensfindung sowie die Verhandlungen mit den Universitäten. Im Bundesministerium werden die LV-Entwürfe einerseits durch die Universitätsabteilungen (nach Universitätstypen) und andererseits durch für Querschnittsfragen verantwortliche Fachexpert/inn/en geprüft. Als Querschnittsthemen sind u. a. zu nennen: Gleichstellung/Diversität, Forschung, Budget, Qualitätssicherung, Weiterbildung, Studierende mit Behinderungen, soziale Dimension, Internationalisierung. Entsprechende ministeriumsinterne Abwägungsnotwendigkeiten sind der Durchsetzung von Gleichstellung und Frauenförderung nicht immer förderlich.

Gleichstellung und Frauenförderung in den Leistungsvereinbarungsperioden

In der **ersten LV-Periode (2007–2009)** haben die Universitäten großteils Ziele gesetzt, die sich auf das damalige Regierungsprogramm bezogen und die gemeinsamen Anstrengungen zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern unterstrichen.⁶⁹ Die gewählten Ziele und Vorhaben orientierten sich an der Geschlechterrepräsentanz an Universitäten, dem Phänomen „leaky pipeline“, der evidenten Benachteiligung von Frauen durch ungenügende Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Tatsache, dass Männer mit Kindern davon weniger betroffen sind, sowie dem bestehenden Geschlechterbias in wissenschaftlichen Disziplinen (z. B. geringer Frauenanteil in naturwissenschaftlichen und technischen Studien).

Für die **zweite LV-Periode (2010–2012)** wurden die strategischen Gleichstellungsziele weiterentwickelt. Die Muster-Leistungsvereinbarung enthielt daher Maßnahmenziele zur **Implementierung von Gender Budgeting** sowie zur **Anhebung der Frauenanteile auf allen Karrierestufen**, in denen sie unterrepräsentiert waren. Gender Budgeting wurde vor dem Hintergrund gesetzlicher Entwicklungen (Verankerung in der Bundesverfassung sowie Einführung der wirkungsorientierten Haushaltsführung ab 2013) aufgegriffen, um auch die Universitäten auf diese Neuerungen vorzubereiten. Die von den Universitäten in der LV-Periode umgesetzten Vorbereitungsarbeiten umfassten die

⁶⁹ Das Regierungsprogramm 2007–2008 enthält im Kapitel Wissenschaft einen Abschnitt zu „Frauen und Wissenschaft“. Als Ziel wird die weitere Steigerung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich insbesondere auch in führenden Positionen genannt (BMWF, 2008, S. 266 ff.).

Entwicklung von Kennzahlen, die Aufnahme von Gender Budgeting in das Berichtswesen sowie pilotförmige Umsetzungen (z. B. Dienstreisen, Weiterbildung).

Da durch die Einführung der wirkungsorientierten Budgetierung auf Ebene des Bundeshaushalts Wirkungsziele, darunter ein Gleichstellungsziel, angesteuert wurden, fand das Gender Budgeting in den weiteren LV-Perioden keine offensive Fortsetzung. Weder standen effiziente Analysetools zur Verfügung, noch boten sich wirksame Anwendungsmöglichkeiten und Handlungsalternativen an den Universitäten.

Gleichzeitig mit der **dritten LV-Periode (2013–2015)** trat die wirkungsorientierte Haushaltsführung in Kraft. Als eines der fünf Wirkungsziele legte das Wissenschaftsressort „[e]in ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Gremien sowie beim wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs“ als Gleichstellungsziel fest. Den Anforderungen entsprechend wurde dieses in die Universitätssteuerung integriert und den Universitäten für die LV-Periode vorgegeben, die **Frauenanteile bei Laufbahnstellen, Professuren** und beim **wissenschaftlich-künstlerischen Personal** weiter zu erhöhen und die Einkommensschere (Gender-Pay-Gap) zu schließen.

Die Bemühungen um Kohärenz zwischen Gleichstellungszielen und -maßnahmen der Instrumente Wirkungsorientierte Budgetierung sowie Leistungsvereinbarungen führten bei den Entscheidungsträger/inne/n allmählich zu einer pragmatischeren und sachorientierten Haltung gegenüber Gleichstellung und Frauenförderung. Deren generelle Akzeptanz sowie die Kommunikation zwischen Bundesministerium und Universitäten verbesserten sich.

In der **vierten LV-Periode (2016–2018)** übernahm das Bundesministerium die ERA Gleichstellungspolicy mit dem **dreigliedrigen Gleichstellungsziel** (fixing the numbers, fixing the institution, fixing the knowledge) sowohl für die Österreichische ERA Roadmap (2016–2020) als auch im Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan (siehe unten). Damit sollten die universitären Gleichstellungsmaßnahmen nicht nur auf die Repräsentanz von Frauen, sondern ebenso auf das institutionelle Handeln (Kulturwandel) und die Integration der Analysekategorie Geschlecht/Gender in Forschung und forschungsgeleitete Lehre abstellen und zu nachhaltigen Fortschritten führen. Mit der Aufnahme der Indikatoren „Frauenanteile bei Professuren und Laufbahnstellen“ in das Indikatorenset der „obligaten Leistungsbeiträge“⁷⁰ für die Universitäten ist es gelungen, das Ressort-Gleichstellungsziel in die universitären Kernaufgaben (Forschung, Lehre) zu integrieren und sichtbar zu machen. Da dieses Vorgehen intern wie extern nicht nur Zustimmung fand, wurde eine Diskussion über effektive Maßnahmen zur Förderung von Frauen angestoßen und die Zielrichtung in der nächsten LV-Periode fortgesetzt.

In der **fünften LV-Periode (2019–2021)** wurde das **Kaskadenmodell** zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in Professuren und Laufbahnstellen eingeführt. Das Modell ist einfach: Besetzt eine Universität alle in diesem Zeitraum neu geschaffenen bzw. nach

70 Verknüpfung des Gleichstellungsziels der wirkungsorientierten Budgetierung mit der Leistungsvereinbarung betreffend die Erhöhung der Frauenanteile bei Professuren und Laufbahnstellen.

besetzten Stellen entsprechend ihres Anteils in der darunterliegenden Karrierestufe mit Frauen, so ist das Ziel erreicht und trägt zur Erfüllung des Gleichstellungsziels des Ressorts bei. Aber nur in wenigen Fällen wurde das Angebot einer derart abgestimmten Zielwertberechnung aufgegriffen, da sich die Universitäten in ihren Gestaltungsspielräumen bei Berufungen und in der Karriereförderung eingeschränkt fühlten.

In Folge der Implementierung des 0,5%-Budgeteinbehalts zur Umsetzung von Maßnahmen zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung wurden an einer Reihe von Universitäten auch Vorhaben im Bereich Diversität, Frauenförderung, Gleichstellung und Vereinbarkeit einbezogen.

Für die **aktuelle LV-Periode (2022–2024)** hat das Bundesministerium in der Muster-Leistungsvereinbarung zehn Entwicklungsfelder vorgegeben. In der Gleichstellung wurden neben der Weiterführung des Kaskadenmodells die Entwicklung inklusiver und lebensphasenbezogener Leistungskonzepte, die Umsetzung der HSK-Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen (BMBWF, 2018a) und im Bereich Diversität der Kompetenzauf- und -ausbau durch Austauschformate adressiert. Die Universitäten steuern die Erhöhung der Frauenanteile an Professuren und Laufbahnstellen, aber auch die Stärkung von Genderkompetenz nach wie vor primär bedarfsorientiert an. Um die Umsetzung der HSK-Empfehlungen verbindlicher zu gestalten, eröffnet ein Begleitprozess seitens des Bundesministeriums Reflexionsmöglichkeiten, um Genderkompetenz als Ressource für die jeweilige Einrichtung zu erkennen und zu nützen. Mit einem Vernetzungsforum für die in der Leistungsvereinbarung verankerten Diversitätsmaßnahmen wird die Bildung einer Community of Practice gefördert.

Weitere Steuerungsinstrumente und ihre Entwicklung

Formelbudget und Universitätsfinanzierung NEU

In den ersten zwei LV-Perioden erfolgte die Finanzierung über ein Grundbudget entsprechend den Kategorien Bedarf, Nachfrage, Leistung und gesellschaftliche Zielsetzungen und umfasste 80 % des Universitätsbudgets. Die verbleibenden 20 % wurden mittels elf quantitäts- und qualitätsbezogenen Indikatoren im sogenannten Formelbudget errechnet. Im Bereich gesellschaftliche Zielsetzungen mit einer Gewichtung von 10 % (von den 20 % Formelbudget) fanden zwei gleichstellungsbezogene Indikatoren Platz: Frauenanteil in der Personalkategorie der Universitätsprofessor/inn/en sowie Anzahl der Studienabschlüsse von Frauen in Doktoratsstudien mit Gewichtung nach Art der Studien. Das Formelbudget „bewegte“ insgesamt rund 2 % des Gesamtbudgets zwischen den Universitäten, an einzelnen Universitäten mit bis zu 7–9 % Abweichung.⁷¹

Ab der dritten LV-Periode wurde die Universitätsfinanzierung schrittweise in Richtung einer stärker studienplatzbezogenen Budgetverteilung umgestellt. Zunächst

71 Die in der Verordnung für das Formelbudget vorgesehene Evaluierung ergab, dass aufgrund der Komplexität dieses Systems die Umschichtungen ungenügend nachvollziehbar waren (BMBWF, 2011, S. 47).

wurden die Hochschulraum-Strukturmittel mit Ausschreibungen zu interuniversitären Kooperationen, Lehre, Forschung und Verwaltungsinnovation maßgeblich ausgebaut, um die „Universitätsfinanzierung NEU“ 2019 schließlich vollständig zu implementieren. Explizite Gleichstellungs- und Frauenförderungsaspekte fanden sich im Rahmen der neuen Finanzierungslogik jedoch in der Folge weder in der Finanzierungs-Indikatorik noch in den genannten und weiteren Ausschreibungen.

Berichtswesen

Das Berichtswesen zu den Leistungsvereinbarungen bestand anfänglich aus jährlichen Leistungsberichten und Wissensbilanzen⁷² und wurde regelmäßig adaptiert, in den Kennzahlen „abgeschlankt“ – was auch die Gleichstellung betraf – und digitalisiert. Während die Wissensbilanz in der Anfangsphase noch Kennzahlen für diverse Aufwendungen (genderspezifische Lehre und Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste (EEK); Maßnahmen zur Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie) erfasste, betreffen die aktuellen Kennzahlen insbesondere die Repräsentanz von Frauen sowie den Gender-Pay-Gap⁷³. Die diversen Aufwendungen wurden hingegen ab 2010 aufgrund der nicht lösbaren Definitions- und Vergleichbarkeitsproblematik (Rechnungshof, 2011, S. 60) inhaltlich in den Leistungsbericht verschoben.

Bereits 2007 wurde mit dem Aufbau eines Gender Monitorings im hochschulischen Informationssystem uni:data begonnen, das neben geschlechtsspezifischen Personal- und Studierendendaten auch die Kennzahlen der Wissensbilanz abbildet. Aber nicht alle Ziele bzw. Vorhaben der Leistungsvereinbarung sind quantitativ und damit durch Wissensbilanz-Indikatoren bzw. das Gender Monitoring⁷⁴ überprüfbar, weshalb die Berichterlegung weiter diversifiziert wurde. Zum Beispiel finden sich aktuell Maßnahmen zum Abbau der horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation oder zum Diversitätsmanagement u. a. im Kapitel „Gesellschaftliche Verantwortung und Gleichstellung“ im narrativen Teil der Wissensbilanz wieder.

Neben dem gesetzlich vorgesehenen Berichtswesen wird die Umsetzung der Leistungsvereinbarungen in Begleitgesprächen einem Monitoring unterzogen. Dabei stehen auch regelmäßig die Themenbereiche Gleichstellung und Frauenförderung auf der Agenda. Weiters ist auf den dreijährlichen Universitätsbericht als Rechenschaftsbericht an den Nationalrat zu verweisen.

72 Ohne näher darauf einzugehen, wird der Vollständigkeit halber auf die Berichterlegung zur finanziellen und wirtschaftlichen Lage der Universitäten mit Elementen wie Rechnungsab-schlüssen der Universitäten, Kosten- und Leistungsrechnung, Frühwarnbericht u. a. verwie-sen (BMBWF, 2020, S. 42 ff.).

73 Frauenquote in Kollegialorganen, Lohngefälle zwischen Frauen und Männern, Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren.

74 Mit der Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung 2019 (UHSBV) gelang es, das Gender-Monitoring auf den FH-Sektor auszuweiten und eine mit den Universitäten in ausgewählten Personalkategorien vergleichbare Datenbasis zu schaffen.

Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan (GUEP)

Der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan (GUEP) beinhaltet die strategische Planung für jeweils zwei LV-Perioden und dient der Priorisierung und transparenten Darstellung von Zielsetzungen der Entwicklungen im Universitätsbereich. Er ist Grundlage für die universitären Entwicklungspläne und LV-Entwürfe. Während man den GUEP mit der Einführung der Universitätsfinanzierung NEU auch gesetzlich verankerte, erfolgte bereits 2015 eine erste Planung mit Planungshorizont 2016–2021 seitens des Bundesministeriums, welche 2017 rolliert und als Basis für die LV-Periode 2019–2021 herangezogen wurde (BMBWF, 2018b, S. 77 ff.; BMBWF, 2021, S. 54 ff.). Wie oben dargestellt, enthielt die erste Fassung des GUEP das dreigliedrige ERA-Gleichstellungsziel, das auf ausgeglichene Geschlechterrepräsentanzen, einen geschlechtergerechten Kulturwandel sowie Genderaspekte in Lehre und Forschungsinhalten abzielt, und integrierte es im System-Ziel 8 „Förderung eines Kulturwandels zugunsten von sozialer Inklusion, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität an der Universität“ (BMWF, 2015, S. 28.). Neben einer ausgewogenen Geschlechterrepräsentanz auf allen Ebenen der Universität (Führungspositionen, Gremien, wissenschaftlich/künstlerischer Nachwuchs) wurden insbesondere eine bessere Vereinbarkeit sowie die Etablierung einer Diversitätskultur – um der Heterogenität der Studierenden besser gerecht zu werden – angestrebt. Das dreigliedrige Gleichstellungsziel wurde in den Folgejahren auch in die wirkungsorientierte Budgetierung und im Berichtswesen aufgenommen.

Im zweiten GUEP (2019–2024) wurden Gleichstellung und Frauenförderung im Systemziel 8 „Gesellschaftliche Verantwortung der Universitäten: Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und soziale Inklusion, Responsible Science, Nachhaltigkeit und digitale Transformation“ (BMWF, 2017, S. 36) verankert. Obwohl sich dieses Ziel quasi als „Sammelkategorie“ liest, konnte für die Gleichstellung der Geschlechter dennoch eine Verbesserung erzielt werden, indem etwa die „Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreitung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“ integriert und die Genderdimension in Lehre und Forschung/EEK adäquater adressiert wurden. Zudem nahm das Systemziel 5 „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (BMWF, 2017, S. 26) im Sinne des Gender Mainstreamings auf eine Attraktivierung von Karrieren für Frauen Bezug, indem etwa Lebensphasen bedingte und biografisch bedingte Gesichtspunkte berücksichtigt werden sollten.

Diese Zielsetzungen spiegeln sich auch in der 2020 veröffentlichten FTI Strategie 2030 in den Handlungsfeldern zu „Ziel 3: Auf Wissen, Talente und Fertigkeiten setzen“ (Bundesregierung der Republik Österreich, 2020, S. 10) wider, um Gleichstellung und Diversität in Forschung und Entwicklung zu stärken sowie Forschungskarrieren (insbesondere für Frauen) durch Intensivierung von Gleichstellungsprogrammen und Maßnahmen in der Personal- und Karriereplanung zu attraktivieren und zu fördern. Schließlich führt die dritte Fassung des GUEP (2022–2027) diese Ausrichtung und den Mainstreaming-Ansatz konsequent fort: Gleichstellung und Frauenförderung werden in das Systemziel 4 „Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses“ (BMBWF, 2019, S. 21) integriert und die Anforderungen in den Handlungsfeldern weiter

ausdifferenziert, wenngleich dadurch etwas an Sichtbarkeit verloren geht. Fragen der nach Geschlecht unausgewogenen Studienwahl (Stichwort: MINT-Studien), wie sie etwa auch in der „Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“⁷⁵ problematisiert wird, sowie Gender-, Heterogenitäts- und Diversitätskompetenz als Schlüsselkompetenzen sind auch im Systemziel 3 „Verbesserung der Qualität und Effizienz der universitären Lehre“ (BMBWF, 2019, S. 16) platziert.

Einschätzungen zu den Entwicklungen innerhalb der sechs LV-Perioden

- Durch den Erhalt und Ausbau der rechtlichen Standards und Errungenschaften zur Frauenförderung und Gleichstellung im Universitätsgesetz 2002 konnten diese Standards nicht nur das Hochschulmanagement mitgestalten, sondern bilden zugleich Eckpunkte für weitere Entwicklungen. Darüber hinaus verhindern sie mitunter Rückschritte (z. B. Rebound-Effekte).
- Im Kontext der Universitätssteuerung entlang der sechs LV-Perioden erweisen sich klare ministerielle Vorgaben und etablierte Qualitätsstandards für Gleichstellungsmaßnahmen auch als zukünftige Entwicklungsfelder. Eine wirkmächtige Gleichstellungspolitik verlangt den organisierten Austausch zwischen Universitäten und Bundesministerium, um abgestimmte Gleichstellungsziele und Maßnahmen zu generieren. Mikrosteuerung durch Detailvorgaben wirkt sich jedoch kontraproduktiv auf den Aufbau wirkungsvoller Gleichstellungsstrukturen an den Universitäten aus.
- Die ministeriellen Vorgaben (Gleichstellungsziele, Maßnahmen) zur Steuerung der Gleichstellung an Universitäten sind in der aktuellen LV-Periode zu wenig umgesetzt worden. Dies könnte bei den Universitäten den Eindruck erwecken, dass der Status quo bereits gängige Standards erfüllt und (innovative und nachhaltige) Weiterentwicklungen in diesem Bereich hintangestellt werden können. Zwar hat der Großteil der Universitäten die Erhöhung der Frauenanteile bei Professuren und Laufbahnstellen als Ziel aufgegriffen, dieses aber nicht immer mit adäquaten Maßnahmen adressiert. Im 2021 gestarteten Monitoring zur Umsetzung der „Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“ wird daher auch ein Indikatorenset zur Fortschrittmessung von Genderkompetenz entwickelt, das helfen soll, solche Diskrepanzen sichtbar zu machen.
- Die Gleichstellungsziele sind in der Leistungsvereinbarung nach wie vor unzureichend als Querschnittsmaterie (Stichwort: Gender Mainstreaming) aufgenommen. Fortschritte sind mit der Verankerung der Frauenanteile bei Professuren und Laufbahnstellen in den „obligaten Leistungsbeiträgen“ gelungen. Auch gibt es vielversprechende Ansätze bei Personalmaßnahmen, die einen Kulturwandel in den Organisationen unterstützen, wie z. B. „alternative Karrieremodelle für Pro

75 Quantitatives Ziel 3 „Ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in allen Studienfeldern“.

fessuren“, die vor allem von den Medizinischen Universitäten aufgegriffen werden. Die Übernahme diesbezüglicher Weiterentwicklungen im GUEP 2022 ist für die nächste LV-Periode erfolgskritisch.

- In vergangenen LV-Perioden wurden viele Ziele (u. a. ressortspezifisches Gleichstellungsziel) und Instrumente (z. B. Kaskadenmodell, ERA Roadmap Priorität 4⁷⁶) für die Verbesserung der Maßnahmenwirkung genutzt. Eine standardmäßige Evaluierung von langjährigen Gleichstellungsmaßnahmen⁷⁷ würde dem Bundesministerium und den Universitäten zu mehr Wissen über die tatsächliche Wirkung und deren Verbesserung verhelfen, wird bisher aber nur punktuell durchgeführt.
- Ein wichtiger Professionalisierungsschub erfolgte durch die Anwendung europäischer Gleichstellungsziele und -standards. Diese wurden in die Planung, Steuerung sowie in die Berichtsinstrumente übernommen. Sie sind in der Gleichstellungsarbeit im Bundesministerium und an den Universitäten gut kommunizierbar.
- Für die zukünftige Gleichstellungsarbeit bildet der Österreichische Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum (2022–2025)⁷⁸ eine wichtige Grundlage. Darin enthaltene Maßnahmen, wie prozessorientierte Gleichstellungspläne zur Unterstützung einer reflexiven Gleichstellungspolicy, sind mit allen Vertretungen von Hochschulen und Forschungssektoren abgestimmt. Eine erfolgreiche Umsetzung wird ohne gemeinsame Anstrengungen der verantwortlichen Akteur/inn/e/n an den Universitäten und im Bundesministerium sowie dem klaren Ziel, in der Gleichstellungspolitik nachhaltige Fortschritte erzielen zu wollen, aber nicht gelingen.

76 Die Österreichische ERA Roadmap 2015–2020 beinhaltet „Gleichstellung und Gender Mainstreaming“ als eine von insgesamt sechs Prioritäten, zu deren Umsetzung sich Österreich per Ministerratsbeschluss verpflichtet hat. Sie verschränkt bestehende und in Weiterentwicklung befindliche Planungs- und Steuerungsinstrumente (Wirkungsorientierte Budgetierung, Leistungsvereinbarung, GUEP), um mittelfristig die Wirkung von Gleichstellungsmaßnahmen zu verbessern (BMBWF, 2020, S. 243 f.).

77 Im EU-geförderten Projekt GENDERACTION wurden vom IHS in Kooperation mit dem BMBWF Workshops zu „Kriterien guter Praxis für Gleichstellungs-Policies und Maßnahmen“ mit universitären Stakeholdern durchgeführt.

78 Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Beitrags ist der Österreichische Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum noch in Ausarbeitung. Das Kapitel Gender Equality ist jedoch zwischen den mit Forschung befassten Ressorts abgestimmt.

Literatur

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2018a). Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen Empfehlungen der Hochschulkonferenz. Wien: BMBWF. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3da06c94-6d38-4044-8fdc-893f7be18c5a/HSK_Endbericht_Genderkompetenz_Langfassung_barrierefrei.pdf. Zugegriffen: 07.11.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2018b). Universitätsbericht > 2017. Wien: BMBWF. https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/III/III_00091/imfname_679017.pdf. Zugegriffen: 07.11.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2019). Der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2022–2027. Wien: BMBWF. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:b7701597-4219-42f3-9499-264dec94506e/GUEP%202022-2027_Aktualisiert_um_Statistik_final_bf.pdf. Zugegriffen: 09.11.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2021). Universitätsbericht > 2020. Wien: BMBWF. <https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:ee959e59-9fdb-40c1-8bb8-c56900af98de/untitled.pdf>. Zugegriffen: 07.11.2022.

BMBWK [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur] (2001). Gender Mainstreaming Universities. Bericht der Arbeitsgruppe GM-Vollrechtsfähigkeit des BMBWK.

BMBWK [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur] (2005). Universitätsbericht 2005. Band 1. Wien: BMBWK. https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXII/III/III_00178/imfname_051811.pdf. Zugegriffen: 14.11.2022.

BMWF [Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung] (2008). Universitätsbericht > 2008. Wien: BMWF. https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/III/III_00022/imfname_146833.pdf. Zugegriffen: 07.11.2022.

BMWF [Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung] (2011). Universitätsbericht > 2011. https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/III/III_00292/imfname_241987.pdf. Wien: BMWF. Zugegriffen: 07.11.2022.

BMFWF [Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft] (2015). Der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2016–2021. Wien: BMFWF. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:021fa95a-1e86-4828-b440-363b7136de42/GUEP_2016_2021%20Langversion.pdf. Zugegriffen: 09.11.2022.

BMWFW [Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft] (2017). Der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2019–2024. Wien: BMWFW. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:0f97bd04-a5ae-4d6c-ae64-e4441365e964/GUEP_2019-2024_Langversion.pdf. Zugegriffen: 09.11.2022.

Bundesregierung der Republik Österreich (2020). FTI-Strategie 2030. Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation. Wien: Bundesregierung der Republik Österreich. https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:1683d201-f973-4405-8b40-39dded2c8be3/FTI_strategie.pdf. Zugegriffen: 07.11.2022.

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

Rechnungshof (2011). Bericht des Rechnungshofs. Frauenförderung an Universitäten. Bund 2011/8. Wien: Rechnungshof. https://www.za1.at/media/2011_-_Bericht_des_RH_-_Frauenfoerderung_an_Universitaeten.pdf. Zugegriffen: 07.11.2022.

Roloff, Christine, Biffi, Gudrun & Löther, Andrea (2007). Erhebung und Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten. Abschlussbericht. Wien: AQA. https://repository.fteval.at/186/1/2007_Erhebung%20und%20Evaluierung%20der%20Gleichstellung%20und%20Frauenf%C3%B6rderung%20an%20%C3%B6sterreichischen%20Universit%C3%A4ten.pdf. Zugegriffen: 07.11.2022.

Ulrich, Silvia (2004). Die Genderdimensionen des Universitätsgesetzes 2002. In: Sigurd Höllinger & Stefan Titscher (Hrsg.), Die österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes (S. 344–361). Wien: Facultas.

1.12 Gleichstellungspläne an Fachhochschulen am Beispiel der FH Oberösterreich

Martina Gaisch



Einleitung – Setting the Scene

Gleichstellungspolitik und Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung waren lange Zeit dem universitären Sektor vorbehalten mit dem Ziel, eine Institutionalisierung und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit zu erlangen. Erst seit kurzem werden auch die weiteren Hochschulsektoren (Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen und Privatuniversitäten) durch vergleichbare politische Maßnahmen in die Pflicht genommen. So wurde im Rahmen des aktuellen Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplans ein Gleichstellungsziel formuliert, das ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Gremien sowie beim Nachwuchs in Lehre und Forschung adressiert (BMBWF, 2019, S. 26). Im Speziellen wurde im Fachhochschulsektor ein, den Universitäten zwar vergleichbares, jedoch weniger präzises, Gleichstellungsziel formuliert. So wurden mit dem Fachhochschulgesetz 2021 Fachhochschulen durch den Gesetzgeber verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu entwickeln und im Satzungsrang zu veröffentlichen sowie Maßnahmen im Bereich der Gleichstellungsarbeit im Entwicklungs- und Gleichstellungsplan abzubilden. Die daraus resultierenden Informations- und Monitoring-Elemente sind ebenfalls auf- und auszubauen.

Hinzu kommen Vorgaben und Ziele der Europäischen Kommission für Horizon Europe zur Erstellung von Gleichstellungsplänen für antragstellende Einrichtungen. Ein Ziel liegt darin, ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen zu erreichen. Ein zweites in der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen und damit verbunden ausgewogene Geschlechterverhältnisse in Prozessen und Entscheidungsgremien. Ein drittes fokussiert auf die Genderdimension, die nachhaltig in Inhalten von Forschung und Lehre verankert werden soll. Vereinbarkeit von Beruf/Studium bei Studierenden mit Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen soll genauso adressiert werden wie sexuelle Belästigung und geschlechterbezogene Gewalt. Dabei spielt die intersektionale Verschränkung unterschiedlicher Diversitätsfacetten und Strukturdimensionen eine wesentliche Rolle. Der Auf- und Ausbau von fundierten Gender- und Diversitätskompetenzen soll die angestrebten Gleichstellungsziele flankierend unterstützen, um so einen Strukturwandel in den Einrichtungen herbeizuführen und den impliziten und expliziten Genderbias zu reduzieren (Wroblewski, 2022).

Dieser Beitrag geht der Frage nach, wie diese politischen Rahmenbedingungen die Gleichstellungspläne an österreichischen Fachhochschulen beeinflussen und ob und in welcher Form die anvisierten Gleichstellungsmaßnahmen strategisch eingebunden oder an spezifische Strukturen für Gleichstellung gekoppelt sind. Dabei wird der Gleichstellungsplan der FH Oberösterreich (FH OÖ, 2022) exemplarisch vorgestellt und im Rahmen der strategischen und institutionellen Gegebenheiten diskutiert.

Politische Instrumente, Toolkits und Handreichungen

In Hinblick auf die gesetzliche Verpflichtung des Fachhochschulsektors im Rahmen des Fachhochschulgesetzes (FHG) einen Gleichstellungsplan zu erstellen und umzusetzen können europäische Vorgaben und bestehende Instrumente genützt werden, um das Aufgabenfeld Gleichstellung (und Diversität) an den Fachhochschulen zu stärken und nachhaltig zu verankern. Dabei geht es darum, Frauen in jenen Bereichen zu fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind (*fixing the numbers*), benachteiligende Strukturen und Prozesse zu adaptieren (*fixing the institution*) und die Genderdimension in Forschung, Innovation und Lehre zu verankern (*fixing the knowledge*). Diese drei Ziele lassen den Wunsch erkennen, systemimmanente Nachteile, mit denen Frauen in Lehre, Forschung und Innovation konfrontiert sind, auf politischer und institutioneller Ebene zu adressieren.

Neben dem Fachhochschulgesetz (FHG) und dem Bundesverfassungsgesetz (B-VG) bilden auch das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG), das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) sowie die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) eine solide gesetzliche Grundlage. Hinzu kommen Handreichungen und Toolkits im Europäischen Forschungsraum zu Gleichstellung und Diversität (EIGE, 2016; ERAC, 2020; ERAC, 2021; EC, 2021a)⁷⁹ oder auch aktuelle Entwicklungen wie Council Conclusions of 1 December 2020 on New ERA (Council of the European Union, 2020), Pact for R&I in Europe (EC, 2022), Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation (Slovenian Presidency of the Council of the European Union, 2021) und ERA Policy Agenda (EC, 2021b). Nationale Empfehlungen wie der Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen (Wroblewski, 2022), die Empfehlung zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen (BMBWF, 2018) und die Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung (BMBWF, 2017) komplementieren das Angebot.

Um einen effektiven Gleichstellungsplan zu entwickeln, braucht es Rahmenbedingungen, die die folgenden sieben Punkte umfassen sollten: Zuerst gilt es geeignete Voraussetzungen zu schaffen; dazu gehören die Unterstützung der Hochschulleitung und eine etablierte Community of Practice. Danach geht es an die Analyse des Kontextes für die Entwicklung des Gleichstellungsplans sowie die Identifikation möglicher Anknüpfungspunkte für Gleichstellungsziele. Dafür sollten bestehende strategische Dokumente und Ziele der Hochschul- oder Forschungseinrichtung gescreent werden. Als nächsten Schritt braucht es eine Genderanalyse, also der Blick auf den Status quo im Hinblick auf Gleichstellung, um bestehende Problemlagen und den Handlungsbedarf zu identifizieren. Danach gilt es, Prioritäten und Ziele für den Gleichstellungsplan festzulegen. Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen, ist es notwendig ein dynamisches Monitoringsystem zu entwickeln, das Kontext-, Input-, Output- und Outcome-Indikatoren

79 Gender Equality in Horizon Europe: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en. Zugegriffen: 14.09.2022.

umfasst. Der letzte Punkt bezieht sich auf eine geeignete Kommunikationsstrategie zur Gleichstellung, die sowohl intern als auch extern Wirkung zeigt (Wroblewski, 2022).

Mit Blick auf den österreichischen Fachhochschulsektor und im Speziellen auf dessen Gleichstellungspläne wird ersichtlich, dass sich die Hälfte der Hochschulen bei der Heranführung an die Thematik explizit auf Vorgaben des FHG und des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl) stützt. Während manche dieser Einrichtungen auf eine Reihe von Gesetzen als Grundlage für ihren Gleichstellungsplan (GSP) referenzieren (drei beziehen sich auf das Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)), verweisen andere Institutionen darüber hinaus auf weitere zugrunde liegende Gesetzestexte auf Bundesebene wie das Bundesverfassungs- (Art. 7) oder das Behinderteneinstellungsgesetz (§§ 7b, 7d) sowie auf nationale oder europäische Leitfäden und Richtlinien oder die UN-Behindertenrechtskonvention. Die andere Hälfte der österreichischen Fachhochschulen verschriftlicht das gesetzliche Fundament und Regelwerk ihrer Gleichstellungspläne nicht.

Instrumente, die für die jeweiligen Fachhochschulen eine positive Außenwirkung hinsichtlich Gender und Diversity unterstreichen, wie zum Beispiel die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“⁸⁰, oder Zertifizierungen, wie jene von „hochschuleundfamilie“⁸¹, wurden von einem Drittel der FHs als eine explizite Maßnahme in deren Gleichstellungsplan aufgenommen. Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ bekennt sich eine Organisation zu gelebter Vielfalt in der Überzeugung, dass die Wertschätzung dieser Vielfalt eine „positive Auswirkung“ auf die eigene Organisation und die Gesellschaft hat. Damit einher geht eine Selbstverpflichtung zur Umsetzung einer wertschätzenden, von gegenseitigem Respekt geprägten Organisationskultur, zur Berücksichtigung diverser Fähigkeiten in Personalprozessen, zur Wertschätzung vielfältiger Potenziale innerhalb und außerhalb der Organisation, zur aktiven Verbreitung des Charta-Inhaltes, zur jährlichen Auskunft über Förderungsaktivitäten im Bereich Vielfalt und Wertschätzung sowie zur Informationsweitergabe unter den Organisationsangehörigen über den Mehrwert von Diversität. Die Zertifizierung „hochschuleundfamilie“ ist ein Instrument, das Hochschulen in der Entwicklung einer familienfreundlichen Personal- und Studienpolitik unterstützt. Der Zertifizierungsprozess sieht die Ausarbeitung von Maßnahmen vor, die sich an den Bedürfnissen von Mitarbeiter*innen und Studierenden der jeweiligen Fachhochschule orientieren. Zudem sind sie in den Hochschulbetrieb eingebunden und deren Umsetzungsstand wird jährlich überprüft.

Gleichstellungspläne der österreichischen Fachhochschulen

Im Folgenden werden die Ergebnisse einer Analyse der im Frühjahr 2022 verfügbaren Gleichstellungspläne vorgestellt. Die Analyse wurde von der Autorin für den vorliegenden Beitrag durchgeführt. Es wurden zum einen individuelle Maßnahmen wie Bewusstseinsbildung, Kompetenzaufbau oder Unterstützung von Angehörigen einer bestimmten Ziel

80 <https://www.charta-der-vielfalt.de>. Zugegriffen: 13.09.2022.

81 <https://www.familieundberuf.at/zertifizierungen/zertifizierung-hochschuleundfamilie>. Zugegriffen: 13.09.2022.

gruppe betrachtet. Zum anderen wurde der Blick auf strukturelle Maßnahmen gelenkt und Strukturen und Prozesse gescreent, die Geschlechtergleichstellung begünstigen könnten (Wroblewski, 2022, S. 43).

Die Analyse des Sektors ergab ein differenziertes Bild: 17 der 21 Fachhochschulen haben bis dato einen Gleichstellungsplan (GSP) verfasst und diesen auch online zugänglich gemacht. Während acht Institutionen aktiv auf ihren GSP hinwiesen, war dieser bei acht weiteren Fachhochschulen nur über die Suchfunktion auffindbar. Auch hinsichtlich der Seitenanzahl zeigt sich ein unterschiedliches Bild. Die durchschnittliche Seitenanzahl eines GSPs beläuft sich auf vier Seiten; neun FHs haben einen drei- bis fünfseitigen GSP. Zwei Institutionen haben einen knappen Zweiseiter verfasst, während vier weitere Fachhochschulen ein umfassendes Dokument erstellten, das zwischen acht und zwölf Seiten lang ist.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass jene 17 Fachhochschulen, die über einen Gleichstellungsplan verfügen und diesen auch online einsehbar zur Verfügung stellen, eine umfassende Ausrichtung in ihren Gleichstellungsbestrebungen aufweisen und dabei sowohl individuelle als auch strukturelle Maßnahmen adressieren. Eine Institution weist hierbei trotz ihres umfassenden Ansatzes in der konkreten Ausgestaltung eine deutliche Fokussierung in Richtung Geschlechterausgewogenheit auf und verliert dabei insbesondere die Inklusion von Menschen mit körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung aus dem Blick. Es fällt generell auf, dass manche Fachhochschulen bei ihren Gleichstellungsbestrebungen klare Prioritäten setzen und dabei eben nicht auf alle demografischen Aspekte eingehen, sondern je nach institutioneller Profilbildung spezifische Themenfelder in den Vordergrund rücken. Diese reichen von Vereinbarkeit von Familie/Beruf/Studium über Öffentlichkeitsarbeit bis hin zu Themen der Inklusion. Zudem bleiben zwei Fachhochschulen in ihren Ausführungen der Ziele beziehungsweise der entsprechenden Maßnahmen stark an der Oberfläche (bezeichnend ist hier, dass eine dieser FHs nur über einen einseitigen GSP verfügt, der zudem sehr schwierig zu finden ist).

Unter den vier Fachhochschulen, deren Satzung keinen GSP enthält, formuliert eine FH zwar oberflächlich umfassende Gleichstellungsabsichten, ohne jedoch konkrete Ziele oder Maßnahmen zu nennen. Zwei der Institutionen ohne GSP rücken neben allgemein gehaltenen Hinweisen zur Gleichstellung der Geschlechter beziehungsweise Chancengleichheit bestimmte Diversitätsbereiche in den Vordergrund, zum einen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium (Audit hochschuleundfamilie), zum anderen das Studieren mit Behinderungen sowie Gender und Diversity als Forschungsschwerpunkt. Keinerlei Gleichstellungsbestrebungen, mit Ausnahme eines Hinweises auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, findet sich nur bei einer Fachhochschule.

Was die Zielgruppenansprache anlangt, so fällt auf, dass die GSPs der Fachhochschulen zwar alle Angehörigen der jeweiligen Institution adressieren, also sowohl die Studierendenschaft als auch die Mitarbeitenden inkludieren, jedoch werden Studierende bei den anvisierten Aktionen meist nicht als extra Maßnahmenfeld angeführt und bearbeitet, sondern vielmehr mitgedacht. Jene Faktoren, die von der Mehrzahl der Häuser

als zentral erachtet und daher auch in den GSP integriert wurden, sind Chancengleichheit in allen Bereichen und auf allen Ebenen, ausgewogene Geschlechterverhältnisse und Diversität in den Studiengängen. Insgesamt lässt sich feststellen, dass der überwiegende Anteil der Fachhochschulen (auch solche, die keinen GSP in ihrer Satzung verankert haben) den gesetzlichen Vorgaben nachkommen und sowohl Maßnahmen gegen Diskriminierung und sexuelle Gewalt (18 der 21 untersuchten FHs) als auch zur Integration von Gleichstellung in die gesamte Fachhochschul-Struktur vorweisen können.

Entwicklung konkreter Maßnahmen

Im Folgenden werden die im Rahmen der GSPs geplanten Maßnahmen, die identifizierten Handlungsfelder und Zielsetzungen analysiert. Hierzu werden sowohl strukturelle als auch individuelle Maßnahmen beleuchtet, die von Bewusstseinsbildung, Kompetenzaufbau bis hin zu Unterstützung von Angehörigen einer konkreten Zielgruppe reichen können. Dabei kann es sich um Workshops, Trainings, Coachings, Mentoring, Stipendien oder Ähnliches handeln. Hierbei sei erwähnt, dass es im Idealfall zu einer Koppelung beider konkreten Maßnahmentypen kommt. So könnte eine individuelle Unterstützung im Rahmen eines Mentorings durch Sensibilisierungsmaßnahmen hinsichtlich struktureller Barrieren begleitet werden.

Insgesamt überwiegen strukturelle Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, Strukturen und Prozesse, die Geschlechterungleichgewichte bedingen, zu verändern. Dabei wird der Versuch unternommen, die Organisationskultur insgesamt zu transformieren. Eine strukturelle Maßnahme, die von allen Fachhochschulen umgesetzt wurde, ist die Einsetzung einer*s Gleichstellungsbeauftragten. 19 FHs streben in ihren strukturellen Maßnahmen zudem ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Ebenen an, dicht gefolgt von Maßnahmen gegen genderbezogene Diskriminierung bzw. Gewalt mit 18 Einträgen.

Ebenfalls häufig angegeben (17 von 21 FHs) werden Maßnahmen zur Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den Studiengängen, die Integration von Gender-Dimensionen in Forschung, Lehre und Innovation sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Zur Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bzw. zur Chancengleichheit in Entscheidungsprozessen und -gremien sowie zu einer Neugestaltung der Öffentlichkeitsarbeit, die unter anderem eine interne und externe gendersensible Kommunikation vorsieht, verpflichten sich jeweils 16 von 21 Fachhochschulen. 15 FHs streben darüber hinaus eine Chancengleichheit im Recruiting an.

Hinsichtlich individueller Maßnahmen zeigt sich ein vielschichtiges Bild. Hier bieten die 21 österreichischen Fachhochschulen zahlreiche Möglichkeiten von Kompetenz- und Bewusstseinsbildung/Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Studierenden durch Weiterbildungsangebote, Trainings, Informationen, Projekte, Veranstaltungen (Workshops, Diskussionsabende) an. Auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium durch Auszeiten- und Karenzmanagement für Studierende und Mitarbeitende wird großgeschrieben, genauso wie die Förderung individueller Potenziale und Ressourcen

der Mitarbeiter*innen/Frauenförderung durch unterstützende Rahmenbedingungen. Schließlich bekennen sich auch zahlreiche FHs dazu, individuelle Bedürfnisse durch Anpassung der Prüfungsordnungen, Beratung und individueller Problemlösungen zu berücksichtigen. Eine weitere demografische Strukturdimension, die von mehreren FHs aufgenommen wurde, ist jene der sexuellen Orientierung und Geschlechteridentität. Hier wurden konkret LGBTIQ-Netzwerke und -Communities, eigene Geschlechterwahl unabhängig von der Eintragung in der Geburtsurkunde und Unisex-Toiletten genannt.

Was auffällt, ist, dass es kaum Hinweise auf die Bereitstellung finanzieller Ressourcen gibt. Ein Themenfeld, das auch sehr wenig adressiert wurde, ist jenes von Barrierefreiheit (sowohl physisch in Bezug auf den Zugang von Räumlichkeiten als auch virtuell hinsichtlich Lerninhalte) und der konkreten Hilfestellung für gesundheitlich beeinträchtigte Studierende oder Mitarbeitende. Auch die Integration von Studierenden mit Migrationshintergrund wurde selten explizit angesprochen.

Der Gleichstellungsplan der FH OÖ

Der GSP der FH OÖ (2022) gehört mit zwölf Seiten zu den umfangreichsten Dokumenten im österreichischen FH-Sektor. Er beginnt mit den leitenden Gleichstellungsgrundsätzen und -prinzipien sowie einer Klärung der wesentlichen Begrifflichkeiten im Gender- und Diversity-Bereich. Daran anschließend werden sechs Handlungsgrundsätze formuliert und in die Struktur der GDM-Arbeit der FH OÖ eingebettet.

Als konzeptioneller Rahmen dient das HEAD Wheel (Higher Education Awareness for Diversity) (Gaisch et al., 2019), das nicht nur eine ganzheitliche und intersektionale Verschränkung unterschiedlicher Diversitätsfaktoren ermöglicht, sondern den Betrachter*innen auch erlaubt, jene Eintrittspforte zu wählen, die für ihre Bedürfnisse am besten geeignet scheint. Dabei werden nicht nur Überlegungen hinsichtlich Fairness und Antidiskriminierung, Wettbewerbsfähigkeit, Nachhaltigkeit und Effektivität angestellt, sondern insbesondere eine Kulturentwicklung und Struktur- sowie Prozessintegration in Richtung Gender- und Diversity-Kompetenzentwicklung sowie Lernorientierung adressiert.

Zoomt man in die strategischen Maßnahmenbereiche hinein, wird ersichtlich, dass der GSP der FH OÖ sechs zentrale Felder adressiert; diese sind 1) die Integration der Genderdimension in alle Strukturen und Prozesse des Hauses; 2) Gleichstellung in Führung, Management und Entscheidungsprozessen; 3) Gleichstellung in Personalentscheidungen und Personalentwicklung; 4) Gleichstellung im Bereich der Studierenden; 5) Work-Life-Balance; 6) Verhinderung sexueller Gewalt und Belästigung. Diese bilden zusammen mit dem FH OÖ-eigenen Kommunikationskonzept, das für Vielfalt – Wertschätzung – Maßnahmen – Lernen – Nachhaltigkeit (VielWertMaLeN) steht, den strukturellen Veränderungsrahmen für konkrete Maßnahmen.

Die konkreten Maßnahmen verschränken strukturelle und individuelle Zugänge. Der FH OÖ ist bewusst, dass individuelle Informationsangebote, Beratungen, Trainings und Weiterbildungsangebote zur Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Themen einen wesentlichen Bestandteil für strukturelle Veränderungen an der Hochschule

darstellen. Diese werden daher nicht nur für Führungskräfte angeboten, die in ihrem Rollenverständnis eine Vorbildwirkung in Richtung Inklusion, Partizipation und Gender- und Diversity-Kompetenz einnehmen sollen, sondern auch für Studierende und alle weiteren Mitarbeitenden.

Spezifische Lehrveranstaltungen, Seminar- oder Abschlussarbeiten sowie Partizipationsangebote ermöglichen Studierenden nicht nur die Sensibilisierung in diesem Themenfeld, sondern auch eine persönliche Weiterentwicklung. Daneben können sie in besonderen Lebenssituationen auf flexible Studien- oder Prüfungsmöglichkeiten zurückgreifen oder Unterstützungsleistungen im Bedarfsfall in Anspruch nehmen. Auch zu leistende Betreuungspflichten werden von Seiten der FH OÖ berücksichtigt und unterstützt. Zusätzlich stehen den Studierenden Beratungs- und Informationsleistungen zur persönlichen Karriereentwicklung zur Verfügung. Die Mitarbeiter*innen profitieren ebenfalls von einem flexiblen Auszeiten- und Karenzmanagement sowie von der Unterstützung, Beratung und Information bei Betreuungspflichten oder zur persönlichen Karriereentwicklung.

Durch einen klar strukturierten und leicht auffindbaren GSP hat sich die FH OÖ zum Ziel gesetzt, alle (potenziellen) Hochschulangehörigen sowohl hinsichtlich der Heranführung an die Thematik als auch bezüglich der strukturellen und individuellen Maßnahmenfelder mitzunehmen und deren Commitment und Engagement einzufordern. Mittels eines Gender- und Diversitätsmonitorings sollen die Maßnahmenumsetzung dargestellt und analysiert sowie geeignete Folgemaßnahmen abgeleitet werden. Dieses Monitoring trägt nicht nur zur Qualitätssicherung der Hochschule bei, sondern ist ein zusätzlicher Baustein für eine gleichstellungsorientierte Weiterentwicklung an der FH OÖ. Der GSP wurde im April 2022 vom Kollegium im Einvernehmen mit dem Erhalter beschlossen und in der Satzung verankert. Durch die Expertise der Gender & Diversity Management-Konferenz – ein Gremium, das aus fast 20 Mitgliedern aus allen vier Fakultäten besteht – kann im Auftrag der Hochschulleitung wertvolle Aus- und Aufbauarbeit in Richtung Gender und Diversity geleistet werden. Dieses Gremium koordiniert und unterstützt alle Bemühungen, die die Gleichstellungsziele im Rahmen des GSP adressieren. Bei der Umsetzung der Maßnahmen werden zudem die relevanten Abteilungen und zentralen Stellen entsprechend ihrer Expertise eingebunden, um eine möglichst breite Zustimmung für die unterschiedlichen Zielsetzungen zu erhalten. Die FH OÖ hat dabei nicht nur das dreidimensionale Gleichstellungsziel (fixing the numbers, fixing the institution und fixing the knowledge) vor Augen, sondern wählt vor allem auch einen „fixing the mentality“-Zugang. Durch umfassende Sensibilisierung soll es gelingen, nachhaltig Chancengleichheit auf allen Ebenen zu etablieren.

Reflexion und Lessons Learned

Um Gleichstellung nachhaltig zu verankern, ist ein institutioneller Kulturwandel nötig, der ein profundes Verständnis dafür voraussetzt, dass Gleichstellung eine geschlechterübergreifende und strukturelle Aufgabe ist, die alle angeht und keine isolierbare Herausforderung darstellt, die primär von Frauen für Frauen anzugehen ist.

Dabei ist es zentral, traditionelle Geschlechterstereotype und Rollenmuster aufzubrechen, um nicht Benachteiligungen von Frauen fortzuschreiben. Frauen, die in der Wissenschaft bereits Leitungsfunktionen übernehmen, haben eine wichtige Vorbildwirkung und sind an der FH OÖ integraler Bestandteil eines Unterstützungssystems innerhalb und außerhalb der Hochschule. Es bedarf aber auch solidarischer Männer, die sich gleichstellungsorientierter Maßnahmen annehmen, damit die Gleichstellungsthematik nicht allein auf den Schultern der Frauen lastet.

Die FH OÖ hat daher bei der Besetzung der Gender & Diversity Management-Konferenz dezidiert darauf geachtet, dass Männer wie Frauen vertreten sind und die Mitglieder als wertvolle Multiplikator*innen für Gleichstellungsthemen in die jeweiligen Fakultäten wirken. Zentral war, dass die Gleichstellungsaktivitäten in einen institutionellen Gesamtzusammenhang eingebettet sind und von möglichst vielen Stakeholdern mitentwickelt und mitgetragen werden. Bei der Ausarbeitung des GSPs waren daher zahlreiche Hochschulangehörige eingebunden.

Während die FH OÖ bei einigen adressierten Handlungsfeldern (Gleichstellung im Bereich der Studierenden, Work-Life-Balance und Verhinderung sexueller Gewalt und Belästigung) schon nachhaltige Initiativen gesetzt hat und auch im Rahmen des Audits hochschuleundfamilie kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen umsetzt und somit auf einem sehr guten Weg ist, besteht in den Bereichen Gleichstellung in Führung, Management und Entscheidungsprozessen sowie bei der Gleichstellung in Personalentscheidungen und Personalentwicklung noch Handlungsbedarf.

Naturgemäß gibt es an einer Hochschule mit fast 6.000 Studierenden eine Pluralität an Meinungen und Positionen. Das birgt auch Herausforderungen und mögliche Widerstände, sich auf neue und bislang unbekannte Pfade zu begeben. Umso wichtiger erscheint es daher vor allem auch, das Ziel von „fixing the mentality“ im Auge zu behalten. Der umfangreiche und langfristige Maßnahmenmix, der durch den Gleichstellungsplan in Umsetzung gebracht werden soll, mag für manche noch fern und utopisch anmuten. Es hat sich aber gezeigt, dass durch den stetigen Austausch und das Wirken in unterschiedlichen Abteilungen, Studiengängen und Forschungsgruppen immer mehr Hochschulangehörige von der Sinnhaftigkeit und Dringlichkeit der gleichstellungsbezogenen Maßnahmen überzeugt werden können.

Literatur

BMWF [Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft] (2017). Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe. Wien. [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20\(PDF\).pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20(PDF).pdf). Zugriffen: 05.07.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2018). Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen Empfehlungen der Hochschulkonferenz. Wien. <https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/news/news/verbreiterung-von-genderkompetenz-in-hochschulischen-prozessen/>. Zugriffen: 05.07.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2019). Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan 2018/19–2022/23. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:12facb32-b08a-4bca-97b4-d7dc6703e0ef/fhplan_201819-202223.pdf. Zugriffen: 14.09.2022.

Council of the European Union (2020). Council conclusions on the New European Research Area (13567/20). Brussels. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13567-2020-INIT/en/pdf>. Zugriffen: 14.09.2022.

EC [European Commission] (2021a). Horizon Europe, gender equality: a strengthened commitment in Horizon Europe. Luxembourg: Publications Office. doi: 10.2777/97891.

EC [European Commission] (2021b). European Research Area Policy Agenda. Overview of actions for the period 2022–2024. Luxembourg: Publications Office. doi: 10.2777/52110.

EC [European Commission] (2022). A Pact for Research and Innovation in Europe. Luxembourg: Publications Office. doi: 10.2777/56361.

EIGE [European Institute for Gender Equality] (2016). Gender Equality in Academia and Research – GEAR Tool. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2839/272753.

ERAC SWG on Gender in Research and Innovation (2020). Position paper on the future gender equality priority in the European Research Area 2020–2030 (ERAC 1204/20). Brussels. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1204-2020-INIT/en/pdf>. Zugriffen: 03.07.2022.

ERAC SWG on Gender in Research and Innovation (2021). Report by the ERAC SWG on Gender in Research and Innovation on Gender Equality Plans as a catalyst for change

(ERAC 1202/21). Brussels. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1202-2021-INIT/en/pdf>. Zugegriffen: 05.07.2022.

FH ÖÖ (2022). Abschnitt 8. Gleichstellungsplan. <https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/gleichstellungsplan/>. Zugegriffen: 03.07.2022.

Gaisch, Martina, Preymann, Silke & Aichinger, Regina (2019). Diversity management at the tertiary level: an attempt to extend existing paradigms. *Journal of Applied Research in Higher Education* Vol. 12 No. 2, 137–150. doi: 10.1108/JARHE-03-2018-0048.

Slovenian Presidency of the Council of the European Union (2021). Ljubljana Declaration Gender Equality in Research and Innovation. Brussels. https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf. Zugegriffen: 14.09.2022.

Wroblewski, Angela (2022). Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Studie im Auftrag des BMBWF und des BMK. Wien: BMBWF. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:afcac3e0-0500-433e-a916-04e312290c65/20220127-Publikation_Leitfaden_zur_Erstellung_von_Gleichstellungspl%C3%A4nen_barrierefrei.pdf. Zugegriffen: 06.09.2022.

1.13 Die Entwicklung eines Gleichstellungsplans am AIT Austrian Institute of Technology als Beispiel für eine anwendungsorientierte Forschungs- und Technologieorganisation



Elke Guenther, Marie Theres Raberger

Ausgangslage

Das AIT Austrian Institute of Technology ist Österreichs größte außeruniversitäre Forschungseinrichtung und unter den europäischen Forschungseinrichtungen der Spezialist für die zentralen Infrastrukturthemen der Zukunft. Gesellschafter des AIT sind die Republik Österreich mit 50,46% und der Verein zur Förderung von Forschung und Innovation (VFFI) der Österreichischen Industriellenvereinigung mit 49,54% der Anteile.

Durch die Forschung und technologischen Entwicklungen des AIT werden grundlegende Innovationen für die nächste Generation von Infrastrukturtechnologien in den Bereichen Energy, Low-Emission Transport, Health & Bioresources, Digital Safety & Security, Vision, Automation & Control und Technology Experience verwirklicht. Ergänzt werden diese wissenschaftlichen Forschungsgebiete um die Kompetenz im Bereich Innovation Systems & Policy.

Vor allem in Zeiten immenser internationaler Konkurrenz sind Mitarbeiter:innen die wichtigste Ressource jedes Unternehmens. Dies gilt umso mehr für eine Forschungs- und Technologie- (F&T) Organisation, die auf der internationalen Innovationsbühne eine herausragende Stellung einnimmt.

Eine erfolgreiche F&T-Einrichtung muss daher Mitarbeiter:innen ein inspirierendes Arbeitsumfeld bieten: Das gelingt mit einer Kultur der Offenheit, Vielfalt und Wertschätzung sowie mit motivierenden Karriereentwicklungsmöglichkeiten. Innovationen leben von unterschiedlichen Herangehensweisen und Problemlösungsperspektiven. Entscheidende Impulse dafür sind Teams mit Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Herkunftskulturen und die gleichberechtigte Förderung aller Geschlechter.

Daraus ergab sich für das AIT bereits vor einigen Jahren die Notwendigkeit, Strukturen zu schaffen, um solche Teams zu entwickeln und letztendlich durch Gleichstellungsmaßnahmen zu fördern. Die zugrunde liegende Problematik zeigt sich zunächst in der geringen Grundgesamtheit von Wissenschaftler:innen im Bereich Technik: Betrachtet man in der Hochschulstatistik 2019/20 der Statistik Austria die Studienabschlüsse an öffentlichen Universitäten nach Fachrichtungen, dann lag der Frauenanteil 2019/20 in fast allen Hauptstudienrichtungen über jenem der Männer. Besonders hohe Frauenanteile zeigen sich in der Veterinärmedizin (81%), den Geisteswissenschaften (76%) und in der Bildenden und Angewandten Kunst (71%). Am niedrigsten war der Frauenanteil in den AIT-relevanten Fachrichtungen Technik (26%) und Montanistik (22%). An Fachhochschulen ist der Frauenanteil in der Technik mit 23% sogar noch geringer. Ein Projektbericht des Instituts für Höhere Studien zeigt, dass überdurchschnittlich viele Frauen in Biowissen

schaften (65%) und Architektur (42%) inskribiert sind, während der weibliche Anteil in den Ausbildungsfeldern Informatik und Ingenieurwesen mit 17% weit darunter liegt. Außerdem nehmen Bachelorabsolventinnen der Mathematik, Statistik und Informatik deutlich seltener ein Masterstudium auf als ihre Kollegen (Binder et al., 2017).

Als zusätzliche Herausforderungen sieht sich das AIT mit der Anwendungsorientiertheit seiner Tätigkeit konfrontiert. Technikbegeisterte Frauen müssen sich für Forschung und Anwendung gleichermaßen interessieren und die Bereitschaft mitbringen, sich den Herausforderungen dieses kompetitiven Umfelds zu stellen. Die zunehmenden Probleme in der Rekrutierung von weiblichem Fachpersonal treffen letztendlich auf die Frage, wie viele Frauen für das AIT gewonnen, in der Folge für Projektleitungs- und Führungspositionen begeistert und dort auch gehalten werden können.

Für das AIT ist es Bestreben und Notwendigkeit, den Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung anzuheben, Fairness für alle Geschlechter in akademischen Karrieren zu etablieren, die Öffentlichkeit für dieses Thema zu sensibilisieren und die berufliche Situation von Frauen im Wissenschaftsalltag zu verbessern. Der Ursprung der Gleichstellung beruht somit nicht primär auf einheitlichen, spezifischen Grundlagen wie sie etwa für Universitäten, Fachhochschulen oder Pädagogische Hochschulen bestehen (Universitätsgesetz 2002). Einfluss auf die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen hatten und haben neben den grundsätzlichen allgemeinen gesetzlichen Vorgaben zu Gleichstellung und Diskriminierung einerseits die genderbezogenen Vorgaben der Gesellschafter des AIT, die entsprechenden Festlegungen in der Unternehmensstrategie, die grundsätzliche Policy in den Values & Guiding Principles des AIT und andererseits auch die zunehmende Priorisierung von Gender Mainstreaming durch nationale wie internationale Fördergeber:innen. So hat sich die Integration von Genderdimensionen mittlerweile als verpflichtender Bestandteil im Rahmen der europäischen, aber auch nationalen Forschungsförderung etabliert. Das neu gestartete Förderprogramm Horizon Europe brachte die Verpflichtung zum Nachweis und zur Veröffentlichung eines „Gender Equality Plans“ (GEP) für einreichende Organisationen, also auch das AIT.⁸²

Darüber hinaus fördert die Einbeziehung der Genderdimension in Forschungs- und Innovationsinhalte des AIT die Entwicklung neuer Ideen, beseitigt kontinuierlich geschlechtsspezifische Vorurteile und integriert verstärkt gesellschaftliche Bedürfnisse. Beispiele hierfür sind Projekte, die sich mit der Entwicklung genderspezifischer molekularer Verfahren zur Frühdiagnose von Erkrankungen beschäftigen oder der Entwicklung städtebaulicher Konzepte, die den Bedürfnissen der unterschiedlichen Geschlechter gerecht werden. Ein weiterer Forschungsinhalt ist das Monitoring und der Nachweis von diskriminierenden Preisgestaltungspraktiken im E-Commerce mittels Machine Learning mit dem Ziel, genderbasierte Diskriminierungsfaktoren zu identifizieren.

82 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion>.
Zugegriffen: 13.10.2022.

Herausforderung Leaky Pipeline

Ein Blick auf den Forschungs- und Technologiebericht 2021 der Bundesregierung zeigt, dass sich bei Forschungsorganisationen der „Glass Ceiling Index“, der den Anteil von Frauen unter allen Beschäftigten mit dem Anteil von Frauen in Führungsebenen vergleicht, im Zeitraum 2019 bis 2020 verschlechtert hat, obwohl in den einzelnen Organisationen Frauenfördermaßnahmen in Umsetzung sind. Dies trifft auch auf das AIT zu.

Gerade in der Betrachtung der Entwicklung der Zahl von Frauen in Führungspositionen gilt es, eine gesamtheitliche Analyse vorzunehmen. Ausgangspunkt ist am AIT die sogenannte Leaky Pipeline und diese durch den gesamten Karriereweg von der Suche nach geeigneten Kandidatinnen über das Aufnahmeverfahren, Personalentwicklung inklusive einer möglichen Wiedereingliederung nach Karenzen so gut wie möglich „abdichten“. Konkret gilt es, die Talentpipeline von „unten“ zu entwickeln und bereits auf Ebene von Praktika, Studienarbeit und Dissertationen Frauen zu rekrutieren. Hier wurden und werden auch die FEMtech Praktika der Österreichischen Fördergesellschaft⁸³ gezielt genutzt. Aus diesen Gruppen werden dann in Folge neue Mitarbeiterinnen gewonnen. So gelang es, für Praktika und Studienarbeiten Frauen verstärkt anzusprechen und mit dem Umfeld der außeruniversitären Forschung vertraut zu machen. Trotz der bereits beschriebenen kleineren Gruppe an Studentinnen konnte dadurch am AIT der Anteil an Frauen auf dem Junior-Level im vergangenen Jahr im Vergleich zu 2020 von 30% auf 36% angehoben werden.

Als wichtige Größe hat sich im Recruiting der Anteil aller weiblichen Anstellungen im Verhältnis zum Anteil an Bewerberinnen erwiesen. So kann auf allen Ebenen und in den jeweiligen Organisationseinheiten erhoben werden, ob Frauen während des Bewerbungsprozesses in entsprechendem Ausmaß berücksichtigt werden, was in den letzten Jahren am AIT der Fall war, auch in Studienrichtungen, in denen Frauen extrem unterrepräsentiert waren. Schulungen, die „unconscious bias“ thematisieren sowie zur Führung von Recruitinginterviews oder eine diverse Bildsprache sind hier etwa Begleitmaßnahmen.

Eine weitere entscheidende Phase in der beruflichen Entwicklung am AIT ist die Übernahme von Projektleitungen. Der Projektleiterinnen-Index ist deshalb eine Kenngröße, die seit Jahren erhoben wird und Aufschluss darüber gibt, ob eine kontinuierliche Entwicklung von Frauen in Projektleitungen gelingt. 2021 konnte der angestrebte Wert von 1 erstmals erreicht werden. Da dieser Wert auch regelmäßig (quartalsweise) durch die operativen Einheiten an das Management berichtet werden muss, ist mittlerweile eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit der Entwicklung von Frauen am AIT gewährleistet – beginnend beim Recruiting und fortgesetzt in der Personalentwicklung. Ein Ergebnis dieser Auseinandersetzung war die erstmalige Durchführung des AIT Female Leadership Development Programms, das 2022 von 19 Teilnehmerinnen unterschiedlichster Levels am AIT absolviert wurde und dessen vorrangiges Ziel war, Frauen in allen

83 www.ffg.at/femtech-praktika. Zugegriffen: 13.10.2022.

Arbeitsbereichen des AIT besonders zu fördern und sie in ihrer persönlichen Karriere über alle Karrierewege hinweg zu unterstützen. Die parallel stattfindenden Netzwerkveranstaltungen, die meist für alle Mitarbeitenden des AIT geöffnet waren, lieferten eine sehr gute Plattform für die Diskussion zum Thema Frauen und Führung am AIT und auch Frauen in der Forschung generell.

Auch wenn der Projektleiterinnen-Index in den letzten Jahren eine positive Entwicklung nahm, stellte sich die Frage, ob es weitere Messgrößen geben kann, die bei der Abdichtung der Leaky Pipeline unterstützen können und auch für Führungskräfte eine Unterstützung in der Personalplanung bieten.

Ein wesentlicher Karriereschritt am AIT ist das Karrierelevel „Senior“ – etwa vergleichbar mit Team- oder Gruppenleitungen in anderen Forschungseinrichtungen. Die Nominierung zum Seniorlevel erfolgt nach Abschluss eines Qualifizierungsprogramms, basiert auf einer Reihe von Kriterien und der erfolgreichen Absolvierung eines Hearings. Gerade die Entwicklung von Frauen in dieses Level startete einen Diskurs über die Erfüllung der Anforderungen, wenn Nominierte etwa karenzbedingt ihre Aufgaben Teilzeit ausführen und/oder aufgrund von Betreuungspflichten etwa eingeschränkt reisebereit sind. Diese Diskussionen zeigten auch, dass dies zunehmend auf Männer mit Betreuungspflichten zutreffen wird, gerade auf die viel zitierte jüngere Generation an Vätern.

Diese Entwicklungen und der laufende Bedarf an Anpassung und Weiterentwicklung sind am AIT durch eine etablierte Struktur eingebettet, beruhend auf Gendermaßnahmen, zugeordneten Ressourcen und seit Frühjahr 2021 einem Gender Equality Plan (GEP).⁸⁴ (Guenther et al., 2021)

Entwicklung der Gendermaßnahmen und des Gleichstellungsplans

Basis für den GEP war der bereits bestehende Gleichstellungsmaßnahmenplan des AIT. Dieser basierte auf der AIT Genderstrategie und war in seiner aktuellen Struktur in einem internen Prozess zuvor neu überarbeitet worden.

Im Bewusstsein der Bedeutung einer offenen Genderkultur für die Erreichung wissenschaftlicher Exzellenz verfolgt das AIT eine umfassende Strategie zur Unterstützung vielfältiger Denkmuster und Herangehensweisen, damit sich unterschiedliche wissenschaftliche und soziale Fähigkeiten aus verschiedenen Ausbildungskontexten und geschlechtsrollenspezifische Kompetenzen im Interesse des Unternehmens optimal entfalten können.

Fünf wesentliche Ziele werden damit verfolgt:

1. Die konzipierten Maßnahmen sollen einen Mehrwert im Kerngeschäft des AIT generieren. Die Kompetenzen in der Organisation mit einer höheren Diversität in den Forschungsteams sollen gestärkt und parallel versierte Nachwuchskräfte kontinuierlich aufgebaut werden.

⁸⁴ <https://www.ait.ac.at/karriere/diversity>. Zugegriffen: 13.10.2022.

2. Die Maßnahmen der AIT Genderstrategie leisten auch einen positiven Beitrag zur AIT Brand-Entwicklung und sind ein sichtbarer Ausdruck der gehobenen Ansprüche in Bezug auf Corporate Social Responsibility (CSR).
3. Mit einer verbesserten Innovationsdynamik soll das Unternehmen die spezifischen Leistungsvorgaben der Eigentümer nachhaltig erfüllen können.
4. Da das Genderprogramm anderen Unternehmen als beispielhafte „Blaupause“ für die Umsetzung von Gender-Maßnahmen dienen kann, soll darüber hinaus ein konstruktiver Beitrag zu Gender-Zielsetzungen der österreichischen Wirtschaft geleistet werden.
5. Der umfassende Gender-Ansatz trägt zu einer überfälligen Änderung der Arbeitskultur in Österreich bei, die Anreize dafür schafft, Frauen für Karrieren in den Naturwissenschaften zu begeistern.

In einem ersten Schritt zum Gleichstellungsplan strukturierte das Genderoffice unter Leitung der genderbeauftragten Person den bestehenden Maßnahmenplan neu und fasste bestehende Einzelmaßnahmen thematisch zusammen. Ziel zum damaligen Zeitpunkt war es, der Gesamtorganisation alle Maßnahmen zugänglich zu machen und zu beschreiben, wer für die Umsetzung der Maßnahmen jeweilig zuständig ist – also den handelnden Personen eine Art Leitfaden in die Hand zu geben. Die Struktur hielt sich dabei an Personalaktivitäten einer operativen Organisation wie Recruiting, Employer-Branding, Personalentwicklung, Qualifizierung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und beinhaltete auch strukturelle Maßnahmen wie Kommunikation, Monitoring und Ressourcenausstattung.

Fokus war es, die bestehenden Maßnahmen, welche bereits in den Jahren zuvor zwischen genderbeauftragter Person, Gender Task Force und Management abgestimmt wurden, zu aktualisieren und durch weitere Maßnahmen, so notwendig, zu ergänzen.

Der Entwurf der Maßnahmen wurde einerseits dem Management via AIT Gender Management-Entscheidungsrunde vorgelegt und andererseits durch die Mitglieder der Gender Task Force, die sich als „Sounding Board“ aus Personen unterschiedlicher Bereiche und Funktionen zusammensetzt, partizipativ kommentiert.

Das neue Erfordernis nach einem extern zugänglichen Gender Equality Plan gemäß Horizon Europe bedeutete für das AIT, den aktuellen Maßnahmenplan zu adaptieren. Dieser war als „Leitfaden“ in Aufbau und Formulierung intern ausgerichtet. Es wurde die Entscheidung getroffen, das interne Format des Maßnahmenplans beizubehalten, da dieses bei der operativen Umsetzung von Gendermaßnahmen von der Organisation als Unterstützung wahrgenommen wurde.

Für Erarbeitung und Umsetzung der Maßnahmen wird durch die AIT Geschäftsführung für jeweils zwei Jahre aus dem Kreis des Managements / der Linienfunktion eine genderbeauftragte Person eingesetzt. Die genderbeauftragte Person ist als Mitglied des Managements auch Teilnehmende am AIT Managementmeeting und berichtet in jedem Meeting über Aktuelles aus den Bereichen Gender und Diversity. Dies ist einer der Fixpunkte auf der Agenda des Managementmeetings. Diese ausdrückliche Einbindung des

Managements hat der Genderthematik einen höheren Stellenwert und kontinuierliche Sichtbarkeit im Führungskreis ermöglicht.

Gleichstellungspläne als Instrument zur Veränderung

Im Zuge der Umsetzung der Gendermaßnahmen zeigt sich, dass die nachhaltige Verankerung im Bewusstsein der Organisation wesentlich ist und kontinuierlich Anknüpfungspunkte zum Thema Gender geschaffen werden müssen.

Die Implementierung und Institutionalisierung von Gendermaßnahmen bzw. des Gleichstellungsplans haben zu einer Veränderung in der Organisation geführt. Gender und Diversität haben damit eine Plattform und stetige Sichtbarkeit erhalten. Ohne Verankerung in der Organisationsstruktur und Sichtbarmachen durch kontinuierliches Monitoring wäre dies so nicht durchsetzbar gewesen.

Zu der zentralen Botschaft und Notwendigkeit, dass Forschung Frauen braucht, kommt nun die Kommunikationsaufgabe, als Arbeitgeber in diesem Bereich ganz allgemein eine Attraktivität der Forschung für Frauen darzustellen. Dies wird anhand starker weiblicher Vorbilder der Öffentlichkeit sichtbar gemacht. Durch den Wunsch, Gender und Diversity stärker in das Bewusstsein zu rufen und „begreifbar“ zu machen, wurde letztlich die gesamte Unternehmenskommunikation nach innen und außen beeinflusst.

Es wurde begonnen, Benchmarks und Vergleiche mit einem starken Fokus auf Mitarbeiterinnen auch nach innen zu präsentieren sowie genderbezogene Zahlen und Fakten bewusst ins Scheinwerferlicht zu rücken. Ein stereotypes, homogenes Präsentieren des Unternehmens, der Mitarbeiter:innen und deren Leistungen würde heute weder von der externen Öffentlichkeit noch von den AIT-Mitarbeiter:innen toleriert und entsprechend kommentiert werden.

Dies gilt auch für den Umgang im Unternehmen miteinander im Sinne einer gendergerechten Kommunikation. Die laufende Auseinandersetzung im Unternehmen als Teil der Gendermaßnahmen, aber natürlich generell auch in der allgemeinen Gesellschaft, hat eine kulturelle Veränderung herbeigeführt. Der regelmäßig stattfindende AIT Work Environment Survey zeigte zuletzt 2020, dass es keine signifikanten Unterschiede in der Zufriedenheit von Frauen und Männern am AIT gibt.

Gender und Diversity werden am AIT mittlerweile wie ein Business-Case gesehen. Dazu gehören neben Strukturen, Abläufe, Prozesse und Entscheidungsgremien vor allem aber auch Kennzahlen. Diese werden regelmäßig erhoben und deren angestrebte Veränderung in die Zielvorgaben für operative Einheiten aufgenommen (etwa der Projektleiterinnen-Index). Die systematische Erhebung und Analyse basierend auf Zeitreihen ergeben eine Argumentationsgrundlage und auch Legitimation gegenüber den Personen, also vorrangig den Führungskräften, die wesentliche Hebel in der Umsetzung von genderbezogenen Maßnahmen sind.

Als zentrales Instrument des Gleichstellungsplans verfügt das AIT über den „Gendermonitor“, der allen Mitarbeiter:innen zugänglich ist und der es ermöglicht, Vorgänge und Veränderungen darzustellen und transparent zu kommunizieren. 2021 wurde dieser bereits zum fünften Mal erstellt. Die Frauenquote gesamt blieb zwar auf

gleichbleibendem Niveau, wohl aber konnte der Anteil von Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Units sowie auch der Frauenanteil in Projektleitungsfunktionen erhöht werden. Es ist festzuhalten, dass es hier sehr oft um die Mathematik der kleinen Zahlen geht. Veränderungen, z. B. eine Wissenschaftlerin, die aus dem Midlevel ins Seniorlevel wechselt, verringern den Frauenanteil der Unit im Midlevel, obwohl es gelungen ist, eine Frau in eine Seniorposition zu entwickeln. Eine Einzelbetrachtung ist generell nicht sinnvoll.

Der bereits oben erwähnte Projektleiterinnen-Index ist eine zentrale Größe am AIT und zeigt an, ob es der Organisation bzw. den operativen Units gelingt, Frauen zu fördern und in (Projekt-)Leitungsfunktionen zu entwickeln, um letztendlich die Leaky Pipeline abzudichten. Dieser Index wird quartalsmäßig dem Management berichtet, Veränderungen müssen kommentiert werden. Der Fokus auf diese Kennzahl hat zunächst Awareness und in Folge den aktiven Beitrag des Managements (etwa in Recruiting oder Personalentwicklung) initiiert und zu Verhaltensänderungen geführt.

Auch wurde der Diskurs entfacht und in einem laufenden Prozess in die Organisation getragen. Die Mitarbeiter:innen sind aufgefordert, Wünsche, Ängste und Sorgen zu artikulieren, um innerhalb des Managements Probleme aus und im Unternehmen aktiv hören zu können, statt diese top-down zu definieren. Dies passiert etwa in Netzwerkveranstaltungen; jedoch haben die Gendermaßnahmen hier schon frühzeitig auch, wenn notwendig, auf anonyme Kommunikationswege gesetzt.

Zentrales Element für die Wirksamkeit eines Gleichstellungsplans ist die regelmäßige Überprüfung der Zielerreichung sowie deren Zertifizierung bzw. Auszeichnung.

Die Überprüfung der Zielsetzung des AIT Genderprogramms, die davon abgeleiteten Maßnahmen sowie die Evaluierung deren Wirksamkeit basieren auf dem AIT Gender Monitor, dem Work Environment Survey sowie dem Einkommensbericht des Bundes, der die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern aufzeigt. 2020 erhielt das AIT Gleichstellungsmaßnahmenprogramm das Gütesiegel für innerbetriebliche Frauenförderung equalitA des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort.⁸⁵

Fazit

Als unterstützende Faktoren für die Erstellung eines wirkmächtigen Gleichstellungsplans wirken zunächst externe Notwendigkeiten: Nicht nur ist die Integration von Genderdimensionen mittlerweile verpflichtender Bestandteil im Rahmen der europäischen, aber auch nationalen Forschungsförderung – die Einbeziehung der Genderdimensionen in Forschungs- und Innovationsinhalte fördert zudem die Entwicklung neuer Ideen, beseitigt kontinuierlich geschlechtsspezifische Vorurteile und integriert verstärkt gesellschaftliche Bedürfnisse.

85 <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Wirtschaftsstandort-Oesterreich/equalitA.html>. Zugriffen: 13.10.2022

Darüber hinaus geht es um einen eklatanten Fachkräftemangel, der sich auch schon in der Ausbildung zeigt und bis auf Expert:innenebene auswirkt. Dies kann in gewisser Weise existenzgefährdend sein, da Unternehmen ohne kompetente Mitarbeiter:innen schlichtweg nicht funktionieren können; angesichts dieser Problemstellung die Hälfte der Bevölkerung nicht aktiv in den Lösungsansatz einzubeziehen wäre absurd, eine nachhaltige Einbeziehung diverser Gruppen ist die logische Konsequenz.

Um die AIT Genderstrategie sowie die Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen, wurde ein iterativer Prozess etabliert. Dieser Prozess stellt sicher, dass die AIT Genderstrategie auf quantitativen und qualitativen Analysen beruht, gleichstellungsorientierte Ziele in einem partizipativen Prozess formuliert und davon abgeleitete Maßnahmen und Instrumente konzipiert werden. Die Effizienz der Instrumente und das Niveau der Zielerreichung werden regelmäßig evaluiert, Abweichungs- und Ursachenanalysen erarbeitet und die Ergebnisse dieser Evaluation transparent an die Organisation und ihre Mitarbeiter:innen kommuniziert.

Für eine effektive und kontinuierliche Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen sind Strukturen implementiert, die die unterschiedlichen hierarchischen Ebenen und Mitarbeiter:innengruppen bei der Ausarbeitung von Genderaktivitäten miteinbeziehen. Essenziell sind darüber hinaus ein starkes Commitment der Geschäftsführung und eine entsprechende Ressourcenausstattung sowie der Umstand, dass die Funktion der genderbeauftragten Person selbst Teil des Managements ist.

Jedoch birgt die Ausstattung der AIT Genderstrategie mit Ressourcen in personeller und finanzieller Hinsicht sowohl Chancen als auch gewisse Risiken in sich. Da sich die Zahl der wahrzunehmenden Aufgaben bei den Mitarbeiter:innen ständig erhöht, können fehlende Ressourcen vor allem bei Führungskräften und Personen, die neben ihren inhaltlichen Aufgaben auch als Role Models zur Verfügung stehen sollen, zu einem Bottleneck werden, zumal es sich bei Letzteren in der Regel ja um Forscherinnen selbst handelt, die das Thema Gender aktiv vorantreiben wollen.

Zudem können die Themen Gender und Diversität in der Organisation als überbeansprucht bzw. zu präsent wahrgenommen werden. Der mögliche Eindruck, dass auf bestimmten Gruppen im Unternehmen ein besonderer Fokus gelegt wird, während andere nicht berücksichtigt werden, führt zur heiklen Frage der Ausgewogenheit und der Interpretation von Unterrepräsentation.

So sehr die Festlegung von Zielen und KPIs (Key Performance Indicators) sowie deren laufende Überprüfung eine solide Grundlage für die Umsetzung der Genderstrategie darstellt, so schwierig gestaltet sich die Zielerreichung in der Umsetzung, gerade in der aktuellen Situation des länderübergreifenden Mangels an Expertinnen und Experten. Die Leaky Pipeline ist eine Realität, die aufgrund des Nachwuchsmangels bzw. Mangels an qualifizierten Expertinnen nicht von selbst dicht werden wird. Der aktuelle starke Wettbewerb um Fachkräfte und zunehmend um qualifizierte Frauen nicht nur im akademischen, sondern auch im Privatsektor, die sich verändernden Arbeitswelten und Erwartungen der bestehenden und zukünftigen Mitarbeiter:innen, fehlende Mobilität von weiblichen (wie auch männlichen) Potenzialen, die immer öfters im Ausland zu finden

sind, erschweren die Besetzung ausgeschriebener Positionen generell, aber auch das Rekrutieren und Halten speziell von Frauen am AIT.

Eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während unterschiedlicher Phasen und Stationen ihrer Tätigkeit am AIT („Employer Life Cycle“) ist unabdingbar, um Verbesserungspotenziale zu erkennen und konkrete Gendermaßnahmen ableiten zu können. Die Etablierung der Gendermaßnahmen durch die Einführung eines Gleichstellungsplan am AIT leistete und leistet hier einen wesentlichen Beitrag.

Literatur

Binder, Davi, Thaler, Bianca, Unger, Martin, Ecker, Brigitte, Mathä, Patrick & Zaussinger, Sarah (2017). MINT an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen sowie am Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme. Projektbericht. Wien: Institut für Höhere Studien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4284/1/2017-ihs-report-binder-mint-universitaeten-fachhochschulen.pdf>. Zugegriffen: 13.10.2022.

Guenther, Elke, Raberger, Marie T., Kiefer, Susanne & Korneli, Beatrice (2021). Gleichstellungsplan. Wien: AIT Austrian Institute of Technology. https://www.ait.ac.at/fileadmin/cmc/downloads/New_Career/Gleichstellungsplan/AIT_Gleichstellungsplan_V1.0_web.pdf. Zugegriffen: 20.10.2022.



1.14 Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Österreichischen Akademie der Wissenschaften

Barbara Haberl

Präambel

Die Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAW) ist Österreichs zentrale außeruniversitäre Einrichtung für Wissenschaft und Forschung mit der gesetzlichen Aufgabe, „die Wissenschaft in jeder Hinsicht zu fördern“ (ÖAW-Gesetz). Die ÖAW wurde 1847 als Gelehrten-gesellschaft gegründet und betreibt heute 25 Forschungsinstitute im Bereich der innovativen, anwendungsoffenen Grundlagenforschung in den Geistes-, Kultur-, Sozial- und Naturwissenschaften.

Gender & Diversity ist für die ÖAW ein zentrales Thema. Laut § 3 ihrer Satzung „sorgt [sie] in ihrem Wirkungsbereich für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ (ÖAW, 2016, S. 2). Die Akademie schafft ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und hat sich der Gleichstellung aller Mitarbeitenden verschrieben:

„Alle Angehörigen der ÖAW sollen ihre individuellen Potenziale und ihre Leistungsfähigkeit in einem durch Offenheit und Integration gekennzeichneten Klima unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung entfalten können. Sie sollen in ihren unterschiedlichsten Lebensphasen und Karrierewegen unterstützt werden, was insbesondere auch die bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der ÖAW einschließt.“⁸⁶

Gründung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

Zu Beginn der 2000er-Jahre begann die ÖAW einen Reformprozess zur Neuordnung der Organisationsstrukturen von Gelehrten-gesellschaft und Forschungseinrichtungen. In diesem Zusammenhang wurde der mit 5% sehr geringe Anteil von Frauen bei den Mitgliedern der Gelehrten-gesellschaft ebenso beklagt wie der in den höheren Karriere-stufen deutlich abnehmende Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an den ÖAW-Instituten.

2005 formulierte die ÖAW ihr Ziel, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Karrierestufen zu erreichen und bekannte sich zu der Notwendigkeit, erhebliche Anstrengungen zu unternehmen, um die Anzahl der weiblichen Mitglieder der Gelehrten-gesellschaft deutlich zu erhöhen. Als Referenzzahl wurde der Anteil von Professorinnen an den österreichischen Universitäten herangezogen, der damals mit ca. 14% deutlich höher lag (ÖAW, 2006).

⁸⁶ <https://www.oeaw.ac.at/oeaw/akademie/gender-diversity>. Zugriffen: 29.11.2022.

Einige Mitarbeiter:innen der ÖAW und Mitglieder der Gelehrten-gesellschaft schlugen im Zuge der Reformbemühungen vor, nach dem Vorbild des UG 2002 auch an der ÖAW einen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten. Für die ÖAW als außeruniversitäre Einrichtung wurde zum einen das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), zum anderen die Satzung der ÖAW (insbesondere § 3) als rechtliche Grundlagen festgelegt. Im Jahr 2005 wurde der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der ÖAW (AKG) aufgrund eines Präsidialbeschlusses eingerichtet. Die konstituierende Sitzung wurde am 27. April 2005 durchgeführt.

Entsprechend des damaligen Beschlusses befasst sich der AKG „mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung betreffenden Fragen und Anliegen der ÖAW im Sinne des § 7 Gleichbehandlungsgesetz. Der Arbeitskreis wird bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben von den Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers in der ÖAW unterstützt und die für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte werden im Rahmen der Gesetze erteilt“ (AKG der ÖAW, 2005, S. 1).

Zur Durchführung seiner Aufgaben gab sich der AKG eine Geschäftsordnung, die vom Präsidium bestätigt wurde und neben dem aktuell gültigen Gleichstellungs- und Frauenförderplan an prominenter Stelle auf der Webseite der ÖAW veröffentlicht ist.

Zu den Aufgaben des AKG gehörten entsprechend dieser Geschäftsordnung die Erarbeitung von Vorschlägen und die Beratung des Präsidiums in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung, die Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten, die Analyse der jährlich ausgewiesenen Personalstatistiken in Hinblick auf Gleichstellungsfragen und die Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs und Frauenförderplans.

Verankerung des AKG in der Geschäftsordnung der ÖAW

Gender Mainstreaming, Chancengleichheit und Frauenförderung waren wichtige Themen bei den Verhandlungen zu einer ersten Leistungsvereinbarung zwischen dem Wissenschaftsministerium und der ÖAW. Im Entwicklungsplan für die Jahre 2012–2014 bekannte sich die ÖAW zum Gender Mainstreaming und kündigte an, entsprechende Ziele, Instrumente und Maßnahmen zu entwickeln. Als Ziel wurde insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils in allen Karrierestufen und Gremien genannt, in denen Frauen unterrepräsentiert waren. Dazu sollte die Erhebung genderrelevanter Daten (Genderkennzahlen) als Grundlagen für die Entwicklung einer *Evidence Based Policy* an der ÖAW weiterentwickelt und ein solides Monitoring von genderrelevanten Zahlen aufgebaut werden. Weiters wurde der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in der Organisationstruktur der ÖAW verankert und im Jahr 2011 in die Geschäftsordnung der ÖAW aufgenommen (§ 67).

2014: Erster Frauenförderplan der ÖAW

Sowohl die Erhebung und Analyse genderrelevanter Daten als auch die darauf basierende Erstellung eines Frauenförderplans wurden als Maßnahmen in die erste Leistungsvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium für die Jahre 2012–2014 aufgenommen.

Dem Frauenförderplan wurden Statistiken zum Frauenanteil bei den Mitarbeiter:innen zugrunde gelegt. Demnach hatte sich im Zeitraum 2009–2012 der Anteil der Frauen an der absoluten Anzahl der Mitarbeiter:innen geringfügig erhöht (von 43% auf 45%), berechnet in Vollzeitäquivalenten war der Frauenanteil jedoch gleich geblieben. Deutliche Unterschiede zeigten sich allerdings beim Verhältnis der weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zwischen den ÖAW-Instituten, die den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften bzw. den Natur- und Technikwissenschaften und Mathematik zugerechnet werden.⁸⁷ Darüber hinaus wurde auch das Verhältnis von männlichen und weiblichen Nachwuchswissenschaftler:innen in unterschiedlichen Karrierestufen erhoben. Ebenso wie an den Universitäten war auch an der ÖAW der Frauenanteil bei den Studierenden und Doktorand:innen deutlich höher als bei den Postdoktorand:innen⁸⁸.

Nach einer Umstrukturierung der ÖAW und der Zusammenlegung von kleineren Einrichtungen im Jahr 2012 sowie einem Transfer von Instituten und Kommissionen der ÖAW an Universitäten verblieben an der Akademie 29 Institute – nur eines dieser Institute wurde von einer Frau geleitet. Im Rahmen der Ausschreibung von fünf Institutsleitungen im Jahr 2013 wurden Frauen explizit eingeladen, sich zu bewerben. Diese Aufforderung war jedoch nicht ausreichend, um das Ziel, den Frauenanteil in dieser Karrierestufe zu erhöhen, zu erreichen. Dabei spielte auch die schlechte Bewerber:innenquote eine große Rolle: Nicht einmal ein Viertel der Bewerber:innen waren Frauen. Lediglich eine Leitungsposition konnte in diesem Jahr mit einer Frau besetzt werden.

Die Vorschläge im ersten Frauenförderplan der ÖAW von 2014 konzentrierten sich auf Basis der jährlich erhobenen Daten zur Personalentwicklung zum einen auf Maßnahmen in den Bereichen Personalrekrutierung und -entwicklung zur Erhöhung des Anteils der Frauen bei den Postdoktorand:innen und in Leitungsfunktionen; u. a. sollte ein Mentoring-Programm für die Nachwuchswissenschaftlerinnen an der ÖAW entwickelt werden. Zum anderen wurden Maßnahmen in verschiedenen Bereichen erarbeitet, die die Sensibilisierung in Bezug auf die Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts innerhalb der ÖAW und die Sichtbarkeit von Forschungsleistungen von Frauen erhöhen sollten.

So wurde der Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache, den der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bereits 2005 erarbeitet hatte, aktualisiert und erhielt durch den Beschluss des Präsidiums verbindlichen Charakter für den Außenauftritt der Akademie. Der Anteil von Frauen bei den Vortragenden und Diskussionsteilnehmer:innen

87 <https://www.oeaw.ac.at/oeaw/akademie/gender-diversity>. Zugegriffen: 29.11.2022.

88 2012 lag der Frauenanteil bei den Praedocs bei 44% im MNT-Bereich und 71% im GSK-Bereich, bei den Postdocs bei 24% im MNT-Bereich, 57% im GSK-Bereich (AKG der ÖAW, 2014).

sollte gesteigert werden; darüber hinaus sollte ein Konzept für eine Vortragsreihe zu aktuellen Entwicklungen in der Gender- und Diversitätsforschung entwickelt werden.

2016: Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftler:innen an der ÖAW

Mentoring ist eine Personalentwicklungsmaßnahme zur beruflichen und persönlichen Entwicklung sowie zur Karriereförderung. Auf Basis einer Bedarfserhebung im Jahr 2013 unter Doktorandinnen und Postdoktorandinnen an den ÖAW-Instituten wurde das Mentoring-Programm der ÖAW entwickelt und im Zeitraum von Oktober 2016 bis Juni 2017 erstmals durchgeführt.

Das Mentoring-Programm der ÖAW basiert auf einem Paar-Mentoring (ein Mentor bzw. eine Mentorin und ein Mentee bilden ein „Paar“) und bietet Workshops zu Schlüsselqualifikationen im wissenschaftlichen und persönlichen Bereich an. Die Karriereentwicklung der Mentees, Wissenstransfer und strategische Unterstützung durch die Mentor:innen spielen eine wesentliche Rolle und sollen zusätzlich auch unter den Mentees durch selbstorganisiertes Peer-Mentoring reflektiert werden.

Am ersten Programmdurchgang nahmen 16 Mentees (13 Frauen und drei Männer) teil, begleitet von 12 erfahrenen Wissenschaftler:innen (Mitgliedern und Mitarbeiter:innen sowie ehemaligen Stipendiat:innen der ÖAW). Dieser erste Programmdurchgang wurde begleitend evaluiert: Die Teilnehmer:innen an den im Rahmenprogramm angebotenen Workshops wurden schriftlich befragt.⁸⁹ Nach dem offiziellen Abschluss des Programms wurden die Mentees und Mentor:innen zu ihren Erfahrungen interviewt und um Anregungen und Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Programms gebeten (Steinbacher, 2017). Die Evaluierung ergab, dass die einzelnen Programmdurchgänge auf jeweils zwölf Monate verlängert werden sollten. Am Beginn und Ende wird seitdem eine gemeinsame Veranstaltung der Mentees und Mentor:innen im Jänner bzw. Dezember eines Kalenderjahres durchgeführt.

Um die Teilnahme auch internationalen Nachwuchswissenschaftler:innen an der ÖAW zu ermöglichen, ist die Sprache im Programm Englisch. Die überwiegende Mehrheit der Workshops wird sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch angeboten. Die Möglichkeit der Anmeldung zu den Workshops ist zunächst auf die Mentees begrenzt; wenn Plätze frei bleiben, sind die Workshops für alle Mitarbeiter:innen der ÖAW zugänglich. Die selbstorganisierte Vernetzung der Mentees zusätzlich zu den im Rahmen des Programms angebotenen Treffen wurde bis 2019 durch das Angebot der Organisation von „Stammtischen“ aktiv unterstützt. Nach der pandemiebedingten Pause seit dem Frühjahr 2020 soll diese Förderung der regelmäßigen persönlichen Treffen ab 2023 wieder aufgenommen werden.

89 Im Rahmen des Mentoring-Programms werden Workshops zu Karriereplanung für Prä- und Postdocs, Personalentwicklung und Führung, Drittmittelakquise und Projektmanagement, Gender und Diversität in der Forschung, *Unconscious Bias* in Organisationen, Konfliktmanagement, Präsentations- und Kameratraining etc. angeboten.

Generell hat die Evaluierung deutlich gemacht, dass das Mentoring-Programm dazu beitragen kann, dass Nachwuchswissenschaftler:innen neue Beziehungen innerhalb der ÖAW aufbauen und neues Wissen über die ÖAW bzw. die österreichische Forschungslandschaft generieren können. Das Öffnen der Skills-Workshops für Mitarbeiter:innen der ÖAW stellt einen erheblichen Mehrwert des Programms dar und leistet zusätzlich einen Beitrag zur Förderung der Kommunikation und des Informationsaustauschs zwischen den Standorten der ÖAW bzw. über die Grenzen der Fachbereiche hinaus.

Seit 2016 erfolgten sieben Programmdurchgänge mit 110 Mentees und 105 Mentor:innen (in den ersten beiden Jahren betreuten einige Mentor:innen jeweils zwei Mentees). 60 % der Mentor:innen waren Frauen, überwiegend weibliche Mitglieder der ÖAW. Der Anteil der Mentor:innen, die keine Verbindung zur ÖAW haben, ist seit 2020 auf knapp 40 % gestiegen. 70 % der Mentees waren Frauen, ihr Anteil ist im Vergleich zu den ersten beiden Programmdurchgängen (80 %) leicht gesunken. Der Anteil der Doktorand:innen bei den Mentees ist seit Beginn des Programms von 33 % auf mehr als 50 % gestiegen. Beide Entwicklungen entsprechen nicht der ursprünglichen Zielsetzung des Programms, der Förderung und Unterstützung der weiblichen Postdocs. In Zukunft soll daher diese Zielgruppe stärker angesprochen und zur Teilnahme eingeladen werden.

2017: Evaluierung der Maßnahmen im Bereich „Gender und Diversität“

Gemeinsam mit anderen Maßnahmen zu Gender und Diversität wurde die Umsetzung des ersten Frauenförderplans der ÖAW in die Leistungsvereinbarung für den Zeitraum 2015–2017 aufgenommen. Darin wurde auch festgelegt, dass zur Überprüfung der im Frauenförderplan angeführten Maßnahmen eine externe Evaluierung durchgeführt werden sollte. Auf Basis der Ergebnisse dieser Evaluierung sollten Maßnahmen für die Leistungsvereinbarung 2018–2020 entwickelt werden.

Im Rahmen der Evaluierung wurde erhoben, ob bzw. wie die Maßnahmen zur Frauenförderung von den Mitarbeiter:innen in den Forschungseinrichtungen der ÖAW wahrgenommen wurden.⁹⁰ (Grasenick et al., 2018) Insgesamt wurde die Umsetzung des Frauenförderplans positiv bewertet, insbesondere die Maßnahmen, die in erster Linie durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen selbst umgesetzt werden konnten (das Mentoring-Programm und die Vortragsreihe zu Gender und Diversität). Gleichzeitig wurde deutlich, dass die Bekanntheit der Maßnahmen und der Tätigkeit des AKG verbesserungsfähig war.

Die Ergebnisse der Evaluierung zeigten aber auch, dass Maßnahmen im Bereich Personalrekrutierung oder bei der ausgeglichenen Besetzung von Gremien durch den AKG und die zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht ausreichend umgesetzt

90 Die Evaluierung war im Wesentlichen eine Erhebung in Form einer Online-Befragung der Leiter:innen und Mitarbeiter:innen aller ÖAW-Institute. Darin wurde um eine Bewertung der bisher realisierten Maßnahmen sowie um eine kritische Reflexion der Frauenförderaktivitäten der ÖAW ersucht.

werden konnten, da dafür eine Beteiligung mehrerer Ebenen und Bereiche in der ÖAW notwendig ist.

2018: Zweiter Frauenförderplan der ÖAW

Bei der Erstellung des Frauenförderplans für den Zeitraum 2018–2020 wurden die oben dargestellten Vorschläge und Anregungen der externen Evaluator:innen in Bezug auf Personalrekrutierung und -entwicklung, Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit aufgegriffen. Nicht zuletzt aufgrund der Ergebnisse der Evaluierung wurden Gender und Diversität erstmals klar als Querschnittsmaterie benannt, entsprechende Gremien und Kommunikationsstrukturen wurden etabliert: Zur Verbesserung der Kommunikation und Erhöhung des Bekanntheitsgrads des AKG innerhalb der ÖAW wurde der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ab 2019 erweitert – zusätzlich zu den gemäß der Geschäftsordnung gewählten Mitgliedern kommen nun auch Vertreter:innen aller ÖAW-Institute und der Verwaltung der ÖAW zumindest einmal im Halbjahr zusammen, um sich zu Themen im Bereich „Gender und Diversität“ auszutauschen. Das Präsidium hat darüber hinaus die Einrichtung eines Jour fixe „Gender und Diversität“ unter der Leitung eines Präsidiumsmitglieds veranlasst. Aufgabe des Gremiums, das aus den Bereichsleiter:innen der Zentralen Verwaltung und der Vorsitzenden des AKG besteht, ist die Entwicklung von Empfehlungen und die Begleitung der operativen Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans. Zusätzlich ist die Umsetzung des Frauenförderplans seit 2019 fester Tagesordnungspunkt der Institutsdirektorenkonferenz (IDK), dem Gremium der Leiter:innen der Forschungseinrichtungen der ÖAW.

Ein Schwerpunkt wurde in Zusammenhang mit der Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzt – die Berücksichtigung von familiären Betreuungsaufgaben war in der Befragung der Mitarbeiter:innen im Rahmen der Evaluierung als wichtiges Thema deutlich geworden. So wurde ein Fonds „Akademie und Kind“ eingerichtet, der obsorgepflichtigen Mitarbeiter:innen mit Kind(ern) bis zehn Jahren finanzielle Unterstützung gewährt, wenn aufgrund beruflicher Verpflichtungen abends oder am Wochenende zusätzliche Betreuung notwendig wird.

2021: Gleichstellungs- und Frauenförderplan der ÖAW

„Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung und Diversität werden an der ÖAW als ganzheitliches, lebensphasenorientiertes Konzept des Umgangs mit personeller, kultureller und gesellschaftlicher Vielfalt verstanden und gelebt. Zentral ist die Verankerung von Chancenvielfalt.“ (ÖAW, 2019, S. 13)

Um entsprechend dieser im Entwicklungsplan für den Zeitraum 2021–2023 formulierten Zielsetzung alle Ebenen der Diversität abzubilden, wurde der Frauenförderplan zu einem Gleichstellungsplan erweitert, in dem auch ein Frauenförderplan inkludiert ist. In der Präambel zum ersten Gleichstellungs- und Frauenförderplan der ÖAW, gültig ab März 2021, bekennt sich die ÖAW „[...] zur Schaffung und Bewahrung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds und somit zum Ziel der Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Alle Mitarbeitenden der ÖAW sollen ihre individuellen Potenziale und ihre Leistungsfähigkeit

in einem durch Offenheit und Integration gekennzeichneten Klima unabhängig von beispielsweise Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung entfalten können. Sie sollen in ihren unterschiedlichsten Lebensphasen und Karrierewegen unterstützt werden, weshalb die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie der ÖAW ebenso ein großes Anliegen ist.“ (ÖAW, 2022, S. 3)

Im Gleichstellungs- und Frauenförderplan werden Gender und Diversität als Querschnittsthemen aufgefasst, die die ÖAW auf allen Ebenen und in allen Bereichen betreffen; dies wird mit der Darstellung der wesentlichen Gremien und Funktionsträger:innen im Bereich Gender und Diversität an der ÖAW deutlich gemacht (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Gleichbehandlungsbeauftragte, Behindertenvertrauenspersonen, Jour fixe „Gender und Diversität“, Institutsdirektorenkonferenz). Prozedurale und strukturelle Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung, z. B. in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Karriereförderung, sind im Gleichstellungs- und Frauenförderplan ebenso enthalten wie Maßnahmen zur Bewusstmachung der Diversitätsdimensionen oder der weiteren Sensibilisierung für gleichstellungsbezogene Themen in Wissenschaft und Gesellschaft.

Damit unterstützt der Gleichstellungs- und Frauenförderplan die Gleichstellungsziele des Europäischen Forschungsraums (ERA), die Barrieren für Frauen bei Bewerbung, Einstellung und Karriereentwicklung beseitigen, der ungleichen Repräsentanz von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen entgegenwirken und die Genderdimension in Forschungsinhalten stärken sollen.

Was ist gelungen, was ist noch zu tun?

Seit der Verankerung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in der Organisationsstruktur sowie der Geschäftsordnung der ÖAW im Jahr 2011 wurden Fragen der Gleichbehandlung zunehmend als relevant für die Weiterentwicklung der Akademie als Institution anerkannt. Zunächst lag der Fokus auf der Benachteiligung von Frauen, vor allem der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen: Die in den Frauenförderplänen formulierten Maßnahmen betreffen insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Einstellungs- und Auswahlverfahren sowie unterschiedliche Karriereverläufe von Männern und Frauen.

Spätestens mit der Einrichtung des Jour fixe „Gender und Diversität“ im Jahr 2018 wurde dieser Themenbereich als Querschnittsmaterie erkannt; es wurden (und werden) Maßnahmen gesetzt, um die Kommunikation auf allen Ebenen und zwischen allen Bereichen der Akademie zu fördern. Indem die ÖAW den Jour fixe „Gender und Diversität“ auf der höchsten administrativen Hierarchiestufe unter Einbeziehung eines Mitglieds des Präsidiums ansiedelte, wurde dieses Gremium mit ausreichender Durchsetzungskraft ausgestattet, die zahlreichen und anspruchsvollen Maßnahmen und Ziele im Gleichstellungs- und Frauenförderplan der ÖAW umzusetzen.

Seit Mitte 2022 unterstützt eine Mitarbeiterin in der neu geschaffenen Funktion der „Referentin für Gleichbehandlung“ den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Sie agiert in ihrer Position als Schnittstelle zu den Gleichbehandlungsakteur:innen in den

ÖAW-Instituten, zum Betriebsrat und den Kolleg:innen innerhalb der Zentralen Verwaltung, intensiviert die Kommunikation zwischen allen Beteiligten und steht als Ansprechperson im Fall von Mobbing, Diskriminierung oder (sexueller) Belästigung zur Verfügung.

Das Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftler:innen an der ÖAW wird seit 2016 erfolgreich durchgeführt. Die Programmziele – Unterstützung der Karriereentwicklung der Mentees, Eröffnung von Zugängen zu wissenschaftlichen Netzwerken, Erwerb von Schlüsselqualifikationen durch Teilnahme an Workshops und Coaching – werden erreicht. Das Programm ermöglicht es wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen auf unterschiedlichen Karrierestufen, in unterschiedlichen Fachbereichen, Instituten und Standorten einander kennenzulernen und sich auf persönlicher und fachlicher Ebene auszutauschen. Es trägt somit auch zur stärkeren Identifikation mit der ÖAW bei. Im Verlauf des Programms hat sich der Anteil der Doktorand:innen, die als Mentees teilnehmen, von 33% im ersten Jahr auf 55% im Jahr 2022 erhöht. Diese steigende Nachfrage verweist auf einen großen Bedarf für Beratung und Unterstützung bei der Karriereplanung; gleichzeitig sollen die Anstrengungen intensiviert werden, insbesondere weibliche Postdocs an der ÖAW einzuladen, am Mentoring-Programm teilzunehmen. Auf diese Weise soll das ursprüngliche Ziel, vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen in den höheren Karrierestufen zu unterstützen, wieder deutlicher erreicht werden. Die rege Teilnahme von Mitarbeiter:innen an den Skills-Workshops, die im Rahmen des Mentoring-Programms angeboten werden, zeigt den hohen Bedarf an Personalentwicklungsmaßnahmen. Der Auf- und Ausbau des Angebots von Weiterbildungsmaßnahmen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Standorte, insbesondere Angebote zum Erwerb von Gender- und Diversitätskompetenz für alle Mitarbeiter:innen sowie verpflichtendes Führungskräfte-training, ist für die nächsten Jahre in Planung.

Ein wesentliches Thema für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist die Art und Weise der Einbindung in die Prozesse der Personalentwicklung, insbesondere Recruiting, Neubesetzung von Leitungspositionen und Übernahme von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in unbefristete Anstellung. Dabei steht die Erhöhung des Frauenanteils in den (höheren) Karrierestufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, im Fokus. Hier kann auf Ebene der Institutsleitungen eine positive Entwicklung festgestellt werden: Im Jahr 2022 sind sechs von insgesamt 25 Institutsdirektor:innen weiblich.

Seit Juli 2022 ist das neue Präsidium unter Heinz Faßmann im Amt. Zwei von vier Präsidiumsmitgliedern sind weiblich, die damit erreichte Frauenquote von 50% ist ÖAW-historisch einmalig. Bei der ersten Pressekonferenz am 12. September 2022 unterstrich das Präsidium die Bedeutung von Gender und Diversität für die ÖAW: „Die Akademie muss jünger, weiblicher und diverser werden. Sie soll die Gesellschaft besser repräsentieren und zeitgemäßer aufgestellt sein.“⁹¹ Die Mitglieder der „Jungen Akademie“ sollen daher ebenso eine stärkere Stimme in der ÖAW bekommen wie die weiblichen Mitglieder.

91 Christiane Wendehorst, Präsidentin der philosophisch-historischen Klasse, in der Pressekonferenz am 12.09.2022, siehe: <https://www.oeaw.ac.at/news/fassmann-stellt-erstes-arbeitsprogramm-fuer-die-oeaw-vor-1>. Zugegriffen: 29.11.2022.

Um die Situation von Frauen an der ÖAW zu verbessern und spezifische Benachteiligungen zu identifizieren, wird eine interne Umfrage durchgeführt. Sie soll zeigen, welche Maßnahmen für Mitglieder und Mitarbeitende in Forschung und Verwaltung besonders wichtig sind.

Um die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen, wurden in der Aula markante und erfolgreiche Frauen durch künstlerisch gestaltete Stelen (hohe und freistehende Pfeiler aus graviertem Glas mit entsprechenden Bildern und Inschriften) geehrt, unter anderem auch die Physikerin Berta Karlik (1904–1990), die 1973 als erste Frau zum wirklichen Mitglied gewählt wurde. Zum 50-jährigen Jubiläum ihrer Wahl wird es im kommenden Jahr Aktivitäten geben, um dem Thema „Frauen in der Wissenschaft“ noch mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Der geplante Auftakt dazu findet rund um den internationalen Frauentag am 8. März 2023 statt.

Der Rückblick fällt positiv aus. Das Thema ist angekommen, akzeptiert und wird ernsthaft verfolgt. Und objektiv betrachtet sind auch zahlreiche Erfolge zu verzeichnen. Von einer endgültigen Bewältigung der mit Gender und Diversität verbundenen Herausforderungen kann aber noch nicht gesprochen werden, Gleichbehandlung bleibt eine immanente Aufgabe.

Literatur

AKG der ÖAW [Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Österreichischen Akademie der Wissenschaften] (2005). Geschäftsordnung. <https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/akg/go.pdf>. Zugegriffen: 29.11.2022.

AKG der ÖAW [Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Österreichischen Akademie der Wissenschaften] (2014). Frauenförderplan der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Wien. https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/NEWS/2018/PDF/OeAW_Frauenfoerderplan_ab2015_online.pdf. Zugegriffen: 29.11.2022.

Grasenick, Karin, Kupsa, Stephan & Pohn-Weidinger, Simon (2018). Bericht der externen Begleitung zur Evaluierung der Maßnahmen im Bereich „Gender und Diversität“ im Rahmen der Leistungsvereinbarung 2015–2017. Wien: convelop.

ÖAW [Österreichische Akademie der Wissenschaften] (2006). Wissensbilanz 2005. Wissen – Eine Bilanz. Wien: ÖAW. https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/NEWS/2006/pdf/oeaw_wissensbilanz_05.pdf. Zugegriffen: 29.11.2022.

ÖAW [Österreichische Akademie der Wissenschaften] (2016). Satzung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Wien. https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/NEWS/2016/PDF/Satzung_2016.pdf. Zugegriffen: 29.11.2022.

ÖAW [Österreichische Akademie der Wissenschaften] (2019). ÖAW-Entwicklungsplanung 2021–2023. Wien. https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/NEWS/2020/PDF/EP_2021-2023_final-Web.pdf. Zugegriffen: 29.11.2022.

ÖAW [Österreichische Akademie der Wissenschaften] (2022). Gleichstellungs- und Frauenförderplan der ÖAW. Wien. <https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/NEWS/2022/PDF/GFP.pdf>. Zugegriffen: 29.11.2022.

Steinbacher, Sabine (2017). Schlussbericht zur Evaluation des Mentoring-Programms 2016/2017 der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW). Wien.



2

Genderdimension in Forschungs- inhalten und Lehre

Policy Paper

Angela Wroblewski

Einleitung

Die Frauenforschung positionierte sich in ihren Anfängen in den 1970er-Jahren in gezielter Abgrenzung vom quantitativen, männlich dominierten Mainstream der Forschung (Meuser, 2010). Frauenforschung verstand sich damals als Analyse- und zugleich als politisches Instrument. Ziel war die Sichtbarmachung bisher nicht im männlichen Mainstream vorhandener Perspektiven und Lebenswelten von Frauen. Diese Abgrenzung von der traditionellen Forschungstradition erfolgte sowohl hinsichtlich der Forschungsfragen und -themen als auch der in der Sozialforschung eingesetzten Methoden (Baur, 2009; Sturm, 2010). Zu Beginn wurde Frauenforschung insbesondere im Kontext der Neuen Frauenbewegung geleistet. Konkrete Projekte wurden an Universitäten und im Rahmen autonomer Frauenprojekte durchgeführt. Gerade in den Anfängen trug die kritische Frauen- und Geschlechterforschung wesentlich dazu bei, die Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung zu beschreiben und lieferte so einen wertvollen Input für die Gestaltung frauen- und gleichstellungsfördernder Politiken (Schaller-Steidl & Neuwirth, 2003).

Entwicklung in Österreich vor 2000

In Österreich wurde Frauenforschung bereits früh in der universitären Gleichstellungspolitik verankert. Das Ziel war Forschung von Frauen über Frauen und ihre Lebensrealitäten zu fördern (Keplinger, 1994). Bereits in den 1980er-Jahren thematisierte die damalige Wissenschaftsministerin Hertha Firnberg Frauenforschung als einen der Schwerpunkte in der sogenannten „Forschungskonzeption 80“ (BMWF, 1981). Zu dieser Zeit wurde auch die Integration von Inhalten der Frauenforschung in die Lehre an Universitäten unterstützt. Im Jahr 1982 setzte Hertha Firnberg die Einrichtung eines Sonderkontingents für frauenspezifische Lehrveranstaltungen auf Bundesebene durch. Dieser „Frauentopf“ sollte als eine Art Sprungbrett von frauenspezifischen oder feministischen Lehrveranstaltungen in das reguläre Lehrveranstaltungskontingent fungieren. Unter Wissenschaftsminister Hans Tuppy wurde Ende der 1980er-Jahre das Sonderkontingent für frauenspezifische bzw. feministische Lehrveranstaltungen auf 147 Stunden eingefroren, was damals 0,9% des gesamten Lehrveranstaltungskontingents entsprach. 1989 weitete Wissenschaftsminister Erhard Busek das Kontingent auf 200 Stunden aus (Baldauf et al., 1990). In der Folge etablierten sich interdisziplinäre Ringvorlesungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an den Universitäten Graz, Innsbruck, Klagenfurt, Salzburg und Wien.

In dieser Zeit wurden bereits die ersten Professuren für Frauenforschung geschaffen. 1988 wurde mit Claudia von Werlhof, die als Ordinaria für „Politisches System

Österreichs mit besonderer Berücksichtigung der Frauenforschung“ an das Institut für Politikwissenschaft der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Innsbruck berufen wurde, die erste Professur für Frauenforschung in Österreich eingerichtet. 1993 wurde Eva Kreisky, die davor eine Professur für Politikwissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der Frauenforschung an der Freien Universität Berlin innehatte, Gastprofessorin am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien und war ab 1995 ebendort als ordentliche Professorin tätig.

Zu Beginn der 1990er-Jahre wurden Interuniversitäre Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien eingerichtet, durch die die Institutionalisierung der Frauenforschung unterstützt und eine Anlaufstelle für Forschende im Bereich der Frauenforschung am jeweiligen Universitätsstandort geschaffen wurde. Die ersten interuniversitären Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien wurden 1993 in Wien und Linz etabliert, 1994 folgte jene in Graz. Ebenfalls einen Beitrag zur Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung leistete die Einrichtung von einschlägigen Gastprofessuren. Das Wissenschaftsressort richtete 1998 die Käthe-Leichter-Gastprofessur⁹² als eine für Genderforschung gewidmete Gastprofessur ein. Ziel der Initiative war es, der Geschlechterforschung und feministischen Forschung an der Universität Wien durch Einladung internationaler Expert*innen Impulse für Forschung und Lehre zu geben (BMWV, 1999a). Ähnlich verhält es sich mit der Aigner-Rollett-Gastprofessur⁹³ an der Universität Graz, die im Wintersemester 1999/2000 erstmals eingerichtet wurde. An der Universität Linz ging man über die Einrichtung einer Professur hinaus und schuf bereits 2001 das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung als überfakultäres Universitätsinstitut. Das Institut fokussiert auf Fragen der Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Der überfakultäre Charakter unterstützt die Verankerung der Genderdimension in allen wissenschaftlichen Disziplinen im Sinne einer Querschnittsmaterie. 2002 folgte die Gründung des Instituts „Gender und Diversität in Organisationen“ an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Ende der 1990er-Jahre setzte der damalige Wissenschaftsminister Caspar Einem eine Arbeitsgruppe ein, die konkrete Maßnahmenvorschläge zur faktischen Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Forschung formulierte (BMWV, 1999a). Das Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft thematisierte auch Maßnahmen zur Förderung der feministischen Forschung und Gender Studies (z. B. durch die Einrichtung von Stiftungsprofessuren oder Instituten). Darüber hinaus sollten durch die Vernetzung

92 Käthe Leichter war sozialistische Gewerkschafterin, Autorin und Gründerin des Frauenreferats der Wiener Arbeiterkammer. Sie erkämpfte sich die Zulassung zur Universität Wien durch eine Klage und studierte ab 1914 Staatswissenschaften an der Universität Wien. Die Abschlussprüfungen wurden ihr in Wien verweigert. Sie promovierte daher 1918 in Heidelberg.

93 Die Gastprofessur ist nach Octavia Aigner-Rollett benannt. Sie war die zweite Frau, die an der Universität Graz das Studium der Medizin abschloss (1905) und die erste Frau, die in Graz als Ärztin eine Praxis eröffnete.

von universitärer und außeruniversitärer Wissenschaft die Durchlässigkeit zwischen den Sektoren erhöht und Karrieremöglichkeiten für Frauen geschaffen werden.

Parallel zur Arbeit am Weißbuch wurde 1997 der Forschungsschwerpunkt „Politikrelevante Hochschulforschung: Frauen in Wissenschaft und Forschung“ initiiert. Insgesamt wurden 41 Projektanträge eingereicht, die von einem Fachbeirat begutachtet wurden. Nach einem zweistufigen Auswahlverfahren wurden fünf Projekte gefördert, die die Grundlage für eine forschungsgeleitete und evidenzbasierte Gleichstellungspolitik liefern sollten (BMWV, 1999b, S. 101). Die Studien setzten sich u. a. mit der Situation von Frauen in der außeruniversitären Forschung (Papouschek & Pastner, 2002), mit der Mobilität von Wissenschaftlerinnen (Vogt et al., 2002) oder mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem (Buchinger et al., 2002) auseinander. Die Ergebnisse dieser Studien wurden in der vom Wissenschaftsressort herausgegebenen und im Verlag Österreich bis 2007 erschienenen Reihe „Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ veröffentlicht.

Um die Sichtbarkeit der Geschlechterforschung zu erhöhen und herausragende Leistungen zu würdigen, vergibt das BMBWF seit 1997 alle zwei Jahre die Gabriele-Possanner-Preise⁹⁴ für wissenschaftliche Leistungen im Bereich der Geschlechterforschung in Österreich. Konkret werden ein Staats-, ein Würdigungs- sowie zwei Förderungspreise auf Vorschlag einer vom zuständigen Bundesminister bzw. der zuständigen Bundesministerin eingesetzten internationalen Fachjury vergeben. Ziel des mit 10.000 EUR dotierten Gabriele-Possanner-Staatspreis ist es, die wissenschaftlichen Leistungen einer Person aus dem Bereich der Forschung und Lehre auszuzeichnen. Mit dem Gabriele-Possanner-Würdigungspreis wird das Lebenswerk einer Person aus dem Bereich Forschung und Lehre ausgezeichnet. Kandidat*innen für den Staatspreis und den Würdigungspreis werden durch die Leitungen von Hochschulen sowie durch die Leitungen der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, der Ludwig Boltzmann Gesellschaft und des IST-Austria nominiert. Für die Gabriele-Possanner-Förderungspreise sind Eigenbewerbungen vorgesehen. Die Gabriele-Possanner-Förderungspreise sind mit jeweils 12.000 EUR dotiert und dienen der Auszeichnung wissenschaftlicher Einzelleistungen. 2021 wurde ergänzend zu den bestehenden Preisen ein Preis für Vorwissenschaftliche Arbeiten im Bereich der Geschlechterforschung geschaffen.

Entwicklungen in Österreich seit 2000

Im Rahmen von ersten Ressortinitiativen zur Umsetzung der politischen Strategie Gender Mainstreaming haben Ilse König und Ursula Brustmann für den Forschungsbereich bereits 2004 ausgehend von den Prinzipien des Gender Mainstreamings einen ersten Leitfaden, wie die Genderdimension in Forschungsinhalten berücksichtigt werden kann,

94 Gabriele Possanner promovierte 1897 als erste Frau an einer österreichischen Universität und war Österreichs erste Medizinerin.

formuliert, der sich an Fördergebende, Forschungsinstitutionen und Forschende richtet (König & Brustmann, 2004).

Das Universitätsgesetz 2002, das mit 1. Jänner 2004 in Kraft trat, brachte Universitäten weitreichende Autonomie und reduzierte die Möglichkeiten des Wissenschaftsressorts direkt Forschung und Lehre im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung zu unterstützen. Vielmehr sind nunmehr die Universitäten die zentralen Akteurinnen in diesem Bereich. Die größte Herausforderung war es nun, bestehende Maßnahmen und Strukturen in das UG 2002 zu integrieren bzw. Rahmenbedingungen zu schaffen, die mit der Zeit vor der Autonomie vergleichbar sind (Wroblewski et al., 2007). So wurden beispielsweise die Interuniversitären Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien im Zuge der Implementierung des UG 2002 aufgelöst. Dafür sieht § 19 UG 2002 die Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung an allen Universitäten vor, womit der Fokus der Stellen deutlich ausgeweitet wurde, da sie nunmehr auch für Gleichstellungspolitiken zuständig sind (Kucsko-Stadlmayer, 2007). Die Käthe-Leichter-Gastprofessur wurde im Zuge der Autonomie der Universität Wien weitergeführt. Auch die Aigner-Rollet-Gastprofessur an der Universität Graz blieb bestehen.

Im Rahmen ihrer Autonomie – konkret durch die Entwicklungspläne – definieren Universitäten Kompetenzfelder in der Forschung, die das universitäre Profil prägen. Forschungsaktivitäten können in spezifische Organisationsformen eingebettet sein wie z. B. Forschungsplattformen. So wurde beispielsweise bereits 2006 die Forschungsplattform „Neuverortung der Frauen- und Geschlechtergeschichte im veränderten Europäischen Kontext. Vernetzung – Ressourcen – Projekte“ an der Universität Wien eingerichtet. Die Forschungsplattform intensivierte interfakultäre und interdisziplinäre Kooperationen und verstärkte bzw. institutionalisierte internationale Vernetzung im Bereich der Frauen- und Geschlechtergeschichte (Saurer et al., 2010). Die Forschungsplattform lief bis Ende 2012. An der Universität Innsbruck wurde 2008 ein bestehender interfakultärer Forschungsschwerpunkt aufgewertet und als Forschungsplattform „Geschlechterforschung – Identitäten – Diskurse – Transformationen“ etabliert. 2019 wurde die Plattform reorganisiert und das „Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck (CGI)“ geschaffen. Laut Universitätsbericht 2020 (BMBWF, 2021, S. 258 f.) sind mittlerweile an zehn Universitäten Zentren oder Institute für Frauen- und Geschlechterforschung eingerichtet.

Die Einrichtung von Professuren, die eine Voll- oder Teilwidmung im Bereich der Geschlechterforschung aufweisen, fällt ebenfalls in den Zuständigkeitsbereich autonomer Universitäten. Im Zuge der Verhandlungen der Leistungsvereinbarungen 2022–2024 wurden Universitäten aufgefordert, Professuren mit einer Voll- oder Teilwidmung im Bereich der Geschlechterforschung einzurichten. Zwölf Universitäten haben bereits eine teil- oder vollgewidmete Professur im Bereich der Geschlechterforschung eingerichtet (acht davon waren unbefristete Professuren, Stand 2020). Diese Professuren sind den Studienfeldern Geisteswissenschaften, Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Gesundheit zugeordnet. Darüber hinaus sind an sieben Universitäten Gastprofessuren eingerichtet (BMBWF, 2021). Laut Universitätsbericht 2020 (BMBWF, 2021) werden an fast allen Uni

versitäten Lehrveranstaltungen aus dem Bereich der Geschlechterforschung angeboten. An elf Universitäten sind verpflichtende Teile des Studiums durch Lehrveranstaltungen aus dem Bereich der Geschlechterforschung vorgesehen. An 13 Universitäten gibt es zumindest ein Studium, in dem ein freiwillig wählbarer Studienteil mit Geschlechterfokus angeboten wird.

An den Fachhochschulen ist Geschlechterforschung deutlich schwächer institutionalisiert. Eine Ausnahme stellt der an der FH Kärnten eingerichtete Studiengang „Disability & Diversity Studies“ dar. An den Pädagogischen Hochschulen ist die Genderdimension in Curricula wiederum deutlich stärker verankert als an Universitäten. So ist in § 9 des Hochschulgesetzes festgehalten, dass „[d]ie Pädagogischen Hochschulen [...] bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die Strategie des Gender Mainstreaming anzuwenden und die Ergebnisse im Bereich der Gender Studies und der gendersensiblen Didaktik zu berücksichtigen [haben]“. Um die Pädagogischen Hochschulen dabei zu unterstützen, wurde von 2016 bis 2018 an der Pädagogischen Hochschule Salzburg im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung ein Bundeszentrum⁹⁵ für Geschlechterpädagogik eingerichtet. Im Zuge der Vorbereitungen für den Aufbau dieses Zentrums war bereits 2015 eine erste Forschungsprofessur für Geschlechterpädagogik und Geschlechterforschung etabliert worden. Das Bundeszentrum arbeitete Vorschläge zur Verankerung von Genderkompetenz in der Pädagog*innenbildung aus (Koordinationsstelle für Gender Studies an der Pädagogischen Hochschule Salzburg, 2014). Der Qualitätssicherungsrat für die Pädagog*innenbildung prüft im Rahmen der Begutachtung von Curricula unter anderem, ob die Curricula für Lehramtsstudien auch die Entwicklung von Diversitäts- und Genderkompetenzen (als Teil des Kompetenzkatalogs) beinhalten.

Parallel zur Frauen- und Geschlechterforschung an Hochschulen wurde auch im außeruniversitären Bereich Expertise im Rahmen der politikberatenden Forschung aufgebaut, die die Entwicklung und Umsetzung frauen- und gleichstellungsfördernder Politiken und Programme unterstützte. Dazu zählt die begleitende Evaluation von konkreten Maßnahmen der Frauenförderung oder Gleichstellungspolitik in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Forschung, wie sie von zahlreichen außeruniversitären Forschungseinrichtungen durchgeführt wurden⁹⁶, wie auch die Beteiligung von EU-geförderten Projekten (siehe Kapitel Kulturwandel).

Ein starkes Lebenszeichen der Geschlechterforschung wurde 2012 mit der Gründung der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF) gesetzt. Ziel der ÖGGF ist die Etablierung, Weiterentwicklung und Förderung von Geschlechterforschung in ihrer gesamten Breite im universitären und außeruniversitären Bereich in Österreich. Konkret sollen durch die ÖGGF „Artikulationsräume für

95 2018 wurde das Bundeszentrum in ein Kompetenzzentrum für Geschlechterpädagogik und -forschung umgewandelt, das am Institut für Gesellschaftliches Lernen und Politische Bildung der PH Salzburg angesiedelt ist.

96 Dazu zählen u. a. FORBA, IFZ Graz, Joanneum Research, L&R Sozialforschung, Solution, SORA, das Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) und das Institut für Höhere Studien (IHS).

feministische Wissenschaftler_innen unterschiedlicher Disziplinen, über die sich auch die Geschlechterforschung weiterentwickelt“ (Raab, 2014, S. 153) eröffnet werden. Dabei setzt sich die ÖGGF insbesondere für Nachwuchsförderung ein, unterstützt die nachhaltige Verankerung von Gender Studies in Forschung und Lehre an österreichischen Universitäten und nimmt die Vertretung von Geschlechterforschung in den relevanten hochschul- und wissenschaftspolitischen Gremien bzw. in der Öffentlichkeit wahr. Ein zentrales Instrument, um diese Ziele zu erreichen, stellt die seit 2013 jährlich organisierte Tagung der ÖGGF dar.

Die ÖGGF strebt an, die Genderdimension in allen Disziplinen zu thematisieren und damit auch geschlechterpolitische Grenzziehungen vorzunehmen. Diese gelten als produktiv, weil durch sie politische, akademische und wissenschaftliche Benachteiligungen benennbar sind und Wissensbestände hinterfragt werden können. Dadurch können androzentristische, heteronormative Wissenschaftsansätze kritisiert werden. „In diesem Sinne markieren geschlechterpolitische Grenzziehungen keine genuin fachliche, personale oder räumliche Grenze, sondern ein ubiquitäres Terrain im wissenschaftlichen Feld“ (Raab, 2014, S. 153).

Die Verankerung der Genderdimension in Forschungs- und Innovationsinhalte wurde in den letzten Jahren auch in der Forschungsförderung aufgegriffen. Der FWF integrierte bereits 2011 die verpflichtende Analyse der Genderrelevanz in die Spezialforschungsbereiche (SFB) und Doktoratsprogramme (DK). 2019 wurde diese Anforderung der Genderrelevanz-Analyse auf alle Programme des FWF übertragen und in den Antragsrichtlinien im Rahmen der Anforderung an die Projektbeschreibung verankert.

Im Bereich der technisch-naturwissenschaftlichen Forschung wurde mit den FEMtech Projekten ein innovatives Programm gestartet, das international als Good Practice Maßnahme gehandelt wurde. Seit 2008 erfolgten über die FFG insgesamt acht Ausschreibungen von FEMtech Forschungsprojekten, die die Genderdimension in angewandter Forschung berücksichtigen und so eine gendergerechte Entwicklung von Produkten und Technologien anstreben (Wroblewski, 2016). Laut der Programmdokumente soll dadurch sichergestellt werden, dass in allen zukunftsrelevanten Forschungsfeldern die Genderdimension aufgegriffen und das Interesse für das Thema Gender bei der Entwicklung von konkreten Produkten gesteigert wird. Damit wird ein Beitrag zur Qualitätssteigerung von Technologien und Produkten am Markt angestrebt, da Produkte und Dienstleistungen für eine breitere Zielgruppe entwickelt werden. Ergebnisse der FEMtech Forschungsprojekte und weitere aktuelle Daten und Studien zur Situation von Frauen in Forschung und Technologie werden über die FEMtech Website zur Verfügung gestellt.⁹⁷

97 www.femtech.at. Zugegriffen: 08.11.2022.

Verankerung der Genderdimension in der Forschungsförderung auf europäischer Ebene

2011 setzte die Europäische Kommission eine Expert*innengruppe ein, die anhand konkreter Beispiele aufzeigen sollte, warum „geschlechterblinde“ Forschung und Innovation nicht nur die Bedürfnisse und Lebensrealitäten von Frauen ignorieren, sondern darüber hinaus auch gefährlich sein können (EC, 2013)⁹⁸. Dazu zählt beispielsweise die Nichterkennung von Herzinfarkten bei Frauen, wenn für die Diagnose die bei Männern typischen Symptome herangezogen werden, oder die Entwicklung von Crash-Test-Dummies anhand eines durchschnittlichen männlichen Körpers, die nicht für Frauen (insbesondere Schwangere) und Kinder geeignet sind (Schiebinger & Schraudner, 2011).

Um Gender Mainstreaming umzusetzen und damit auch die Genderdimension in EU-geförderten Projekten zu stärken, wurden im Rahmen des 6. Forschungsrahmenprogramms (2002–2007) Aktionspläne für Chancengleichheit (Gender Action Plans, GAPs) für integrierte Projekte und Exzellenznetzwerke eingefordert. Die Aktionspläne sollten Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an der Forschung und zur Integration der Genderdimension in den Forschungsinhalt umfassen. Eine Evaluierung der Umsetzung dieser Vorgabe zeigte, dass zwar Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Forschung wie auch Sensibilisierungsmaßnahmen umgesetzt wurden, dass sich aber die Integration von Genderaspekten in die Forschungsinhalte als schwierig erwies und von den meisten Projekten nicht berücksichtigt wurde (Schneider, 2007).

Im 7. Forschungsrahmenprogramm (2007–2013) wurden Antragstellende aufgefordert, die Relevanz der Genderdimension im Forschungsvorhaben zu beschreiben. Auch im folgenden Forschungsrahmenprogramm, Horizon 2020 (2014–2021), war die Stärkung der Genderdimension in Forschungsinhalten als Zielsetzung formuliert. Artikel 16 der Verordnung zu Horizon 2020⁹⁹ sah daher vor: „The gender dimension shall be adequately integrated in research and innovation content in strategies, programmes and projects and followed through at all stages of the research cycle.“ Im Rahmen von Horizon 2020 wurde die Erläuterung der Genderrelevanz bei Forschungsanträgen verpflichtend bei jenen Ausschreibungen, die von der Europäischen Kommission als genderrelevant gekennzeichnet waren („gender-flagged topics“). Insgesamt betraf dies 16 % aller Ausschreibungen und alle Ausschreibungen im Rahmen des Programms „Science with and for Society“ (de Cheveigné et al., 2017).

Die Evaluation der Umsetzung der Vorgabe, die Genderdimension in EU-geförderten Projekten zu stärken, zeigte eine Reihe von Schwachstellen auf (de Cheveigné et al., 2017). Als besonderes Problem wurde das Fehlen von Genderexpertise sowohl

98 Die Expert*innengruppe führte die Arbeit des von der Universität Stanford ab 2009 geförderten Projekts „Gendered Innovations“ fort, siehe: <http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>. Zugegriffen: 08.11.2022. 2019 setzte die Europäische Kommission wieder eine Expert*innengruppe ein, die weitere Beispiele geschlechtersensibler Innovation aufbereitete (EC, 2020).

99 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1291&from=EN>. Zugegriffen: 08.11.2022.

bei der Entwicklung von Projektanträgen wie auch bei deren Evaluation (in den Panels) identifiziert. Aufgrund der fehlenden Genderexpertise kann es schwierig sein, die Berücksichtigung der Genderdimension bei der Formulierung von Forschungsfragen oder der Entwicklung des Forschungsdesigns adäquat zu beurteilen.

Im Rahmen des laufenden Forschungsrahmenprogramms, Horizon Europe (2022–2027), wird die Berücksichtigung der Genderdimension in den Inhalten von Forschung und Innovation als Standard für alle Projekte festgelegt: „The integration of the gender dimension into research and innovation content across the Programme is an operational objective for Horizon Europe, and becomes a requirement by default” (EC, 2022, S. 14).

Diskussion

Von den Anfängen bis in die 1990er-Jahre war die Entwicklung von frauenfördernden und gleichstellungspolitischen Politiken im Bereich Wissenschaft und Forschung durch eine starke Nutzung der Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung charakterisiert. Diese Koppelung scheint in den letzten Jahren weniger stark ausgeprägt zu sein, was eine Konsequenz der Autonomisierung der Hochschulen sein könnte oder aber die Ursache in der Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Richtung Postfeminismus und Geschlechtervielfalt, Intersektionalität, Diversität oder Post-Colonial Studies haben könnte. Es ist bislang nicht gelungen, die aktuelle theoretische Diskussion überzeugend in Gleichstellungspolitiken zu integrieren und sie zu einer diversitätsorientierten und intersektionalen Gleichstellungspolitik weiterzuentwickeln.

Auch wenn in Österreich Frauen- und Geschlechterforschung bereits früh gefördert und ihre Institutionalisierung unterstützt wurde, so ist es bislang noch nicht gelungen, die Genderdimension in den Inhalten von Forschung, Innovation und Lehre als Querschnittsthematik zu verankern. Es sind zwar an allen Universitäten Koordinationsstellen und an einigen darüber hinaus Zentren, Forschungsplattformen oder Institute für Geschlechter- oder Diversitätsforschung eingerichtet. Diese sind im akademischen Feld etabliert und tragen mit exzellenter Forschung zum Diskurs bei. Das Interesse an einem interdisziplinären Diskurs mit Geschlechterforschung, durch den es zu einer Verankerung der Genderdimension als Querschnittsmaterie in anderen Feldern kommen würde, scheint jedoch begrenzt zu bleiben. Im Rahmen der Forschungsförderung wird versucht dem entgegenzusteuern – durch Anreize, wie sie das FEMtech Programm bereitstellt, durch verpflichtende Vorgaben wie in der europäischen Forschungsförderung sowie durch die Bereitstellung von Good Practices. Ziel dieser Bemühungen ist es, die Diskussion rund um die Genderdimension in Forschungsinhalten als Teil exzellenter Forschung und damit im Kern der Disziplinen zu verankern und nicht als etwas Zusätzliches zu verstehen, das auch zu behandeln ist, um förderwürdig zu sein.

Literatur

Baldauf, Anette, Birkhan, Ingvild & Griesebner, Andrea (1990). Die „Initiative für die Stärkung der Frauenforschung und ihrer Verankerung in der Lehre“: Bericht einer Protestbewegung an der Universität Wien. *L'Homme Z.F.G.* 1(1), 89–97. doi: 10.7767/lhomme.1990.1.1.89.

Baur, Nina (2009). Von der Quali-/Quanti-Debatte zum Methoden-Mix. Reichweite und Ertrag methodischer Zugriffe am Beispiel der Vorstellungen von familiärer Arbeitsteilung. In: Brigitte Aulenbacher & Birgit Riegraf (Hrsg.), *Erkenntnis und Methode: Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs* (S. 119–143). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

BMBWF [Bundeministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2021). Universitätsbericht > 2020. Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:ee959e59-9fdb-40c1-8bb8-c56900af98de/untitled.pdf>. Zugegriffen: 08.11.2022.

BMWF [Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung] (1981). Österreichische Forschungskonzeption 80. Wien: BMWF.

BMWV [Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr] (Hrsg.) (1999a). Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Wien: BMWV.

BMWV [Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr] (1999b). Hochschulbericht 1999. Band 1. Wien: BMWV. https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XX/III/III_00204/imfname_537283.pdf. Zugegriffen: 21.11.2022.

Buchinger, Birgit, Gödl, Doris & Gschwandtner, Ulrike (2002). Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten. Eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 14. Wien: Verlag Österreich.

De Cheveigné, Suzanne, Knoll, Bente, Bustelo, Maria, Engebretsen, Eivind & Sandström, Ulf (2017). Interim Evaluation: Gender equality as a crosscutting issue in Horizon 2020. Report of the Expert Group. Brussels: European Commission. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02948895/document>. Zugegriffen: 08.11.2022.

EC [European Commission] (2013). Gendered Innovations. How Gender Analysis Contributes to Research. Report of the Expert Group “Innovation through Gender”. Brussels. doi: 10.2777/11868.

EC [European Commission] (2020). Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation. Policy Review. Brussels. doi: 10.2777/316197.

EC [European Commission] (2022). Horizon Europe (HORIZON). Programme Guide. Brussels. https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide_horizon_en.pdf. Zugegriffen: 08.11.2022.

Keplinger, Maria (1994). Frauenforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. In: Gertraud Seiser & Eva Knollmayer (Hrsg.), Von den Bemühungen der Frauen in der Wissenschaft Fuß zu fassen. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 3 (S. 25–31). Wien: BMWF.

König, Ilse & Brustmann, Ursula (2004). Wie kommt Gender in die Forschung? Leitfaden Leitweg Checkliste. Wien: BMBWK. https://www.femtech.at/sites/default/files/wie_kommt_gender_in_die_forschung.pdf. Zugegriffen: 08.11.2022.

Kronberger, Silvia (2014). Gender Kompetenz in der PädagogInnenbildung NEU. Vorschläge zur Verankerung, Kompetenzmodelle & theoretische Grundlagen. Salzburg: Koordinationsstelle für Gender Studies an der Pädagogischen Hochschule Salzburg. https://portal.ibobb.at/fileadmin/Berufsorientierung_und_Bildung/Pa_dagogInnenbildung_Neu_Final_1.2.pdf. Zugegriffen: 21.11.2022.

Kucsko-Stadlmayer, Gabriele (2007). Gleichstellung von Frauen und Männern an vollrechtsfähigen Universitäten. Zeitschrift für Hochschulrecht 6, 8–17. doi: 10.1007/s00741-007-0114-y.

Meuser, Michael (2010). Methodologie und Methoden der Geschlechterforschung. In: Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser & Birgit Riegraf (Hrsg.), Soziologische Geschlechterforschung: Eine Einführung (S. 80–102). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Papouschek, Ulrike & Pastner, Ulli (2002). Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 13. Wien: Verlag Österreich.

Raab, Heike (2014). Be- und Entgrenzung feministischer Netzwerke im akademischen Kontext. Femina Politica 23(1), 153–154. doi: 10.3224/feminapolitica.v23i1.16033.

Saurer, Edith, Hafner, Michaela & Gerhalter, Li (2010). The Research Platform “Repositioning of Women’s and Gender History” at the University of Vienna. Genre & Histoire 7.

Schaller-Steidl, Roberta & Neuwirth, Barbara (Hrsg.) (2003). Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung: Konzepte, Strukturen, Praktiken. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 19. Wien: Verlag Österreich.

Schiebinger, Londa & Schraudner, Martina (2011). Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine, and Engineering. *Interdisciplinary Science Reviews* 36(2), 154–167. doi: 10.1179/030801811X13013181961518.

Schneider, Cornelia (2007). Gender Action Plans – ein wirksames Instrument zur Förderung von Chancengleichheit im 6. Forschungsrahmenprogramm der EU? In: Anne Dudeck & Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.), *Zukunft Bologna!?: Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur* (S. 91–102). Frankfurt am Main: P. Lang.

Sturm, Gabriele (2010). Forschungsmethodologie: Vorüberlegungen für eine Evaluation feministischer (Sozial-)Forschung. In: Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (S. 400–408). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Vogt, Marion, Hebenstreit, Gabriele & Winter, Ilse (2002). Räumliche Mobilität und Karriere. Mobilität von WissenschaftlerInnen. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 15. Wien: Verlag Österreich.

Wroblewski, Angela (2016). Gender in Forschungsinhalten – Review der FEMtech Forschungsprojekte 2008 bis 2014. Projektbericht. Studie im Auftrag des BMVIT. Wien: IHS. <https://www.femtech.at/content/gender-forschungsinhalten-review-der-femtech-forschungsprojekte-2008-bis-2014>. Zugegriffen: 21.05.2022.

Wroblewski, Angela, Leitner, Andrea, Gindl, Michaela, Pellert, Ada & Woitech, Birgit (2007). Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen des bm:bwk. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 21. Wien: Verlag Österreich.



2.1 „Steter Tropfen höhlt zwar Steine, aber nicht alle Menschenhirne“ (Ursula Floßmann) – Institute für Geschlechterforschung an Universitäten

Waltraud Ernst

Einleitung

Frauen- und Geschlechterforschung ist an österreichischen Universitäten auf vielfältige, jedoch nicht systematische Weise verankert. Es gibt ein paar wenige Professuren mit einer (Teil-)Denomination in Gender Studies, einige Curricula zum vertiefenden Studium der Frauen- und Geschlechterforschung im MA Bereich, jedoch nur vereinzelt und nicht flächendeckend, sowohl was die disziplinäre Ausrichtung betrifft als auch die geografische Verteilung. An der Johannes Kepler Universität Linz (JKU) gibt es seit 2001 das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung (IFG) und seit 2010 das Institut für Legal Gender Studies (ILGS). Die im Titel zitierte Linzer Rechtshistorikerin Ursula Floßmann (Eidenberger, 2011) hat mit vielen Mitstreiter*innen vor Ort und darüber hinaus bis zu ihrer Emeritierung 2011 wesentlich, erfolgreich, unermüdlich und mit Verve zu deren Realisierung beigetragen. Diese Institute erfüllen zentrale Aufgaben bei der Lehre von Frauen- und Geschlechterforschung bzw. Gender Studies im Pflicht- und Wahlbereich in den Curricula an der JKU Linz. An beiden Instituten entstanden und entstehen wegweisende Forschungsarbeiten im interdisziplinären Bereich der Gender Studies. Zusätzlich erfüllen diese Forschungs- und Lehreinheiten auch wichtige hochschul- und gesellschaftspolitische Kooperations- und Vernetzungsaufgaben auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene.

Im vorliegenden Beitrag werden Geschichte und Charakter dieser Universitätsinstitute, ihre inhaltliche Ausrichtung in Forschung und Lehre sowie hochschul- und gesellschaftspolitische Engagements der letzten zwei Jahrzehnte skizziert. Anschließend wird vor diesem Hintergrund die Relevanz der Einrichtung von Instituten für Frauen- und Geschlechterforschung bzw. Gender Studies an österreichischen Universitäten bzw. Professuren mit Gender-Denomination erörtert.

Die JKU versteht sich mit der Gründung eines gesamtuniversitären IFG und der Einrichtung des ILGS an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät „im Bereich der Geschlechterforschung und -lehre als Vorreiterin in der österreichischen Universitätslandschaft“ (JKU, 2022, S. 47). Beide Institute sind jeweils mit einer Professur sowie wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen für Lehre und Forschung ausgestattet sowie Sekretariaten, ebenso wie andere Universitätsinstitute. Nicht weniger bemerkenswert ist die seit 2004 in der Satzung (Frauenförderplan) bestehende Selbstverpflichtung der Universität, Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies) als Pflichtfach in jedem Bachelorcurriculum (mind. drei ECTS) und jedem Doktoratsstudium (mind. 1,5–3 ECTS) sowie als Wahlfach in jedem Mastercurriculum (3 ECTS) anzubieten (Ernst 2017a; Ernst 2022). Diese Selbstverpflichtung wurde 2022 durch den Senat der JKU

einstimmig erneuert und in der Satzung spezifiziert. Dass dies möglich wurde, verdankt sich hochschulpolitischer Weitsicht und nicht zuletzt einem engagierten Netzwerk von Feminist*innen (Ranftl, 2017).

Institut für Frauen- und Geschlechterforschung

Grundlage des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung (IFG) ist die systematische, methodisch geleitete, interdisziplinäre Erforschung der Geschlechterverhältnisse und der intersektionalen Bedeutung von Geschlecht in aktuellen und historischen gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und technischen Entwicklungen als Teil nationaler und internationaler wissenschaftlicher Netzwerke. Inzwischen zählen Gender Studies europaweit zum Standardprofil von modernen, innovativen Universitäten. Das zentrale Ziel der Gender Studies ist es, die realen Konsequenzen gesellschaftlicher Geschlechterbilder z. B. in den Bereichen Wirtschaft, Gesellschaft, Bildung, Wissenschaft sowie in Kunst und Kultur zu analysieren.¹⁰⁰

Das Forschungsprofil des Instituts wurde und wird von den beteiligten Wissenschaftler*innen ausgefüllt und erweitert. Die beteiligten Personen, Themen und Projekte verdeutlichen die Vielfältigkeit und Entwicklung der Forschungsfelder und des Profils der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. Gender Studies am IFG. Gründungsprofessorin und Institutsvorständin des gesamtuniversitären IFG war von 2001 bis 2011 die Historikerin Gabriella Hauch. Hier stand zunächst die historische Forschung zu Geschlechterverhältnissen in der Politik, insbesondere zu Frauen, die als politische Akteurinnen national und regional seit dem 19. Jhdt. die Gesellschaft transformierten, im Zentrum (Hauch 2009; 2013). Dabei wurde auch die Frauen- und Geschlechtergeschichte des Nationalsozialismus grundlegend erforscht (Hauch, 2007) und regional aufgearbeitet (Hauch, 2006). In einer eigenen Reihe „Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung“ beim StudienVerlag Innsbruck wurden zwischen 2003 und 2009 zehn Bände zu aktuellen Themen herausgegeben. In Kooperation mit dem Linzer Frauenbüro, Magistrat Linz, erstellte das IFG den „Ersten Linzer Frauenbericht“ (IFG, 2011). Die Historikerin Martina Gugglberger unterstützte 2002–2017, zunächst als Universitätsassistentin, 2011–2017 als Assistenzprofessorin, 2011–2013 als stellvertretende Institutsvorständin, maßgeblich den Aufbau des IFG. Auch sie lotete mit einem methodischen Fokus auf der „oral history“ die historischen Handlungsspielräume von Frauen in von Geschlechterhierarchien stark geprägten Feldern wie dem Widerstand gegen das NS-Regime (Gugglberger, 2006), der christlichen Mission (Gugglberger, 2014) und dem Alpinismus (Gugglberger, 2021) aus.

Geschlechterverhältnisse im Bereich der Technik wurden zunächst in Drittmittelprojekten erforscht wie z. B. 2004–2006 in der Studie „TEquality – Technik.Gender. Equality“, welche die Soziologin Ilona Horwath federführend erstellte (Land Oberösterreich, 2007). Gleichstellungspolitiken und -praktiken in von Männern dominierten Organisationen wurden mit innovativen Methoden empirischer Soziologie eingehend

100 www.jku.at/ifg. Zugegriffen: 13.09.2022

untersucht (Horwath, 2013). Mit neuesten Methoden der Kultur- und Medienwissenschaften wurden sexuelle Geschlechterverhältnisse, insbesondere deren visuelle Darstellungspraktiken im Internet untersucht (Hofer, 2014). Martina Gugglberger und Kristina Pia Hofer wirkten auch maßgeblich am Aufbau der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF) mit.

Im Bereich der Gender Studies in den Natur- und Technikwissenschaften wurden unter Federführung der Philosophin Waltraud Ernst zwei öffentliche Ringvorlesungen durchgeführt, die gleichzeitig von den Studierenden der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (TNF) als Pflicht- oder Wahlfach absolviert werden konnten. Sie waren mit international anerkannten Expert*innen besetzt und u. a. vom BMVIT gefördert. Die erste, „For Future Innovations: Gender in Science and Technology“ (WS 2011/12), wurde, vom FWF gefördert, Open Access publiziert (Ernst & Horwath, 2014). Die zweite, „Shifting Patterns, Shifting Gender Norms in Science and Engineering“, fand im WS 2014/15 statt. Zwei mehrjährige, interdisziplinäre, von der FFG geförderte Forschungsprojekte konnten in Zusammenarbeit mit Kolleg*innen der TNF erfolgreich durchgeführt werden: Das erste, „Ge:MMaS: Design for Gender“ (2010–2013) zur Fragestellung, wie Maschinen nach den Bedürfnissen der Anwender*innen entwickelt werden können (Ernst & Cojocar, 2011; Cojocar et al., 2014; Ernst, 2017b); das zweite, „RaProErgo – Rapid Prototyping in der Ergotherapie“ (2015–2017), zur Entwicklung eines partizipativen Mundstab-Designs mit zwei verschiedenen Nutzer*innengruppen, (Ernst et al., 2017). Das IFG vertrat Österreich in der EU-geförderten COST Action „IS1307 – New Materialism: Networking European Scholarship on ‚How Matter Comes to Matter‘“, 2014–2018 (Ernst et al., 2017; Revelles-Benavente et al., 2019).

Seit 2013 hat die Ökonomin Doris Weichselbaumer die Professur für Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies) sowie die Institutsleitung am IFG inne. Seither steht der Bereich der Arbeitsmarktdiskriminierung im Fokus der Forschung (Weichselbaumer, 2015; 2017; 2020). Speziell zu den Themen „Diskriminierung ethnischer Minoritäten am österreichischen Arbeitsmarkt“ (Weichselbaumer & Schuster, 2021; Schuster & Weichselbaumer, 2022), „Diskriminierung von (potentiellen) Müttern am Arbeitsmarkt“ (Becker et al., 2019), „Gehaltsunterschiede zwischen Hochschulabsolvent*innen“ (Ransmayr & Weichselbaumer, 2022) sowie zum „Effekt von sexueller Orientierung auf die Löhne“ (Ransmayr & Weichselbaumer, in Bearbeitung) sind Studien entstanden bzw. befinden sich in der Durchführung. Doris Weichselbaumer ist Mitherausgeberin der internationalen Fachzeitschrift „Feminist Economics“. Erkenntnisse der Forschung fließen auch in die Öffentlichkeitsarbeit des Instituts ein, wie z. B. das Filmprojekt „Any Other Questions“, das in Zusammenarbeit mit der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz entstanden ist. In Kooperation mit dem Frauenbüro der Stadt Linz erstellte das IFG auch den „Zweiten Frauenbericht der Stadt Linz“ (IFG, 2018). 2014–2020 lag ein weiterer Forschungsschwerpunkt des IFG in der Untersuchung aktueller intersektionaler feministischer Theorien und feministischen Bewegungen aus soziologischer (Schuster, 2022) sowie medien- und kulturwissenschaftlicher (Kapfer, in Bearbeitung) Perspektive. Seit 2020 wird am IFG aus politikwissenschaftlicher Perspektive zu den

Zusammenhängen von Geschlechter- und Wirtschaftspolitik sowie aktuell zu Männlichkeiten im (Online-)Populismus geforscht (Heine, 2019; Brassett & Heine, 2020).

Das IFG veranstaltet regelmäßig in verschiedenen Zusammenhängen Tagungen und Workshops. Im Jahr 2016 war das IFG gemeinsam mit dem Institut für Legal Gender Studies der JKU Linz und dem Institut für Medien der Kunstuniversität Linz sowie in Kooperation mit dem Verein „maiz – Autonomes Zentrum von & für Migrantinnen“ Gastgeberin der 4. Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF) zum Thema „UN/GLEICHHEITEN REVISITED. Konzeptionen und Interventionen kritischer Geschlechterforschung“. In den Jahren 2014 und 2018 fand unter der Leitung von Doris Weichselbaumer in Kooperation mit der Arbeiterkammer Wien der 6. bzw. 7. Workshop Feministischer ÖkonomInnen statt. Ein 8. Workshop ist für 2023 in Planung. Im Jahr 2020 nahm das IFG unter dem Projekttitel „How to become a high-tech anti-discrimination activist collective“ beim Ars Electronica Festival teil, in dessen Rahmen Performance Lectures und partizipative Workshops mit internationalen Expert*innen durchgeführt wurden.

Gemeinsam mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) ist das IFG beauftragt, die Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies) in den Curricula der JKU Linz voranzutreiben und zu überprüfen. Dies beinhaltet neben Beratungsarbeit auch eine Gelegenheit zur Stellungnahme bei der Erstellung neuer sowie bei der Änderung bestehender Curricula.

Die aktuelle Ausrichtung des IFG leitet sich aus dem theoretischen Diskurs ab, der Geschlecht und Geschlechterverhältnisse nicht als etwas Naturgegebenes sieht, sondern sozialen und kulturellen Konstruktionsmechanismen unterliegend, die erforscht werden können und müssen, um sie zu transformieren. Die konkreten Geschlechterkonstruktionen einer Gesellschaft sind in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen wirkungsmächtig, etwa in Form von einer geschlechtsspezifischen Aufteilung von Tätigkeiten zwischen (Familien-)Mitgliedern eines Haushalts sowie unterschiedlichen Karriereverläufen der Geschlechter am Arbeitsmarkt. Auch Zuschreibungen von Fähigkeiten und Eigenschaften erfolgen häufig aufgrund von tradierten Geschlechterstereotypen. Mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen können daher theoretisch und empirisch sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Genderdimensionen ebenso erforscht werden wie kulturwissenschaftliche und technikwissenschaftliche Genderdimensionen¹⁰¹:

Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Genderdimensionen: Das IFG beschäftigt sich mit sozialer und ökonomischer Diskriminierung. Probleme wie ungleiche Chancen am Arbeitsplatz sowie ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen stehen im Zentrum von politischen und medialen Debatten. Am IFG wird u. a. das Ausmaß von Diskriminierung in verschiedenen Zusammenhängen mit quantitativen sowie qualitativen Methoden empirisch erforscht. Experimentelle Forschungsdesigns bzw. ökonometrische

101 <https://www.jku.at/institut-fuer-frauen-und-geschlechterforschung/ueber-uns/institutsprofil>. Zugegriffen: 13.09.2022.

Forschungsmethoden erlauben die präzise Messung von ungleicher Behandlung. In den Forschungsarbeiten des IFG werden dabei nicht nur die Effekte der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht untersucht, sondern auch die Interaktionen mit anderen Ungleichheit generierenden Merkmalen wie Migrationshintergrund, Ethnizität oder Religion. Die Forschungsergebnisse des IFG sind damit nicht nur für die internationale Forschungscommunity, sondern auch für die nationale und regionale Gleichstellungspolitik von großem aktuellem Interesse.

Kulturwissenschaftliche Genderdimensionen: Die kulturwissenschaftlichen Gender Studies untersuchen, wie Geschlecht und Geschlechterverhältnisse zu unterschiedlichen Zeitpunkten in verschiedenen Gesellschaften und Zusammenhängen kulturell und medial produziert werden. Die Konstruktion von Geschlecht wird dabei nicht isoliert, sondern in Interaktion mit Ethnizität, Klasse, Sexualität und anderen sozialen Kategorien betrachtet. Wie funktioniert Sexismus, wie Rassismus und wie interagieren die beiden? Dies wird u. a. anhand von kulturellen Repräsentationen in verschiedensten Medien analysiert.

Technikwissenschaftliche Genderdimensionen: Die Erforschung der Gender Dimension der Technik- und Naturwissenschaften erfolgt am IFG mit den aktuellen Methoden der „Feminist Science and Technology Studies“, die Wissenschaft und Technik aus einer philosophischen, historischen bzw. soziologischen Gender-Perspektive analysieren. Dabei werden Vorstellungen von Geschlecht, die in Hypothesen und Grundannahmen einfließen und zu spezifischen Genderkonzeptionen in technikwissenschaftlichen Theorien und Anwendungen führen, kritisch untersucht und reflektiert. In kooperativen Forschungsprojekten mit Instituten der TNF werden Methoden entwickelt, um die Bedürfnisse möglichst vieler Menschen bei der Technikentwicklung zu berücksichtigen.

Institut für Legal Gender Studies

Das Institut für Legal Gender Studies (ILGS) ging 2010 durch Umbenennung aus dem Institut für Österreichische und Deutsche Rechtsgeschichte unter der Leitung und auf Initiative von Ursula Floßmann hervor (Neuwirth, 2017). Ursula Floßmann blieb dessen Vorständin bis zu ihrer Emeritierung 2011. Die Anfänge der rechtswissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung an der JKU gehen allerdings zurück bis in die frühen 1980er-Jahre (Floßmann & Lehner, 1985). Die Forschungsergebnisse sind in einer inzwischen über 65-bändigen Buchreihe unter dem Titel „Linzer Schriften zur Frauenforschung“ und ab Band 52 „Linzer Schriften zu Gender und Recht“ dokumentiert. 2012 wurde Silvia Ulrich als Universitätsprofessorin für Legal Gender Studies, Diversity und Antidiskriminierungsrecht ans ILGS berufen und übernahm die Institutsleitung. Seit mehr als 20 Jahren lehren und forschen auch Karin Neuwirth, Andreas Hölzl und Elisabeth Greif in verschiedenen Funktionen und mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten am ILGS. Es sind grundlegende rechtshistorische Forschungsarbeiten zu sozialversicherungsrechtlichen Folgen der Ehescheidung (Neuwirth, 1998), zu erbrechtlichen Ansprüchen von überlebenden Ehegatten (Hölzl, 2010) sowie zur Entwicklung rechtlicher Möglichkeiten

von Transgender-Personen (Greif, 2005) und zur strafrechtlichen Verfolgung gleichgeschlechtlicher Sexualekontakte (Greif, 2019) entstanden.

Das Institut für Legal Gender Studies feierte 2020 sein 10-Jahr-Jubiläum unter der Leitung von Silvia Ulrich (Ulrich et al., 2020). Es widmet sich seit 2010 in Forschung und Lehre schwerpunktmäßig der (Geschlechter-)Gleichstellung, dem Menschenrechtsschutz sowie dem Antidiskriminierungsrecht (Schläppi et al., 2015; Greif & Ulrich, 2017; Ulrich et al., im Erscheinen). Die zwei Jubiläumsbände „Kritisches Rechtsdenken I“ und „Kritisches Rechtsdenken II“ drücken die am Institut gepflegte Haltung einer rechtswissenschaftlichen Forschung aus, die kritische Reflexion bestehender Normen mit aktuellen Entwicklungen und dazugehörigen Reformüberlegungen verbindet. Dies bedeutet einerseits Kritik am Inhalt des geltenden Rechts, sofern es gesellschaftliche Ungleichheit weiter fortschreibt, aber auch Kritik an der herrschenden Auslegungspraxis, die das emanzipatorische Gestaltungspotenzial des Rechts ungenutzt lässt. Weiters bedeutet es eine Sensibilisierung hinsichtlich möglicher neu auftauchender Ungleichheitslagen, seien sie durch gesellschaftliche, ökonomische und technische Entwicklungen oder – wie aktuell – pandemische Notwendigkeiten bedingt (Ulrich et al., im Erscheinen).

Aktuelle Beispiele veranschaulichen den intersektionalen und interdisziplinären Forschungs- und Veranstaltungsfokus des Instituts: 2018 wurde am ILGS die Tagung „Hass im Netz – Grenzen digitaler Freiheit“ organisiert. Aus interdisziplinärer Perspektive wurde beleuchtet, welche Erscheinungsformen Intoleranz und Rassismus im Internet annehmen, welche Instrumente die Rechtsordnung zum Schutz vor Persönlichkeitseingriffen im Internet bereitstellt und welche Pflichten den Staat zur Sicherung der Rechte und Freiheiten von Bürger*innen im Internet treffen (Greif & Ulrich, 2019; JKU, 2019). 2021 wurde der Sammelband „Gewaltschutz und Gewaltprävention für Frauen und Mädchen mit Behinderungen“ herausgegeben und die 3. Maria Schwarz-Schlöglmann Lecture zum Gewaltschutz zu diesem Themenfokus ausgerichtet (Ulrich & Eckstein, 2021). Außerdem konnte am ILGS als Co-PI zusammen mit dem Institut für Computational Perception das LIT-Projekt „TIMELY – Mitigating Gender Bias in Job Recommender Systems: A Machine Learning-Law Synergy (2021–2023)“ eingeworben werden (Schedl et al., 2022; JKU, 2022).

Die Relevanz von Instituten für Frauen- und Geschlechterforschung bzw. Gender Studies zur zukünftigen Stärkung und Weiterentwicklung der Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre

Aus dem Vorgegangenen wird deutlich, dass der Einrichtung von Instituten für Frauen- und Geschlechterforschung bzw. Gender Studies an österreichischen Universitäten bzw. Professuren mit Gender-Denomination eine große Relevanz zur zukünftigen Stärkung und Weiterentwicklung der Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre zukommt. Diese Relevanz geht weit über das Fach, die spezifische Universität bzw. Hochschule hinaus. Institute für Frauen- und Geschlechterforschung bzw. Gender Studies an österreichischen Universitäten bzw. Professuren mit Gender-Denomination bringen dringend benötigte wissenschaftliche Erkenntnisse und ein umfassendes sowie präzises Verständnis der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungserfordernisse hervor. Sie machen

dadurch gesellschaftliche Transformationen im Bereich intersektionaler Genderdimensionen erst möglich, die soziale Innovationen bedingen. Daher sind solche Institute, entweder disziplinübergreifend oder disziplinär gebunden, unbedingt im Rahmen einer Förderung zur systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in Forschungsfragen an allen österreichischen Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen einzurichten.

Anmerkung: Für wertvolle Hinweise danke ich Elisabeth Greif, Martina Gugglberger, Karin Neuwirth und Doris Weichselbaumer.

Literatur

Becker, Sascha O., Fernandes, Ana & Weichselbaumer, Doris (2019). Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment. *Labour Economics* 59, 139–152. doi: 10.1016/j.labeco.2019.04.009.

Brassett, James & Heine, Frederic (2020). “Men behaving badly“? Representations of masculinity in post-global financial crisis cinema. *International Feminist Journal of Politics* 23(5), 763–784. doi: 10.1080/14616742.2020.1808502.

Cojocaru, Eugenia, Ernst, Waltraud, Hehenberger, Peter, Holl, Helmut & Horwath, Ilona (2014). Design for Gender: Bedienungsgerechte Maschinenentwicklung durch Expertise von MaschinenbedienerInnen. In: Marianne Weg & Brigitte Stolz-Willig (Hrsg.), *Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht!* (S. 158–168). Hamburg: VSA Verlag.

Eidenberger, Elisabeth (2011). „Steter Tropfen höhlt zwar Steine, aber nicht alle Menschenhirne“. *OÖ Nachrichten*. Linz. <https://www.nachrichten.at/oberoesterreich/Steter-Tropfen-hoehlt-zwar-Steine-aber-nicht-alle-Menschenhirne;art4,748463>. Zugegriffen: 13.09.2022.

Ernst, Waltraud (2017a), Gender Studies als Pflichtfach im natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studium. In: Corinna Bath, Göde Both, Petra Lucht et al. (Hrsg.): *reboot ING. Handbuch Gender-Lehre in den Ingenieurwissenschaften*, LIT Verlag, Berlin, 25–46.

Ernst, Waltraud (2017b). Emancipatory Interferences with Machines? *International Journal of Gender, Science and Technology* 9(2), 178–196. doi: 10.25595/451.

Ernst, Waltraud (2022). Gender Studies goes MINT: Integration von Gender Studies in Forschung und Lehre technischer Fächer. In: Clarissa Rudolph, Anne Reber, Sophia Dollsack (Hrsg.): *Geschlechtergerechtigkeit und MINT. Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche in Geschlechterdiskursen an Hochschulen*, Verlag Barbara Budrich, Opladen, 211–228.

Ernst, Waltraud, Bath, Corinna & Vehviläinen, Marja (2017a). Guest Editorial: Political objects: Prescriptions, Injustices and Promises of Material Agents. *International Journal of Gender, Science and Technology* 9(2), 76–79. <https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/546/854>. Zugegriffen: 12.09.2022.

Ernst, Waltraud & Cojocaru, Eugenia (2011). Geschlechternormen im Maschinenbau? Ein Projekt zu genderspezifischen Anforderungen für die Entwicklung neuer Maschinen. *Blätter zur Technikgeschichte* (73), 105–125.

Ernst, Waltraud & Horwath, Ilona (Hrsg.) (2014). Gender in Science and Technology. Interdisciplinary Approaches. Bielefeld: transcript.

Ernst, Waltraud, Nussbaum, Gerhard, Berger, Veronika M. & Major, Zoltan (2017b). Mouthsticks – A Participatory Approach. In: Peter Cudd & Luc de Witte (Hrsg.), Harnessing the Power of Technology to Improve Lives (S. 413–421). Amsterdam: IOS Press.

Floßmann, Ursula & Lehner, Oskar (Hrsg.) (1985). Frau – Recht – Gesellschaft. Seminar zur Frauenrechtsgeschichte. Sozialwissenschaftliche Materialien. Band 11. Linz: Trauner Verlag.

Gehmacher, Johanna & Hauch, Gabriella (Hrsg.) (2007). Frauen- und Geschlechtergeschichte des Nationalsozialismus. Fragestellungen, Perspektiven, neue Forschungen. Querschnitte 23. Innsbruck/Wien/Bozen: StudienVerlag.

Greif, Elisabeth (2005). Doing Trans/Gender. Rechtliche Dimensionen. Linzer Schriften zur Frauenforschung. Band 29. Linz: Trauner Verlag.

Greif, Elisabeth (2019). Verkehrte Leidenschaft. Aus- und Verhandlungsprozesse in Verfahren wegen gleichgeschlechtlicher Unzucht. Linz 1918–1938. Wien: Jan Sramek Verlag.

Greif, Elisabeth & Ulrich, Silvia (2017). Legal Gender Studies und Antidiskriminierungsrecht. Linz: Trauner Verlag.

Greif, Elisabeth & Ulrich, Silvia (2019). Hass im Netz – Grenzen digitaler Freiheit. Linzer Schriften zu Gender und Recht. Band 63. Linz: Trauner Verlag.

Gugglberger, Martina (2006). „Versuche, anständig zu bleiben“. Widerstand und Verfolgung im Reichsgau Oberdonau. In: Gabriella Hauch (Hrsg.), Frauen im Reichsgau Oberdonau. Geschlechtsspezifische Bruchlinien im Nationalsozialismus. Oberösterreich in der Zeit des Nationalsozialismus 5 (S. 281–343). Linz: Oberösterreichisches Landesarchiv.

Gugglberger, Martina (2014). Reguliertes Abenteuer. Missionarinnen in Südafrika nach 1945. Köln, Wien: Böhlau Verlag.

Gugglberger, Martina (2021). Grenzen im Aufstieg. Frauenexpeditionen in den Himalaya (1955–2014). Frankfurt: Campus Verlag.

Hauch, Gabriella (Hrsg.) (2006). Frauen im Reichsgau Oberdonau. Geschlechtsspezifische Bruchlinien im Nationalsozialismus. Oberösterreich in der Zeit des Nationalsozialismus 5. Linz: Oberösterreichisches Landesarchiv.

Hauch, Gabriela (2009). Frauen bewegen Politik. Österreich 1848–1938. Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung. Band 10. Innsbruck: StudienVerlag.

Hauch, Gabriella (2013). Frauen.Leben.Linz. Eine Frauen- und Geschlechtergeschichte im 19. und 20. Jahrhundert. Linz: Stadtarchiv Linz.

Heine, Frederic (2019). The always lurking temptation of inflation: masculinities and the gender politics of the Eurozone crisis. PhD thesis. Warwick: University of Warwick.

Hofer, Kristina Pia (2014). Media Genealogies and the Pornographic 'Real'. Essays on Amateur Pornography. Dissertation. Wien: Universität für angewandte Kunst Wien.

Hölzl, Andreas (2010). Die erbrechtlichen Ansprüche des überlebenden Ehegatten im Kodifikationszeitalter. Eine rechtsdogmatisch-rechtssystematische Untersuchung von der Neuen Satz- und Ordnung vom Erbrecht außer Testament 1720 bis zum Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch 1811. Dissertation. Linz: Johannes Kepler Universität Linz.

Horwath, Ilona (2013). Gleichstellung im Feuerwehrwesen. „Gut Wehr!“ und die HeldInnen von heute. Wiesbaden: Springer.

IFG [Institut für Frauen- und Geschlechterforschung] (2011). Erster Linzer Frauenbericht. Linz: Magistrat der Stadt Linz, Frauenbüro. <https://www.linz.at/images/files/Frauenbericht.pdf>. Zugegriffen: 14.09.2022.

IFG [Institut für Frauen- und Geschlechterforschung] (2018). Zweiter Frauenbericht der Stadt Linz. Linz: Magistrat der Stadt Linz, Frauenbüro. https://www.linz.at/images/Frauenbericht_2018.pdf. Zugegriffen: 14.09.2022.

JKU [Johannes Kepler Universität Linz] (2019). Wissensbilanz 2018. Linz. https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/54/Wissensbilanz_2018_Universitaet_Linz.pdf. Zugegriffen: 13.09.2022.

JKU [Johannes Kepler Universität Linz] (2022). Wissensbilanz 2021. Linz. https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/54/Wissensbilanz_2021_Universitaet_Linz.pdf. Zugegriffen: 13.09.2022.

Kapfer, Leonie (in Bearbeitung). Post-postfeminist Moments? – Affektive Inszenierungsstrategien im Popfeminismus. Dissertation. Wien: Universität Wien.

Land Oberösterreich (Hrsg.) (2007). TEquality – Technik.Gender.Equality. Das Technikstudium aus der Sicht von Frauen und Männern. Linz. https://www.fam2tec.de/html/img/pool/Technikstudium_M_nner_Frauen.pdf. Zugegriffen: 14.09.2022.

Neuwirth, Karin (1998). Die sozialversicherungsrechtlichen Folgen der Ehescheidung. Historische Entwicklung, gegenwärtige Rechtslage und Reformüberlegungen. Linz: Trauner Verlag.

Neuwirth, Karin (2017). Von der Frauenrechtsgeschichte zu Legal Gender Studies. In: Maria Wirth, Andreas Reichl & Marcus Gräser (Hrsg.), 50 Jahre Johannes Kepler Universität Linz. Innovationsfelder in Forschung, Lehre und universitärem Alltag (S. 179–197). Wien: Böhlau Verlag.

Ranftl, Edeltraud (2017). Von der maskulinen Geburt zu feministischer Wissenschaft und Gender Studies an der JKU. In: Maria Wirth, Andreas Reichl & Marcus Gräser (Hrsg.), 50 Jahre Johannes Kepler Universität Linz. Innovationsfelder in Forschung, Lehre und universitärem Alltag (S. 327–346). Wien: Böhlau Verlag.

Ransmayr, Juliane & Weichselbaumer, Doris (2022). The role of sex segregation in the gender wage gap among university graduates in Germany. Working Paper. Linz: Institut für Frauen- und Geschlechterforschung.

Ransmayr, Juliane & Weichselbaumer, Doris (in Bearbeitung). Lohneinbußen oder Lohnprämien? Eine Metastudie zum Effekt von sexueller Orientierung auf die Löhne. Linz: Institut für Frauen- und Geschlechterforschung.

Revelles-Benavente, Beatriz, Ernst, Waltraud & Rogowska-Stangret, Monika (Hrsg.) (2019). Feminist new materialisms: Activating Ethico-Politics through Genealogies in Social Sciences. *Social Sciences* 8, 296. doi: 10.3390/socsci8110296.

Schedl, Markus, Rekabsaz, Navid, Lex, Elisabeth, Grosz, Tessa & Greif, Elisabeth (2022). Multiperspective and Multidisciplinary Treatment of Fairness in Recommender Systems Research. Adjunct Proceedings of the 30th ACM Conference on User Modeling, Adaptation and Personalization, 90–94. doi: 10.1145/3511047.3536400.

Schläppi, Erika, Ulrich, Silvia & Wyttenbach, Judith (2015). CEDAW. Kommentar zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Allgemeine Kommentierung – Umsetzung in der Schweiz – Umsetzung in Österreich. Wien: MANZ.

Schuster, Julia (2022). Neoliberalism and its Impact on the Women's Movement in Aotearoa/New Zealand. *Where Have All the Feminists Gone?* Wien: Palgrave Macmillan.

Schuster, Julia & Weichselbaumer, Doris (2022). „Just take it off, where's the problem?" How online commenters draw on neoliberal rationality to justify labour market

discrimination against women wearing headscarves. *Ethnic and Racial Studies* 45 (11), 2157–2178. doi: 10.1080/01419870.2021.1991969.

Ulrich, Silvia & Eckstein, Nina (Hrsg.) (2021). *Gewaltschutz und Gewaltprävention für Frauen und Mädchen mit Behinderungen*. Linzer Schriften zu Gender und Recht. Band 65. Linz: Trauner Verlag.

Ulrich, Silvia, Greif, Elisabeth & Neuwirth, Karin (2020). Vorwort. In: dies. (Hrsg.), *Kritisches Rechtsdenken I. Von der feministischen Rechtsgeschichte zu Legal Gender Studies*. Linzer Schriften zu Gender und Recht. Band 64 (S. i–iii). Linz: Trauner Verlag.

Ulrich, Silvia, Greif, Elisabeth & Neuwirth, Karin (im Erscheinen). Vorwort. In: dies. (Hrsg.), *Kritisches Rechtsdenken II*. Linzer Schriften zu Gender und Recht. Band 66. Linz: Trauner Verlag.

Weichselbaumer, Doris (2015). Testing for discrimination against lesbians of different marital status. A field experiment. *Industrial Relations* 54 (1), 131–161. doi: 10.1111/irel.12079.

Weichselbaumer, Doris (2017). Discrimination against migrants in Austria. An experimental study. *German Economic Review* 18 (2), 237–265. doi: 10.1111/geer.12104.

Weichselbaumer, Doris (2020). Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves. *Industrial and Labor Relations Review* 73 (3), 600–627. doi: 10.1177/0019793919875707.

Weichselbaumer, Doris & Schuster, Julia (2021). The Effect of Photos and a Local-Sounding Name on Discrimination against Ethnic Minorities in Austria. A Field Experiment. *European Sociological Review* 37 (6), 867–882. doi: 10.1093/esr/jcab012.



2.2 Genderdimensionen in der Forschung – eine Retrospektive auf die TU Wien

Brigitte Ratzer, Dinah Gaffal, Ruth Strobl

Die Auseinandersetzung um Curricula als Debatte um die Anerkennung von Gender-Wissen

Was ist Teil eines wissenschaftlichen Fachgebietes und was gehört dahingegen nicht dazu? Der Streit um diese Grenzziehungen in den Wissenschaften ist vermutlich so alt wie die Wissenschaften selbst. Die Frage, was verpflichtend gelernt werden muss, um ein Fachgebiet zu beherrschen, beeinflusst in erheblichem Maße auch das, was in der wissenschaftlichen Forschung als legitime Fragestellungen anerkannt wird und was zu Nebenthemen oder als irrelevant erklärt wird (Gieryn, 1995; Abbott, 2001). Besonders pointiert verlaufen solche Debatten dann, wenn – wie es an der TU Wien der Fall ist – es keine geistes-, sozial- oder kulturwissenschaftlichen Fakultäten gibt und beinahe ausschließlich naturwissenschaftliche und technische Themen gelehrt und beforscht werden.

Debatten um eine Erweiterung der Studienpläne um Gender-Inhalte begleiteten die TU Wien schon in den 1990er-Jahren. Auf einer Studienplan-Enquete der TU Wien am 8. März 1999, veranstaltet vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der TU Wien, dem Frauenreferat der HochschülerInnenschaft¹⁰² sowie dem Institut für Technik und Gesellschaft, wurde diese Frage erstmals hochrangig thematisiert. Unter der Schirmherrschaft von Bundesminister Caspar Einem erläuterte Edeltraud Hanappi-Egger¹⁰³ das Thema „Frauen und Technik“. In einem Kurzvortrag von Elisabeth Holzleithner¹⁰⁴ zu den gesetzlichen Grundlagen der Studienplangestaltung wurde der legistische Rahmen gesteckt. Gefordert wurde die Einrichtung einer Frauenprofessur, die Einrichtung eines Gremiums zur Begutachtung der Studienplanentwürfe sowie konkrete Änderungen der Studienpläne.

Interessant erscheint im Rückblick, wie umfassend das Thema „Gender“ – zu dieser Zeit meist noch als Frauenforschung titulierte – schon damals gedacht wurde. Der Ruf nach weiteren zusätzlichen Fächern ist jedoch unter anderem auch durch das weitgehende Fehlen von geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Fächern an der TU Wien erklärbar, da Genderthemen nicht im „luftleeren Raum“, also ohne jeglichen Zusammenhang mit gesellschaftlichen Fragestellungen zu den vorhandenen Fächern gelehrt werden sollten. Einen starken Bezugspunkt bildete hier die Wissenschaftsforschung (Felt et al., 1995).

102 Damalige Schreibweise der HTU – noch mit Binnen-I.

103 Damals habilitierte Dozentin am Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung der TU Wien.

104 Damals Universitätsassistentin am Institut für Rechtsphilosophie und Rechtstheorie des Juridicum Wien.

Gefordert wurde im Jahr 1999, dass in jedem Semester eine zweistündige Lehrveranstaltung aus einem der folgenden Themenfelder anzubieten sei: Wissenschaftstheorie; Politische Ökonomie; Ökologie; Technikfolgenabschätzung; Gender Studies /Frauenforschung; Wissenschaftsgeschichte und -politik; Techniksoziologie; Technikgenese; Ethik. Im zweiten Studienabschnitt sollte ein Wahltopf mit mindestens zehn Stunden eingerichtet werden, der eine Vertiefung in den obengenannten Themenkreis ermöglicht. Von allen angeführten LVAs wurde gefordert – andernfalls sollte das gesondert begründet werden –, dass sie an Frauen zu vergeben wären.

FiNuT Kongresse

Die breite Kontextualisierung des Themas Gender in Forschung und Lehre bei dieser Studienplan-Enquete kann als Resultat einer schon über zwei Jahrzehnte dauernden feministischen Debatte im deutschsprachigen Raum gesehen werden. Österreichische Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in Naturwissenschaft und Technik, die sich auch mit feministischen Themen befassen wollten, orientierten sich großteils an einem Diskurs, dessen sichtbarstes Lebenszeichen die FiNuT-Kongresse – Frauen in Naturwissenschaft und Technik – waren. *„Der Kongress fand das erste Mal 1977 in Aachen statt, danach zunächst halbjährlich und später jährlich in wechselnden Städten. Von einem ‚nationalen Treffen‘ entwickelte er sich mit der Zeit zu einem überregionalen Kongress für den gesamten deutschsprachigen Raum und darüber hinaus.“*¹⁰⁵

Im Jahr 2001 holte ein überuniversitäres Frauenkollektiv den Kongress nach Wien, Organisations- und Austragungsort war die TU Wien. So fand der 27. Kongress Frauen in Naturwissenschaft und Technik unter dem Titel „Wissen schaf(f)t Widerstand“ vom 24.–27. Mai 2001 an der TU Wien statt.¹⁰⁶ Es war dies der erste FiNuT Kongress¹⁰⁷ außerhalb Deutschlands, hier trafen sich rund 400 Teilnehmer_innen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz.

Liest man die Konferenzbände der frühen Konferenzen, so finden sich immer wieder auch Vorträge zu soziologischen, philosophischen und wissenschaftskritischen Themen. Insbesondere zu den Inhalten der Science and Technology Studies (STS) wurden immer wieder Bezüge hergestellt. Was sich aber auch zeigte: der Großteil der Debatten der feministischen Naturwissenschaftler_innen und Techniker_innen kam nicht bei den kritischen Wissenschaftsforscher_innen an und umgekehrt war es ebenso. Und beide Strömungen gemeinsam hatten das Problem, dass die „Mainstream-Wissenschaft“, also die adressierten MINT Fächer, ihre Debatten erst gar nicht zur Kenntnis nahm.



Abbildung 1: Logo des 27. Kongresses Frauen in Naturwissenschaft und Technik

105 <http://www.finut.net/>. Zugegriffen: 05.09.2022.

106 Zu dem Kongress wurde von der Organisationsgruppe auch ein Tagungsband herausgegeben (FLuMiNuT, 2002).

107 Seit 2010 wird die Tagung von einem festen ehrenamtlichen Team in kleinerem Rahmen in Tagungshäusern organisiert. Die Tagungen sind seit 2008 auf einer eigenen Homepage dokumentiert (<http://www.finut.net/doku.html>). Zugegriffen: 05.09.2022.

Die Zeitschrift Koryphäe

Eine weitere Ressource darf bei Betrachtung der Geschichte von Gender in Forschung und Lehre an der TU Wien nicht fehlen: die Zeitschrift Koryphäe. Die Idee, eine Zeitschrift zum Thema Frauen in Naturwissenschaft und Technik herauszugeben, entstand 1986 im Zuge eines FiNuT Kongresses. Zwischen 1986 und 2001 berichtete die Koryphäe regelmäßig von Deutschland aus über Frauenrelevantes in Naturwissenschaft und Technik. Von 2001 bis 2009 wurde die Koryphäe vom Verein FLuMiNuT (Frauen, Lesben und Mädchen in Naturwissenschaft und Technik)¹⁰⁸, später umbenannt in Verein Koryphäe in Wien herausgegeben, auch Wissenschaftlerinnen der TU Wien waren im Redaktionsteam vertreten. 2009 wurde die Zeitschrift mangels ausreichender Finanzierung und wegen Energieschwunds bei den Redaktionsfrauen (die das Zeitungsprojekt über all die Jahre ohne Bezahlung betrieben hatten) eingestellt.¹⁰⁹

Eine eigene Abteilung

Im Jänner 2005 wurde die Organisationseinheit gemäß § 19 (7) UG 02 „zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“ an der TU Wien als „Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies“ mit Brigitte Ratzler als Leiterin besetzt.

Rückblickend kann die Abteilung auf eine wechselvolle Geschichte der Zusammenarbeit mit verschiedenen Rektoraten, Fakultätsleitungen und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) an der TU Wien zurückblicken. So war die Einrichtung der Abteilung zunächst einmal eine „Pflichtübung“, der man nachkam, weil es im Gesetz stand. Das hatte aber auch zur Folge, dass sich niemand sonst für Gleichstellungsarbeit oder Chancengleichheit zuständig fühlte, dafür hatte man schließlich die Abteilung und den AKG. Die Verbreiterung von Kompetenzen und Zuständigkeiten dauerte so einige Jahre, ein deutliches Signal war die Einrichtung eines Vizerektorates für Personal und Gender durch Rektorin Sabine Seidler im Jahr 2012. Weitere Schritte im Sinne eines Gender Mainstreamings erfolgten in den darauffolgenden Jahren, sodass heute einige Fachabteilungen sowie die meisten Fakultätsleitungen über Genderwissen verfügen und dieses auch umsetzen können. Mit Sicherheit haben die kontinuierliche Arbeit und das deutliche Commitment von Rektorin Sabine Seidler und Vizerektorin Anna Steiger über die Jahre viel dazu beigetragen, dass das Thema Gender Equality von einem belächelten Nischenthema zu einer selbstverständlichen Agenda der TU Wien aufgestiegen ist.

Die Abteilungsarbeit orientierte sich, um eine strukturelle Verankerung und Verbreiterung von Genderkompetenz zu erreichen, seit den Anfängen an den drei strategischen Säulen: fixing the numbers of women, fixing the institution, fixing the knowledge. In der Umsetzung bedeutete das im Detail:

108 Der Verein wurde ursprünglich zur Organisation des 27. FiNuT Kongresses gegründet und übernahm erst in weiterer Folge die Zeitschrift.

109 Siehe dazu auch https://www.frauenspuren.at/htu_frauenreferat/koryphaee/. Zugegriffen: 05.09.2022.

- **fixing the numbers of women:** Kooperationen mit Schulen; Töchertage; Mädchenworkshops; Frauen-Mentoringprogramme; seit 2015 an der TU Wien Frauenpreis für Absolventinnen, die besondere wissenschaftliche Leistungen vollbracht haben und als Role Models für andere Frauen im MINT-Bereich dienen; Vernetzungsveranstaltungen und Unterstützung von Frauennetzwerken an den Fakultäten der TU Wien.
- **fixing the institution:** jährliches Gender Monitoring; Maßnahmen zur Erreichung der gesetzlich vorgeschriebenen Quoten für Gremien – hier wurde mit einem Punktesystem für die Arbeit von Frauen in Gremien ein Ausgleich in Form von Forschungsfreiemestern geschaffen; Wiedereinstieg für wissenschaftliche Projektassistentinnen nach Mutterschutz und Elternkarenz; in den letzten Jahren kamen noch dazu: Zielvereinbarungen mit den Fakultäten, in denen die Fakultäten verpflichtende Maßnahmen für mehr Gender Equality vorlegen müssen; verpflichtende Gender-Bias-Trainings für Berufungskommissionen; E-Learnings zu den Themen Diversity, Unconscious Bias und sexuelle Belästigung für alle Personengruppen an der TU Wien.
- **fixing the knowledge:** die hierzu zählenden Aktivitäten sind Gegenstand der weiteren Ausführungen.

In den ersten Jahren dominierte die Entwicklung von Programmen zur Anwerbung von Schülerinnen sowie verschiedene Mentoring- & Coachingformate, die Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Aufbau einer Karriere unterstützen sollten. Als einziges Programm, das den Themenbereich Forschung und Lehre adressierte, fand von Oktober 2005 bis Oktober 2007 das Projekt „Gender in die Lehre“ statt. Aus dem Endbericht dieses Projektes: *„Gender in die Lehre (GiL) ist das erste Projekt in Österreich, das sich konkret mit dem Zusammenhang von Gender, dem sozialen Geschlecht und zwei ausgewählten Studienrichtungen (Elektrotechnik und Technische Physik) einer Technischen Universität umfassend auseinandergesetzt hat. Ziel war es, eine Sensibilisierung auf unterschiedlichen Ebenen zu bewirken sowie konkrete Handlungsempfehlungen zur Implementierung von Gender in die Lehre zu entwickeln und an Veränderungen zu arbeiten.“* (Ratzer et al., 2007, S. 3)

Ein von Bente Knoll und Brigitte Ratzer verfasstes Lehrbuch „Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften“, das 2010 erschien (Knoll & Ratzer, 2010), fasst die Genderthemen in MINT-Fächern, insbesondere aber den Ingenieurwissenschaften, zusammen. Es enthält Kapitel zu Sozialisation von Mädchen und Buben, Glass Ceiling, Leaky Pipeline und Co., zur historischen Entwicklung des Ingenieur_innenberufs im deutschsprachigen Raum, zu Technik und Gesellschaft, Technik und Geschlecht und zu Fachkulturen sowie zu genderpolitischen Strategien. Im Prolog des Buches ist zu lesen: *„Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften sind im wissenschaftlichen Diskurs bislang ein nicht genau definiertes Feld. Wer dazu ein Lehrbuch schreibt, läuft Gefahr, damit die möglichen Themen und Fragestellungen einzuengen. Bei der Konzeption dieses Buches waren für uns Autorinnen einige Themenfelder mehr im Gespräch, als letztlich in*

das Buch aufgenommen werden konnten. So etwa die geschlechtergerechte Didaktik, die uns in einem Lehrbuch nicht richtig aufgehoben schien, wendet sie sich doch in erster Linie an Lehrende und nicht an Studierende in den Ingenieurwissenschaften. Ebenfalls weggelassen haben wir das Themenfeld Geschlecht und Organisation, weil es uns für den Kontext eines Ingenieur- bzw. Technikstudiums auch zu weit weg vom Alltag der Studierenden war. Es ist uns darum ein besonderes Anliegen, darauf aufmerksam zu machen, dass Geschlecht immer und auf allen Ebenen wirksam wird, dass Gender Studies nicht an einem bestimmten Punkt beginnen und an einem anderen Punkt enden können, sondern die Geschlechterperspektive in jeder Situation neu mitgedacht werden muss.“ (Knoll & Ratzer, 2010, S. 13)

Trotz vielfältiger Diskussionen gelang es bis 2016 nicht, Gender Themen in den Curricula der TU Wien verbindlich zu verankern. „Bieten Sie ein Freifach an, Frau Kollegin“, war ein oft gehörter Satz. Somit war das Angebot einschlägiger Lehrveranstaltungen für rund 20 Jahre auf drei bis vier Lehrveranstaltungen pro Jahr begrenzt, die für alle Studierenden der TU Wien offen waren.

Das änderte sich erst, als der akademische Senat im Jahr 2016 für alle Bachelorstudien ein verpflichtendes Fach „Technik für Menschen“ beschloss. Die Richtlinie des Senats enthält dazu folgende Formulierung: „[...] sind die Themen Technikfolgenabschätzung, Technikgenese, Technikgeschichte, Wissenschaftsethik, Gender Mainstreaming und Diversity Management im Ausmaß von mindestens 3 ECTS abzuhandeln.“ (TU Wien, 2016, S. 9).

Im Gefolge der Debatten rund um diese Richtlinie und eines vermehrten Interesses an Gender Themen konnte 2020 ein Netzwerk gegründet werden, das all jene Lehrenden an der TU Wien zusammenbringt, die sich bereits mit dem Thema „Gender in die Lehre“ auseinandersetzen. Im Rahmen der Netzwerktreffen können sich Lehrende vernetzen, Ideen und Konzepte austauschen sowie Strategien entwickeln, wie Genderaspekte noch mehr und möglichst nachhaltig in bestehende Lehrveranstaltungen und Curricula verankert werden können. Auch Überlegungen, wie noch mehr Bewusstsein bezüglich der Relevanz von Genderaspekten geschaffen werden kann, werden angestellt.

Nicht nur die Lehrenden im Netzwerk „Gender in die Lehre“ haben die Wichtigkeit der gendersensiblen Gestaltung von Lehre erkannt, sondern auch das Rektorat der TU Wien. In der aktuellen Leistungsvereinbarung 2022–24 wurde darum eine Erweiterung des bereits gut etablierten „Best Teaching Awards“ um die Kategorie „Gendersensible Lehre“ verankert. Diese Würdigung wird dazu beitragen, dass der Integration von Genderaspekten in der Gestaltung der Lehre, aber auch in die Lehrinhalte selbst, mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird. Besondere Anstrengungen und Bemühungen werden durch die Verleihung dieses Preises sichtbar und dienen als Best Practice für andere Lehrende.

So wichtig ein systematischer Blick auf Strukturen und Strategien ist, so zeigt er doch nur einen bestimmten Ausschnitt. Den möchten wir gerne durch eine Darstellung aus Sicht einer (ehemaligen) Studentin ergänzen. In diesem Fall handelt es sich nicht um eine beliebige Darstellung einer individuellen Erfahrung, sondern um einen informierten

Blick, der die Frage klärt: Wie kam es an der Technischen Universität Wien unter den eingangs beschriebenen Rahmenbedingungen dazu, dass im Jahr 2022 die Abschlussarbeit von Ruth Strobl mit dem Gabriele-Possanner-Förderungspreis – ein Preis für wissenschaftliche Leistungen, die der Geschlechterforschung in Österreich förderlich sind – ausgezeichnet wurde. Ruth Strobl studierte Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau, ihre Diplomarbeit schrieb sie zum Thema „Gender, Künstliche Intelligenz und Robotik: Wie Künstliche Intelligenz und Roboter Gender Stereotype und Gender Biases weiterführen“. Darin beschäftigt sie sich, basierend auf verschiedenen feministischen Technologieforschungsansätzen, mit der Frage, wie Geschlecht in die Entwicklung, im Design und in die Funktionsweise von KI und Robotik-Technologien eingearbeitet wird. Sie beschreibt die Entstehungsgeschichte dieser Arbeit im Folgenden:

Was hat Gender überhaupt mit Technik zu tun? Zunächst, so kann Ruth Strobl aus ihrer Erfahrung als Studentin an der TU Wien berichten, erstaunlich wenig. Die ersten Semester sind gefüllt mit theoretischen Grundlagen, abstrakten Kreisläufen und mathematischen Formeln. Und trotzdem, ein Blick durch den Hörsaal und spätestens die Reaktionen von Freund_innen und Bekannten auf die Studienwahl bestätigen: Frauen in technischen Studien sind nach wie vor die Ausnahme. Zwar ist der Frauenanteil zu Beginn des Studiums gar nicht so gering wie zunächst angenommen (die Erzählungen vor Studienbeginn lassen die Erwartung entstehen, die einzige Frau im Hörsaal zu sein), doch reduziert sich die Zahl im Studienverlauf noch einmal deutlich, sodass es im Masterstudium hin und wieder vorkommt, dass Ruth Strobl tatsächlich die einzige Frau im Hörsaal ist. Einige glückliche Umstände führen jedoch dazu, dass sie im Zuge ihres Masterstudiums die Lehrveranstaltungen von Professorin Sabine Köszegi besucht, auf denen zwar nicht Gender draufsteht, aber umso mehr „drin“ ist. Diese Lehrveranstaltungen, die sich unter anderem mit Themen wie „tokenism“, der „glass ceiling“ und „disembodied workers“ (Acker, 2010) beschäftigen, zwingen sie, über Geschlechterkategorien und -rollen nachzudenken, diese zu hinterfragen und die eigene Einstellung zum Thema Gender grundlegend zu verändern. Zu Beginn des Studiums hätte Ruth Strobl die Frage, was Technik und Gender miteinander zu tun haben, mit großer Wahrscheinlichkeit mit „nichts“ beantwortet. Heute kann sie, aufgrund einer eingehenden Auseinandersetzung in ihrer Diplomarbeit, die Zusammenhänge zwischen Technik und Geschlecht klar und deutlich erkennen und wundert sich über all jene, die diese (noch) nicht sehen.

Ressourcen für Forscher_innen schaffen

Da Gender- und Diversitätswissen kein (verpflichtender) Teil ihrer Ausbildung war, ist die Integration von Genderaspekten in Forschungsinhalte für Wissenschaftler_innen im MINT Bereich im Allgemeinen eine Herausforderung (Ratzer, 2017). Vor dem Hintergrund, dass die Konzepte von „Sex“ und „Gender“ im deutschsprachigen Raum nicht ohne weiteres verständlich sind, entstanden Überlegungen, wie gendertheoretisches Grundlagenwissen auf einfache Weise vermittelt werden könnte. Schließlich wurde von der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies 2012 eine deutschsprachige Übersetzung

des Online-Portals „Gendered Innovations“ mit dem Titel „Geschlecht und Innovation“¹¹⁰ in Auftrag gegeben und online gestellt (siehe auch Schiebinger, 2008; Schiebinger & Schraudner, 2011). Mittels breiter Bewerbung – auch über die TU Wien hinaus – wurde der Launch dieses Webportals zum Anlass, das Thema prominent an Forscher_innen und Förderorganisationen zu kommunizieren.

In Kooperation mit FWF und FFG wurden an der TU Wien in den Jahren 2013 und 2014 jeweils Workshops für Forschende angeboten, die „Gender in der Antragstellung“ für geförderte Forschungsprojekte thematisierten und den Forschenden praktische Tipps und Übungen für das Verfassen von Forschungsanträgen und die Einbeziehung von Genderaspekten in ihre Forschung boten. Die Formate waren insofern sehr praxisnah, als sie neben reiner Sachinformation einen praktischen Teil boten, in dem konkrete Projekte der Teilnehmer_innen in Gruppen besprochen und bearbeitet wurden. Das Feedback zu diesem Format war hervorragend. Während es schon damals eine Reihe von Checklisten und Fallstudien gab (z. B. Yellow Windows, 2012), war doch die detaillierte Auseinandersetzung mit den eigenen Themen und Forschungsfeldern für die Teilnehmer_innen das Wichtigste, um die vorhandenen Konzepte auch anwenden zu können.

In der Folge zeigte sich: Wenn Genderaspekte bei der Antragstellung für Forschungsprojekte berücksichtigt werden mussten und dies auch bewertet wurde, führte dies zu einer steigenden Nachfrage nach Informationen und Beratungen von Forscher_innen. Allerdings entstand diese Nachfrage immer sehr kurzfristig, nämlich beim Schreiben der Projektanträge zu den unterschiedlichsten Calls, sodass immer mehr Einzelberatungen stattfanden. Hochkonjunktur war stets in jenen Zeiten, wo FemTech Calls der FFG (siehe in diesem Band Beitrag 2.5) offen waren, die Genderaspekte als zentrales Element der Projekte verlangten. Da der Weg der Einzelberatung in einer großen Institution wie der TU Wien mittelfristig keine Option darstellt, stellte sich die Frage nach guten Konzepten der Wissensaufbereitung und Wissensvermittlung.

Europäische Debatten kommen an die TU Wien

Im Jahr 2012 trat das Wissenschaftsministerium mit der Frage an die TU Wien heran, ob die Organisation der 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education (GEHE) übernommen werden könnte. Die Organisation der Konferenz wurde der Abteilung Genderkompetenz übertragen. Die GEHE-Konferenz brachte vom 3. bis 5. September 2014 an der TU Wien 388 Teilnehmer_innen aus 36 Ländern zusammen. An der Vorbereitung der Konferenz war ein nationales Beratungsgremium beteiligt, das den Konferenz-Call ebenso gemeinsam diskutierte wie die inhaltliche Dokumentation und Schlussfolgerungen aus der Konferenz.¹¹¹ Dies führte zu einer guten Bereicherung

110 <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/genderkompetenz/gender-in-der-forschung/geschlecht-innovation>. Zugegriffen: 05.09.2022.

111 <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/genderkompetenz/gender-in-der-forschung/archiv/8th-european-conference-on-gender-equality-in-higher-education>. Zugegriffen: 05.09.2022.

der Debatten rund um „Gender in Research and Teaching“, immerhin konnte nun auf internationale Beispiele bezüglich der Umsetzung und der dazu nötigen Policy verwiesen werden. Aus der Dokumentation: *„Die Verankerung von Gender-Kriterien in Wissenschaft und Forschungsförderung ist ein wichtiger Steuerungsmechanismus für Gleichstellungspolitik. Die Erhöhung des Verbindlichkeitsgrades bestehender Maßnahmen ist ein wichtiger Aspekt im Hinblick auf die Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen. [...] Um Gender als guten Forschungsstandard zu etablieren, der wie selbstverständlich in alle Forschungsaktivitäten einfließt, muss Gender als Pflichtfach in alle Curricula integriert werden, um die entsprechende Expertise auf- und auszubauen.“* (Hofbauer & Wroblewski, 2015, S. 6)

Ein EU-Projekt verleiht Schubkraft

Wirklich nennenswerte Ressourcen für das Thema Gender in der Forschung gab es an der TU Wien in den Jahren 2017 bis 2021, als mit „GEECCO – Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment“ ein von der EU finanziertes Projekt in der Abteilung Genderkompetenz¹¹² koordiniert wurde. Ein Teilprojekt der TU Wien widmete sich dem Thema Gender in der MINT-Forschung. Zunächst entstand eine Ausstellung, die sowohl informativ als auch ästhetisch ansprechend sein sollte. Sie besteht aus einem Theorieteil, der in kurzen Texten erklärt, was es mit dem Begriffen Sex und Gender auf sich hat und was Gender mit MINT-Fächern zu tun hat. Dazu wurden Fallbeispiele ausgewählt, die kurz und klar wichtige Sachverhalte darstellen und gleichzeitig sehr einprägsam sind. Außerdem war es wichtig, Themen aus möglichst vielen Forschungsbereichen auszuwählen. Mit der Ausstellung, die in insgesamt neun europäischen Sprachen verfügbar ist, werden Forschende ebenso adressiert wie Entscheidungsträger_innen in der Forschungsförderung und in der Politik.¹¹³

Kernstück des Vorhabens zu Gender in der Forschung war eine Literaturstudie. Die bereits umfangreich vorhandene feministische und geschlechtsspezifische Literatur in vier relevanten Forschungsbereichen sollte gesammelt und in geeigneter Weise aufbereitet werden, um sie zu einer nützlichen Wissensbasis für alle Wissenschaftler_innen zu machen. Hintergrund dieser Vorgehensweise war, dass es inzwischen sehr viel genderrelevante Forschung in MINT-Fächern gibt, die allerdings meist in einem Paralleluniversum zum Mainstream der Forschungsfelder existiert. Auf Fachkonferenzen ist es zunehmend Usus, dass neben einer Reihe thematischer Sessions mit ausschließlich naturwissenschaftlich-technischen Inhalten eine eigene Session zu Gender, Inklusion und Diversität o. ä. angeboten wird. Beobachtet man die Akteur_innen, so fällt auf, dass es

112 Die Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies wurde im Jahr 2013 in Abteilung Genderkompetenz umbenannt und hat vier Schwerpunkte, von denen einer das Thema Gender in Forschung und Lehre ist.

113 <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/genderkompetenz/gender-in-der-forschung/archiv/geecco-resultate/exhibition>. Zugegriffen: 05.09.2022.

kaum Überschneidungen zwischen all diesen Sessions gibt und dass die Gender-Inhalte und ihre Autor_innen es bis heute nicht in den Mainstream der Fächer geschafft haben.

Die Auswahl fiel auf die Themenfelder Mobilität, Energie, Robotik und Mensch-Computer-Interaktion. Im Zuge der Fertigstellung der Literaturstudien wurde in Gesprächen mit den eingeladenen Expert_innen deutlich, dass die sehr kompakte und komplexe Struktur der Studien eine Herausforderung für diejenigen darstellt, die bisher noch nicht mit Genderfragen in Berührung gekommen sind. Das Forschungsteam beschloss, zusätzlich zu den Literaturstudien Erklärvideos zu produzieren. Diese Videos sollen sowohl Forscher_innen als auch Förderorganisationen dabei unterstützen, die wesentlichen Botschaften zu verstehen. Sie richten sich aber auch an ein breiteres Zielpublikum, um das Bewusstsein für die Relevanz der Berücksichtigung von Genderaspekten in der MINT-Forschung und -Innovation zu schärfen.¹¹⁴

Zusammenfassend sei festgestellt, dass sich das Thema Gender in der Forschung (und Lehre) an der TU Wien rückblickend als kontinuierliche Auseinandersetzung um die Akzeptanz neuer Inhalte, Grenzverschiebungen in den Fächern, Prioritätensetzung von Forschenden, aber auch zur Schaffung von benötigten Ressourcen darstellt. Der mit Abstand stärkste Hebel zur Integration von Genderaspekten in die Forschung liegt aus unserer Sicht in der Forschungsförderung. Wird bei der Vergabe von Fördermitteln (verpflichtend) darauf geschaut, ob Genderaspekte eine Rolle spielen und berücksichtigt wurden, so gewinnt das Thema rascher eine höhere Akzeptanz bei den Forschenden. Das verleiht auch den Debatten um die Integration von Gender- und Diversity-Grundlagen in die Studienpläne eine neue Schubkraft, die die Einrichtung von neuen Lehrveranstaltungen und neuerdings sogar ganzen Studien-Schwerpunkten ermöglicht hat.

Was es in Zukunft braucht?

Für die Verbreiterung von Genderwissen braucht es aus unserer Sicht auch Rahmenbedingungen, die außerhalb der TU Wien zu setzen sind: eine stärkere strukturelle Verankerung von Genderthemen in Politik und Gesellschaft. Und im Kleineren bei uns: die strukturelle Verankerung im Universitätsbetrieb. Dazu muss Gender zu einer systematischen Kategorie der (technischen) Forschung und Lehre werden, die konsequent mitgedacht und beforscht wird.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist aus unserer Sicht eine Basisausbildung in Genderkompetenz für alle Angehörigen der Hochschulen notwendig. Nur so können Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung und Wissensgrundlage für inklusives und gendersensibles Handeln und damit auch für inklusive und genderechte Forschung an Universitäten geschaffen werden und die Verantwortung für Gender Equality auf dem Rücken aller Organisationsmitglieder gerecht verteilt werden. Forschung besteht zum einen aus den unmittelbaren Inhalten, die beforscht werden, zum anderen aber auch aus

114 Genderplattform „Erklärvideos: Gender & Robotik, Gender & HCI, Gender & Energie, Gender & Mobilität, Intersektionalität“ <http://www.genderplattform.at/?p=1298>.

den Interaktionen in den Forschungsteams. Nimmt man den Anspruch, Gender in der Forschung zu verankern, ernst, so ist dies auch untrennbar mit den Forschungskulturen und dem Arbeitsalltag zu verbinden.

Des Weiteren ist es unumgänglich, dass gendersensible Didaktik zum festen Bestandteil der Vermittlung von Lehrveranstaltungsinhalten und Kompetenzen an Hochschulen wird, um diskriminierungsfreie und inklusive Arbeits- und Lernumfelder zu gewährleisten. Für eine technische Universität im Besonderen bedeutet das auch, dass naturwissenschaftliche Erkenntnisse und Technologien stets in gesamtgesellschaftlichen Zusammenhängen gedacht werden und ihre geschlechterspezifischen Auswirkungen bereits im Vorfeld beleuchtet werden müssen. Dies erfordert inter- und transdisziplinäres Forschen und Arbeiten und die Fähigkeit von Wissenschaftler_innen, in inter- und transdisziplinären Teams zu arbeiten, Differenzen und Ambivalenzen auszuhalten, zu verhandeln und andere Sichtweisen und Perspektiven als gleichwertig zu betrachten und in den Forschungsprozess miteinzubinden.

Es existieren bereits zahlreiche feministische Forschungen im MINT-Bereich, diese dürfen nicht weiter ignoriert oder als marginalisierte Randthemen betrachtet werden, über die man hinwegsehen kann. Feministische Perspektiven müssen zum festen Bestandteil des Forschungsmainstreams werden und einen festen Platz in der MINT-Forschung und Lehre bekommen. Ohne Gender keine Exzellenz.

Die Bemühungen der vergangenen 17 Jahre der Abteilung Genderkompetenz tragen weitere Früchte. Ab 2023 wird die TU Wien nicht nur jährlich einen Best-Teaching-Award für gendersensible Lehre verleihen, weiters ein Zusatzzertifikat „Gender- und Diversitätskompetenz“ vergeben, für das 17 ECTS einschlägiger Lehrveranstaltungen absolviert werden müssen, last but not least wird auch eine lang geforderte Genderprofessur besetzt werden, welche in den Leistungsvereinbarungen fixiert wurde und zu einer weiteren strukturellen Verankerung von genderbezogener Forschung und Lehre beitragen wird. Was es auch in Zukunft neben den strategischen Zielen von allen Beteiligten braucht, sind Kampfgeist, Zuversicht, Geduld, Frustrationstoleranz und das Feiern kleiner Schritte.

Die nächsten Schritte stehen jedenfalls schon fest.

Literatur

Acker, Joan (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4, 139–58. doi: 10.1177/089124390004002002.

Felt, Ulrike, Nowotny, Helga & Taschwer, Klaus (1995). *Wissenschaftsforschung. Eine Einführung*. Frankfurt am Main / New York: Campus Verlag.

FLuMiNuT (Hrsg.) (2002). *Wissen schaf(f)t Widerstand*. Wien: Milena Verlag.

Gieryn, Thomas F. (1995). Boundaries of Science. In: Jasanoff Sheila, Gerald E. Markle, James C. Petersen & Trevor Pinch (Hrsg.), *Handbook of Science and Technology Studies* (S. 393–444). California: SAGE Publications.

Hofbauer, Johanna & Wroblewski, Angela (2015). *Equality Challenges in Higher Education. Inhaltliche Dokumentation und Schlussfolgerungen aus der „8th European Conference on Gender Equality in Higher Education“*. Wien: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft.

Knoll, Bente & Ratzer, Brigitte (2010). *Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften*. Wien: Facultas WUV.

Ratzer, Brigitte (2017). Herausforderungen für die Technikforschung, oder: wie wir zu einer Technik für alle Menschen kommen. In: Anita Thaler & Jennifer Dahmen (Hrsg.), *Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung* (S. 113–127). Opladen / Berlin / Toronto: Verlag Barbara Budrich. doi: 10.2307/j.ctvbkjzrx.10.

Ratzer, Brigitte, Knoll, Bente & Szalai, Elke (2007). *Endbericht Gender in die Lehre (GiL). Ein Projekt der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies der TU Wien*. Wien. http://www.iap.tuwien.ac.at/~gebeshuber/KnollSzalai_GiL_Endbericht.pdf. Zugegriffen: 05.09.2022.

Schiebinger, Londa (Hrsg.) (2008). *Gendered innovations in science and engineering*. Stanford: Stanford University Press.

Schiebinger, Londa & Schraudner, Martina (2011). Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine, and Engineering. *Interdisciplinary Science Reviews* Vol. 36 No. 2, 154–167. doi: 10.1179/030801811X13013181961518.

Yellow Windows (2012). Checklist for Gender in Research. https://www.yellowwindow.com/files/ugd/17c073_22d7b327acc8434a91dbceba1898e7d2.pdf. Zugegriffen: 05.09.2022.

2.3 Gleichstellung an der Inklusiven Pädagogischen Hochschule Salzburg

Andrea Bramberger, Silvia Kronberger



Der Zusammenhang von Bildung und Geschlecht ist komplex. Bildungs- und gesellschaftspolitische Dimensionen sowie bildungs- und gesellschaftstheoretische Aspekte sind aneinander gebunden und informieren einander. Die Zusammenarbeit der beiden Frauen- und Geschlechterforscherinnen, der Soziologin Silvia Kronberger, Initiatorin und ehemalige Leiterin des Bundeszentrums für Geschlechterpädagogik und -forschung an der Pädagogischen Hochschule Salzburg, und der Erziehungswissenschaftlerin Andrea Bramberger, Hochschulprofessorin für Geschlechterpädagogik an der Pädagogischen Hochschule Salzburg, war über Jahre hinweg dahingehend angelegt, diese Verbundenheit abzubilden, zu analysieren, zu interpretieren. Dies mit dem Ziel, Antworten zu finden oder neue Fragen zu formulieren, die Gleichstellung über den Weg der Bildung in der Gesellschaft und in Bildungseinrichtungen als Institutionen – die Strukturen jener Gesellschaften repräsentieren und relativieren – stärken. Im vorliegenden Text tauschen sich die beiden Kolleginnen in zwei Texten über „Gleichstellung an der Inklusiven Pädagogischen Hochschule Salzburg“ aus und stellen Perspektiven dar.

Teil 1 und Teil 2 vereinen ein gemeinsames, leidenschaftlich gelebtes Anliegen der beiden Autorinnen um Gleichstellung auf der einen Seite und Wertschätzung der Verschiedenheiten (ihrer Verschiedenheit) des Zugangs auf der anderen Seite im Versuch, einen Eindruck der Komplexität des Themas „Gleichstellung und Bildung“ zu geben. Die Autorinnen folgten in ihrer Zusammenarbeit jener Komplexität, die sie allerdings nicht in einem Wunsch nach Homogenität und völligem Gleichklang oder einem Insistieren auf Differenz und Separation verwässer(te)n.

Gleichstellung erfahren und leben, lernen und lehren – Teil 1

Silvia Kronberger: **Too good to become true?**

Zielformulierung für die österreichischen Pädagogischen Hochschulen ist das Erreichen eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses¹¹⁵ in allen Bereichen und Funktionen. Dazu wurden Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, Gender Mainstreaming-Beauftragte, Frauenförderungspläne sowie ein Gleichstellungsplan etabliert. Der vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) kundgemachte Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ soll in der von Pädagogischen Hochschulen angebotenen Aus-, Fort- und Weiterbildung berücksichtigt

115 § 9 Abs 8 Hochschulgesetz: „Die PHen haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die Strategie des GM anzuwenden und die Ergebnisse im Bereich der Gender Studies und der gendersensiblen Didaktik zu berücksichtigen.“

werden (BMBWF, 2019) und ein dazu angebotener Lehrgang „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung im Kontext heterogener Lebenswelten“ vermittelt in sechs Modulen (9 ECTS) Grundlagen zur Disseminierung des Erlasses. Da die Lehrenden an den Pädagogischen Akademien bis zu deren Umwandlung in Hochschulen zusätzlich zu ihrer akademischen Qualifikation eine mindestens fünfjährige Praxis als Lehrer*in vorweisen mussten, spiegelte der Lehrkörper bis dahin auch die Geschlechterverteilung an Schulen wider – mehrheitlich Frauen, die Leitung männlich. Nun ist die schulische Praxis kein Anstellungskriterium mehr und die Geschlechterverteilung beginnt sich zu wandeln. Die Rektorate der 14 österreichischen Pädagogischen Hochschulen im Bildungsverbund sind derzeit (2022) wie folgt besetzt: Rektor*innen: sieben weiblich, sieben männlich, Vizerektor*innen: 15 weiblich, 11 männlich.¹¹⁶

Pädagogische Hochschulen bilden Lehrkräfte aus. Seit der Reform der Lehrer*innenbildung mit der Umstellung auf ein Bachelor- und Masterstudium 2015 besteht die vormalige Trennung in Ausbildung zu Pflichtschullehrer*innen (an den Pädagogischen Hochschulen) und zu Lehrkräften an Höheren Schulen (an den Universitäten) nicht mehr. Für die Sekundarstufe werden nun alle Lehramtskandidat*innen an beiden Institutionen gemeinsam ausgebildet. Zu dieser grundlegenden Umstellung des Lehramtsstudiums erschien ein Grundlagenpapier zur Verankerung der gesetzlich vorgeschriebenen Genderkompetenz (§ 9 PH-Gesetz 2010)¹¹⁷ in dieser neuen Studienarchitektur mit detaillierten Vorschlägen bezüglich Umfang, Inhalt und Beschreibung der zu erreichenden Genderkompetenzen und theoretischen Grundlagen der Studierenden, aber auch der Lehrenden (Kronberger, 2014). Das Grundlagenpapier war das Ergebnis eines Arbeitsprozesses zwischen Ministerium, Gender Mainstreaming-Beauftragten und einem engagierten Team an der Pädagogischen Hochschule Salzburg.

Die Pädagogische Hochschule Salzburg nahm hinsichtlich der Integration der Geschlechterforschung und -theorie in Bildungskonzepte und -praktiken eine Vorreiterrolle ein.

Zwischen 2015 und 2018 etablierte sich dort auf Initiative des und für diesen Zeitraum finanziert durch das BMBWF das *Bundeszentrum für Geschlechterpädagogik und -forschung*, dessen Aufgaben sich in drei Bereiche zusammenfassen lassen:

1. Integration der berufsbezogenen Geschlechterforschung in die Lehre
2. Fort- und Weiterbildung, Professionalisierung (bundesweiter Auf- und Ausbau von Genderkompetenz für unterschiedliche Zielgruppen sowie die theoretisch gestützte Integration von Perspektiven der Geschlechtergerechtigkeit in Lehre, Forschung und Management)
3. Vernetzung, Informations- und Wissensmanagement (Weiterentwicklung und Verbreitung von Expertise, das Sammeln und Verbreiten von Informationen)

116 Zwei Pädagogische Hochschulen haben nur ein Vizerektorat.

117 https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulrecht/gvo/hsg_novelle_2010.html. Zugegriffen: 09.11.2022.

Mit Forschungsprojekten, Publikationen, Vernetzungstreffen der Gender Mainstreaming-Beauftragten, Bildungsangeboten, Preisen für Vorwissenschaftliche Arbeiten und Bachelorarbeiten im Bereich Gender, Tagungen mit entsprechenden Tagungsbänden (Bramberger et al., 2017; El Ayachi et al., 2018), Workshops und der Mitarbeit am Curriculum der PH Salzburg, das mehr als 25 % Lehrveranstaltungen aufweist, die dem Thema Gender/Diversity zugeordnet werden können, war das Bundeszentrum erfolgreich tätig. In diesem Zusammenhang steht 2015 die Errichtung der ersten (und bisher einzigen) Genderprofessur Österreichs an einer Pädagogischen Hochschule, die Andrea Bramberger innehat. Der Grund für diese Entwicklung dürfte darin zu suchen sein, dass sich das Rektorat der PH Salzburg dem Thema Geschlechterpädagogik und Gleichstellung gegenüber sehr aufgeschlossen zeigte und selbst zu diesem Thema publizierte.¹¹⁸ (Kronberger et al., 2016; Harter-Reiter et al., 2018)

Es ist also viel erreicht worden. Kommt das Thema aber in den Schulklassen an? „Gender ist zwar institutionalisiert, aber vom Mainstream der Fächer weit entfernt,“ urteilt Marion Kamphans (2014, S. 89) über deutsche Hochschulen¹¹⁹ und sieht das Thema nach oft konfliktreicher Institutionalisierung immer noch zum „Nischenthema“ reduziert.

Denn: Wie mit den Angeboten zu Geschlechterthemen verfahren wird, ist abhängig von der Macht und dem Durchsetzungsvermögen konkreter Personen in den entscheidenden Gremien und der Frage, welche Relevanz und Akzeptanz der Geschlechterthematik „zugebilligt“ wird (Kamphans, 2014, S. 86), wie das Beispiel PH Salzburg zeigt.

In einer Studie zu „Gender Mainstreaming und Lehrer/innenbildung“ beschreibt Angelika Paseka (2008) ein Gender Mainstreaming-Pilotprojekt an österreichischen (damals noch) Pädagogischen Akademien. Sie kommt zu dem Schluss, dass sich durch dieses Projekt zwar der Bekanntheitsgrad von Gender Mainstreaming an den „PädAks“ bei den Lehrenden erhöht hat, 97 % der befragten Personen geben an, dass ihnen der Begriff geläufig sei, und 90 % meinen, ihn auch erklären zu können, allerdings wird bei detaillierteren Fragen deutlich, dass dieses Wissen doch eher oberflächlich bis lückenhaft ist (Paseka, 2008, S. 112). Auf die Frage „Kommen Geschlechterthemen in ihren Lehrveranstaltungen vor?“ antworteten 67,6 % der befragten Lehrkräfte mit „oft“ oder „ständig“, doch kontrastieren diese Einschätzungen mit den Angaben der Studierenden, die am Ende ihres Studiums sich kaum an Personen oder Fächer erinnern können, die sich dieses Themas annehmen, wie Christine Hahn (2006) erhoben hat.

118 Christoph Kühberger und Wolfgang Plaute waren bzw. sind Vizerektoren an der PH Salzburg.

119 Wobei hier nicht zwischen Hochschule und Universität bzw. Pädagogischer Hochschule unterschieden wird.

Fehlende Zeit und Ausbildung werden von Lehrpersonen als häufige Barrieren genannt, das Unterrichtsprinzip Politische Bildung umzusetzen (Graf, 2022), Ähnliches dürfte für „Reflexive Geschlechterpädagogik“ gelten.¹²⁰

Mehr als ein Viertel des derzeit geltenden Curriculums an der Pädagogischen Hochschule Salzburg besteht aus – im weitesten Sinn – gender- und diversitätsbezogenen Lehrveranstaltungen, dazu gehören zum Beispiel „Deutsch als Zweitsprache, Heterogenität und Differenzierung im Mathematikunterricht, Bildungs- und Berufsorientierung“ mit einem Gender-Schwerpunkt. Dafür ist es dringend erforderlich, die Lehrkräfte dabei zu unterstützen, die nötige Theorie und methodisch-didaktische Praxis zu erwerben und mit ihrer ursprünglichen fachspezifischen Expertise zu verbinden, denn ein unreflektiertes Verständnis von Geschlechterdifferenzen könnte zur Reproduktion von Ungleichheiten und Binaritäten statt zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen (Faulstich-Wieland, 2008).

Unter diesen Voraussetzungen ist die Vermittlung von Genderkompetenz im weitesten Sinn besonders herausfordernd und unumgänglich, schließlich irritiert wissenschaftliches Genderwissen das sichere alltagsweltliche Geschlechterwissen, schreibt Sigrid Metz-Göckel und „Differenzen wahrzunehmen ohne sie zu verstärken ist eine paradoxe? (sic!) Aufforderung, die mit der Geschlechterforschung in der hochschulischen Praxis verbunden ist.“ (Metz-Göckel, 2012, S. 317)

Durch die berufsfeldbezogene Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen sind solche Lehrveranstaltungen besonders nachgefragt, die der zukünftigen Berufspraxis dienen, also die „Fächer“ und die dazugehörige Methodik und Didaktik, sowie Kommunikation, Konfliktlösung und soziales Lernen.

Schwerer vermittelbar sind Angebote, die nicht einzelnen Unterrichtsgegenständen zugeordnet werden können, also Themen, die sich in den sogenannten Unterrichtsprinzipien finden. „Die Kennzeichen der aufgegriffenen Fragestellungen sind Lebensbezogenheit, Anschaulichkeit und fächerübergreifende Problemorientierung. Sie ermöglichen es den Schülerinnen und Schülern, Wissen in größeren Zusammenhängen zu vermitteln.“¹²¹ Unterrichtsprinzipien sind derzeit (in alphabetischer Reihenfolge): Gesundheitsförderung, Interkulturelle Bildung, Leseerziehung, Medienbildung, Politische Bildung, Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung, Sexualpädagogik, Umweltbildung und nachhaltige Entwicklung, Verkehrs- und Mobilitätserziehung, Wirtschaftserziehung und Verbraucher*innenbildung.

Dennoch zeigen sich Probleme bei der Vermittlung dieser Prinzipien – vor allem fehlt es an theoretischem Wissen und an methodisch-didaktischen Vermittlungsange

120 In einer Studie aus 2001 kommt Angelika Paseka zu dem Ergebnis, dass von den 13 Unterrichtsprinzipien „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“, das unter den Lehrenden und Studierenden am wenigsten bekannte ist. Auf die Frage, ob das Thema im Rahmen ihrer Ausbildung behandelt wurde, antworteten 72,7% der Studierenden mit NEIN (Paseka, 2001, S. 128).

121 <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/prinz.html>. Zugegriffen: 09.11.2022. Die derzeit in Begutachtung befindlichen neuen Curricula bedienen sich einer anderen Terminologie.

boten. Relevanz und Nutzen für den Unterricht werden von den Studierenden oft gering eingeschätzt, dies gilt in unterschiedlichem Maße für alle diese Themen. Für Politische Bildung wurde erhoben, dass die tatsächliche Umsetzung gering ist, obwohl Politische Bildung in der Sekundarstufe Teil des Lehrplanes ist. Laut Erkenntnissen aus dem Demokratie Monitor 2021 gaben knapp die Hälfte der Schüler*innen an, in der Schule zu wenig politische Sach- und Medienkompetenz vermittelt zu bekommen (Heinz & Zandonella, 2021, S. 29).

Für das Geschlechterthema sind besondere Widerstände am Werk, zum Beispiel, dass es als „Unterwanderung etablierter Leistungsgerechtigkeit“ – vereinfacht gesagt, als Benachteiligung qualifizierter Männer – verstanden wird. Wegen der knappen Ressourcen konkurriert das Thema mit „anderen wichtigen Aufgaben“, die im Einzelfall als bedeutsamer eingeschätzt werden (Kamphans, 2014, S. 90 f.). Dahinter schlummert die Auffassung, dass die Anforderung Gleichstellung und Gender Mainstreaming umzusetzen als Extra-Aufgabe oder „Luxus“ angesehen wird und überhaupt bereits genug, wenn nicht gar zu viel erreicht worden ist.

Schließlich ist eine Form des Widerstandes das Delegieren – also ein Auslagern von allem, das sich irgendwie mit dem Geschlechterthema verknüpfen lässt – an wenige Expert*innen. Und so bleiben diese unter sich, die Expertise und auch die Komplexität des Themas nimmt zu, es gewinnt an Tiefe, aber nicht an Breite.

Nach einer nun schon weitreichenden Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten und Strategien zur Implementierung von Genderkompetenz an Pädagogischen Hochschulen wird als nächster Schritt die umfassende Schulung und Bewusstmachung (*awareness*) sowie Methodik und Didaktik von Geschlechterfragen, eine Auseinandersetzung mit Potenzial und Nutzen dieses komplexen Themas nötig sein. Dies um zu verhindern, dass die Etablierung von Genderkompetenz von der Tatkraft und Motivation Einzelner abhängig bleibt und mit diesen Personen auftaucht, aber auch wieder verschwindet.

Mit Blick auf das dreigliedrige Gleichstellungsziel *fixing the numbers, fixing the institution, fixing the knowledge* lässt sich für Pädagogische Hochschulen konstatieren, dass zu Punkt eins und zwei durchaus Fortschritte festzustellen sind, für die Verankerung von Genderdimensionen in den Inhalten von Forschung und besonders in der Lehre allerdings noch umfassende Schritte notwendig sind, um das Thema tatsächlich im „Mainstream“ zu positionieren und die Breite und Bedeutung von reflexiver Geschlechterpädagogik und Gleichstellung an Pädagogischen Hochschulen nachhaltig zu fixieren. Es braucht Aus-, Fort- und Weiterbildung für **alle** Lehrkräfte durch methodisch-didaktisch kompetente Expert*innen, denn der erste und entscheidende Schritt zur Auseinandersetzung mit dem Thema ist die Bewusstmachung (*awareness*), es folgt die Theorie und schließlich die praktischen Umsetzungsmöglichkeiten (Kronberger, 2016a; Kronberger, 2016b). Erst dann kann das Thema ankommen, wo es ankommen soll – bei den Schüler*innen.

Gleichstellung erfahren und leben, lernen und lehren – Teil 2

Andrea Bramberger: **Good it does come true!**

Der enge Zusammenhang von Bildung und Geschlecht ist das Grundthema aktueller Forschungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung an der Pädagogischen Hochschule Salzburg, denn er berührt die Auffassungen dessen, was unter Erziehung und Bildung verstanden werden kann, die Profession Lehrer*in und die Möglichkeiten der Gestaltung von (inklusive) Bildungssettings. Jene Debatten um Differenz zwischen Frauen und Männern in, durch und im Rahmen von Bildung, an denen Erziehungstheoretiker*innen seit der Aufklärung teilnehmen und die sie mitgestalten, indem sie geschlechtscodierte Bildung stärken oder relativieren, halten an. Lehrer*innen und Schüler*innen sind von diesen Debatten und von geschlechtscodierter Bildung vielfach berührt, denn Geschlechterungleichheiten sind auf mehreren Ebenen angelegt. Es sind dies die Ebenen der Identität, der Interaktion, der Institution, der Gesellschaft und des Wissens. Im Zusammenspiel konstituieren sie Bildungsräume.

- *Identität*: Bildungsräume reagieren auf Geschlechtsidentitäten; in Bildungsräumen wird Geschlechtsidentität verhandelt – mehr oder weniger offen und reflektiert.
- *Interaktion (intra-action; Barad, 2007)*: Bildungsräume sind beweglich und Geschlecht ist ein Parameter dieser Bewegungen; in Bildungsräumen finden immerzu Interaktionen statt, die Geschlecht implizieren.
- *Institution*: Als gesellschaftliche Institutionen repräsentieren Schulen Gesellschaftsordnungen, die Ordnung der Geschlechter, wie sie sich in der Gesellschaft zeigt, und sie sind zugleich zur kritischen Reflexion dieser Ordnung aufgefordert; Bildungsinstitutionen repräsentieren „Geschlecht und Bildung“ und legitimieren die Institutionalisierung dieser Verbindung (zum Beispiel durch ihre Zuschreibung von Verantwortung für das Thema „Geschlecht“; Ahmed, 2012).
- *Gesellschaft*: Gesellschaften gestalten und verhandeln den Zusammenhang von Geschlecht und Bildung; sie legen den Rahmen fest, in dem Menschen auf der Basis ihres Geschlechts in der Gesellschaft situiert sind und sein können.
- *Wissen*: In der Art und Weise, in der Wissen generiert und vermittelt wird, manifestiert sich ein Verständnis darüber, welchen Aspekten und Wahrnehmungen des Sozialen Legitimation zuerkannt wird und welche ausgespart oder vernachlässigt werden; Epistemologien implizieren je (von wem?) bestimmte Gültigkeiten des Wissens über Geschlecht und sie ermöglichen binär angelegte Reflexion oder deren Transzendenz. Zu den Aspekten, die viele feministische Forschungsinitiativen leiten, zählt die Reflexion der Methode. Nicht nur Methodenkritik, sondern das Erproben neuer, innovativer Methoden, die die Grenzen dessen, was (in Forschung und Lehre) als Wissenschaft und was als wissenschaftlich gilt, ausdehnen, erweitern und beweglich halten (St. Pierre, 2021a; 2021b; *tebrakunna country* et al., 2021; Ulysse & Guest, 2020). Diese Forderung erhob bereits Mathilde Vaerting, die erste Professorin für Pädagogik im deutschsprachigen Raum, in ihrer Antritts

vorlesung (Vaerting, 1923/24; Bramberger, 2022) und sie legte mit ihrem als Habilitationsschrift eingereichten Werk ein Beispiel dafür vor. Ein weiterer Aspekt des kritischen Umgangs mit Wissen ist Reflexivität, die auf das eigene Denken und Handeln rückbezogen ist: Die Reflexion von *powerblindness* in der (feministischen) Forschung (Tomlinson, 2019; Bramberger, im Erscheinen), führt dazu, hegemoniale Praktiken und Usancen zu relativieren und zu verändern, zum Beispiel in der Auswahl der präferierten Autor*innen, die als Referenzen herangezogen und als gültig erachtet werden („wer wird zitiert?“).

Zahlreiche aktuelle Forschungen an der Pädagogischen Hochschule Salzburg orientieren sich am Konzept von *Gender Inclusion* (Kreitz-Sandberg, 2016), das die genannten Ebenen und deren Zusammenspiel akzentuiert, um Geschlechtergerechtigkeit umfassend zu kontextualisieren und zu diskutieren. Diese Studien offenbaren die enge Verbundenheit von Bildung und Geschlecht. Sie erhellen deren Effekte in Bildungskontexten, und sie erlauben Vorschläge eines Umgangs, der auf Bildungsgerechtigkeit und Egalität abzielt. Diese Forschungen umfassen drei Bereiche:

1. Die Selbst- und Fremdeinschätzung der Profession Lehrer*in: Pädagog*innen werden nicht nur als Professionist*innen wahrgenommen, sondern geschlechtercodiert als Lehrerinnen und Lehrer. Auch über der Selbsteinschätzung der Pädagog*innen liegt die Folie von Geschlechtsidentität. Die Frage, wie Lehrende sich selbst in ihrer – wie immer – geschlechtscodierten Identität als Pädagog*innen einschätzen, sucht nach Antworten, die auf die Konsequenzen dieser Selbst- und Fremdeinschätzung reagieren.
2. Die anhaltende Kritik an Ungleichheiten in Bildungseinrichtungen und eine Orientierung hin zu Egalität: Der Dreischritt des Aufdeckens von Strukturen, Handlungen und Haltungen in Bildungsräumen, die Ungleichheiten implizieren (erstens), der mimetischen Durchquerung jener Phänomene und Situationen (zweitens) und der daraus resultierenden Offenheit für die Suche nach Alternativen bzw. der Kreativität, Alternativen wahrzunehmen (drittens), gibt ein praktikables Modell vor (Butler, 1990) und leitet zum letzten Punkt über.
3. Die Praktiken des Lehrens und Lernens: Aus den Forschungen lassen sich modifizierte Haltungen, Bildungspraktiken, Didaktiken und Stundengestaltungen ableiten, die Geschlechtsreflexivität darstellen und stützen. Die Erkenntnisse und Erfahrungen aus diesen Forschungen und Praktiken informieren einander. Sie selbst und diese Bewegungen erweisen sich als Modalitäten, die inklusive Bildung stärken, die, nicht zuletzt mit und aufgrund jener differenzierten Aufmerksamkeit für Geschlecht, alle Bildungsbereiche durchdringt.

Diese gender-inklusive Forschungen zielen auf die Etablierung von Bildungsräumen ab, in denen alle gemeinsam lernen und sich bilden können, sie engagieren sich in der Gestaltung „sicherer Räume“ (Bramberger et al., 2017). Die Grundkonzepte für sichere

(sicherere) Räume liegen in der Frauenforschung. Sie werden im Rahmen dieser Forschungsinitiativen mit Aspekten aus der Intersektionalitätsforschung verbunden und auf der Basis dreier Modelle ausgestaltet:

1. Das Modell der separaten Räume bezieht sich auf die Qualität der Bildungsarbeit in homogenen Gruppen. Bildungsarbeit in homogenen Gruppen berücksichtigen die Differenzen, die Schüler*innen und Lehrer*innen aufgrund ihres Geschlechts erfahren.
2. Ein zweites Modell hält Gleichheit und Differenz in einem Spannungsverhältnis zueinander. Dieses Verhältnis steht anhaltend zur Diskussion (Dhawan & Castro Varela, 2018). Das Modell nimmt die Intersektionalität von Geschlecht mit anderen Strukturkategorien auf. Es forciert die Möglichkeit, sich als mit anderen „gleich“ einzuschätzen und zu zeigen, wenn Differenz zu Ausgrenzung führt, und sich als „different“ zu anderen zu zeigen, wenn Gleichheit die Besonderheit aussparen oder die Individualität verwässern würde (de Sousa Santos, 1997).
3. Ein drittes Modell stärkt deliberativ demokratisch organisierte Bildungssettings (Benhabib, 2007), in denen durch eine Diskussion von Ungleichheiten und multiple demokratische Iterationen neue, bislang nicht gedachte Möglichkeiten der Zusammenarbeit, der Bildung, entstehen. (Winter & Bramberger, 2021)

Für den vom BMBWF initiierten *Tag der Geschlechterforschung 2022* haben wir im Team (Andrea Bramberger, Elisabeth Eder, Isabella Fritz, Gabriele Sorgo – allesamt sind als Forschende und Lehrende an der Pädagogischen Hochschule Salzburg tätig) ein Schaubild gestaltet, das Praktiken von *Gender Inclusion* zeigt, Bildungs- und Forschungsinitiativen, die für Gleichstellung grundlegend und/oder exemplarisch sind. Diese Praktiken und Theorien zu Gleichstellung informieren einander; sie sind eng an hochschulische Lehre und Unterricht gebunden; gerade dieses mehrdimensionale Engagement zählt zu den zentralen Anliegen der Frauen- und Geschlechterforschung in der Pädagogik, und nicht zuletzt berührt dieses Vorgehen Varianten des Selbstverständnisses von Erziehung und Bildung (Bramberger et al., 2019).

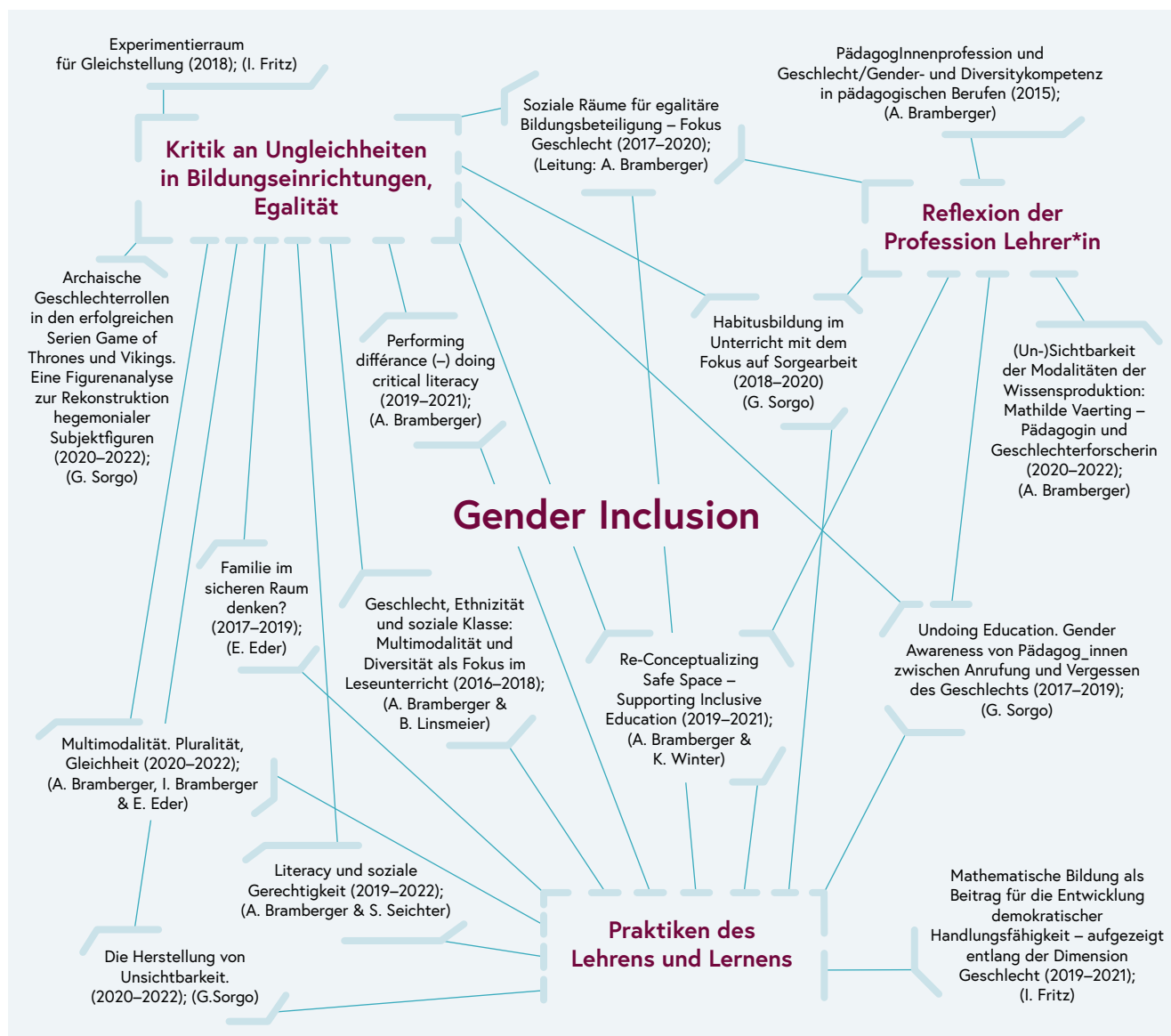


Abbildung 1: Gender Inclusion – Forschungsinitiativen an der Pädagogischen Hochschule Salzburg (das Schaubild wurde nach einer Vorlage von Elisabeth Eder erstellt); Stand Frühjahr 2022.

Der gemeinsamen Forschungs- und Bildungstätigkeit der beiden Autorinnen liegt in der abstrakt-analytischen und konkreten (Zusammen-)Arbeit das Konzept zugrunde, das Bemühen hochzuhalten, aufmerksam zu sein, sich „different“ zu zeigen, wenn Gleichheit die Besonderheit aussparen oder die Individualität verwässern würde, und zugleich Verbundenheit und Unterstützung im Sinne von „Gleichheit“ zu stärken (siehe oben). Es sind zwei Blickwinkel auf ein gemeinsames Ziel, unterschiedliche Wege zum Thema Gleichstellung bei größter Wertschätzung für den Zugang der jeweils anderen. Das hilft Gedanken- und Handlungsspielräume zu erweitern und führt womöglich wieder zu – nur vermeintlich altmodischen – Ansätzen wie zum Beispiel Solidarität. Solidarität und ähnliche in der Frauen- und Geschlechterforschung traditionell hoch geschätzte Werte sind einer an Gleichstellung orientierten Bildung(sinstitution) mit Nachdruck zu wünschen.

Literatur

Ahmed, Sara (2012). *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham: Duke University Press.

Barad, Karen (2007). *Meeting the Universe Halfway. Quantum Physics and the Entanglement of Matter and Meaning*. Durham: Duke University Press.

Benhabib, Seyla (2007). Democratic exclusions and democratic iterations: Dilemmas of “just membership” and prospects of cosmopolitan federalism. *European Journal of Political Theory* 6(4), 445–462. doi.org/10.1177/1474885107080650.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2019). Grundsatzpapier „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“. Rundschreiben Nr. 21/2018, Geschäftszahl: BMBWF-15.510/0024-Präs/1/2018. Wien: BMBWF. https://rundschriften.bmbwf.gv.at/download/2018_21_lo.pdf. Zugegriffen: 15.11.2022.

Bramberger, Andrea (im Erscheinen). Bündnisse. Herausforderungen kritischer Geschlechterforschung. In: Kirstin Mertlitsch, Brigitte Hipfl, Verena Kumpusch & Pauline Roeseling (Hrsg.), *Ap art – Together – Becoming With! Gesellschaftskritische Geschlechterforschung als Beitrag zu einer Allianz für die Zukunft*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Bramberger, Andrea (2022). Das immer Neue und die Modalitäten der Wissensproduktion. *Post qualitative inquiry*, Mathilde Vaerting. In: Gabriele Sorigo (Hrsg.), *Starke Ordnungen und das schwache Geschlecht. Herstellung weiblicher Unsichtbarkeit*. Weinheim: Beltz.

Bramberger, Andrea, Eder, Elisabeth, Fischer, Martin, Fritz, Isabella, Kronberger, Silvia & Sorigo, Gabriele (Hrsg.) (2019). *Soziale Räume für egalitäre Bildungsbeteiligung – Fokus Geschlecht*. Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag.

Bramberger, Andrea, Kronberger, Silvia & Oberlechner, Manfred (Hrsg.) (2017). *Bildung – Intersektionalität – Geschlecht*. Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag.

Butler, Judith (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.

De Sousa Santos, Boaventura (1997). Toward a Multicultural Conception of Human Rights. *Zeitschrift für Rechtssoziologie* 18(1), 1–15. doi.org/10.1515/zfrs-1997-0101.

Dhawan, Nikita & Castro Varela, Maria do Mar (2018). "What difference does difference make?": Diversity, intersectionality and transnational feminist politics. *Tijdschrift voor Genderstudies* 21(1), 45–67. doi: 10.5117/TVGN2018.1.DHAW.

El Ayachi, Nadia, Kronberger, Silvia & Oberlechner, Manfred (Hrsg.) (2018). *FREMD ist die FREMDE nur in der FREMDE*. Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag.

Faulstich-Wieland, Hannelore, Willems, Katharina, Feltz, Nina, Freese, Urte & Lärer, Katrin L. (Hrsg.) (2008). *Genus – geschlechtergerechter naturwissenschaftlicher Unterricht in der Sekundarstufe I*. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Graf, Elisabeth (2022). Politische Bildung – eine ewige Baustelle. Die Kluft zwischen Lehrplan und Realität ist immer noch groß. *Wiener Zeitung* 01.05.2022. <https://www.wienerzeitung.at/meinung/gastkommentare/2145715-Politische-Bildung-eine-ewige-Baustelle.html>. Zugegriffen: 21.11.2022.

Hahn, Christine (2006). „pädagog goes gender“ – Geschlechterverhältnisse an der Pädagogischen Akademie des Bundes in Wien. *Journal für Bildungsforschung an der Pädagogischen Akademie des Bundes* 1, 25–42. doi: 10.2307/j.ctvm201xp.9.

Harter-Reiter, Sabine, Plaute, Wolfgang & Schneider-Reisinger, Robert (Hrsg.) (2018). *Inklusive Hochschule. Diskursbausteine offener Hochschulbildung aus Theorie, Praxis und Forschung*. Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag.

Heinz, Janine & Zandonella, Martina (2021). *Junge Menschen und Demokratie in Österreich 2021*. Wien: SORA. https://www.demokratiemonitor.at/wp-content/uploads/2021/12/SORA_Bericht_Parlament_Junge_Menschen_und_Demokratie_2021_BF.pdf. Zugegriffen: 15.11.2022.

Kamphans, Marion (2014). *Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer Verlag.

Kreitz-Sandberg, Susanne (2016). Improving Pedagogical Practices through Gender Inclusion: Examples from University Programs for Teachers in Preschools and Extended Education. *International Journal for Research on Extended Education* 4(2), 71–91. doi: 10.3224/ijree.v4i2.25782.

Kronberger, Silvia (2014). *Gender Kompetenz in der PädagogInnenbildung NEU. Vorschläge zur Verankerung, Kompetenzmodelle & theoretische Grundlagen*. Salzburg: Koordinationsstelle Gender Studies an der Pädagogischen Hochschule Salzburg. https://portal.ibobb.at/fileadmin/Berufsorientierung_und_Bildung/Pa_dagogInnenbildung_Neu_Final_1.2.pdf. Zugegriffen: 21.11.2022.

Kronberger, Silvia, Kühberger, Christoph & Oberlechner, Manfred (Hrsg.) (2016). *Diversitätlinien in der Lehramtsausbildung*. Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag.

Kronberger, Silvia (2016a). Interkulturelle geschlechterbewusste politische Bildung. In: *forum politische bildung* (Hrsg.), *Information zur politischen Bildung*, 39, Gesetze, Regeln, Werte (S. 10–15). Wien: BMB [Bundesministerium für Bildung].

Kronberger, Silvia (2016b). Geschlechterdemokratie ist schön – macht aber viel Arbeit. Erfahrungen mit Geschlechterdemokratie und geschlechtergerechter Sprache in der Primarstufe. In: Silvia Kronberger, Christoph Kühberger & Manfred Oberlechner (Hrsg.), *Diversitätlinien in der Lehramtsausbildung* (S. 57–69) Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag.

Metz-Göckel, Sigrid (2012). Genderdimensionen in der Hochschuldidaktikforschung. In: Marita Kampshoff & Claudia Wiepcke (Hrsg.), *Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik* (S. 317–330). Wiesbaden: Springer.

Paseka, Angelika (2001). Zur Akzeptanz von Gender-Themen in der LehrerInnenaus- und -fortbildung. *SWS-Rundschau* 41(1), 121–137.

Paseka, Angelika (2008). Gender Mainstreaming in der Lehrer/innenbildung. Widerspruch, kreative Irritation, Lernchance? Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag.

St. Pierre, Elizabeth A. (2021a). Post Qualitative Inquiry, the Refusal of Method, and the Risk of the New. *Qualitative Inquiry* 27(1), 3–9. doi: 10.1177/107780041986300.

St. Pierre, Elizabeth A. (2021b). Why Post Qualitative Inquiry? *Qualitative Inquiry* 27(2), 163–166. doi: 10.1177/1077800420931142.

tebrakunna country, Lee, Emma & Evans, Jennifer (Hrsg.) (2021). *Indigenous Women's Voices. 20 Years on from Linda Tuhiwai Smith's Decolonizing Methodologies*. London: ZED.

Tomlinson, Barbara (2019). *Undermining Intersectionality. The Perils of Powerblind Feminism*. Philadelphia: Temple University Press.

Ulysse, Gina A. & Guest, Kenneth J. (2020). Afterword: Toward decolonizing anthropology's public spaces. *American Ethnologist* 47(2), 198–202. doi: 10.1111/amet.12903.

Vaerting, Mathilde (1923/1924). Erziehung zum Kulturfortschritt. *Zeitschrift für die Reform der höheren Schulen* 34 (1923), 29–32 und 35 (1924), 4–5.

Winter, Kate & Bramberger, Andrea (Hrsg.) (2021). *Re-Conceptualizing Safe Spaces. Supporting Inclusive Education*. Bingley: Emerald.

2.4 Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Diversität in Österreichs Spitzenforschung

Sabine Haubenwallner, Marlene Hock



Rahmenbedingungen für die FWF-Forschungsförderung

Das in der aktuellen FTI-Strategie 2030¹²² formulierte Ziel 3 macht es notwendig, Humanressourcen zu entwickeln, zu fördern sowie die internationalen Perspektiven von Forscher:innen und Student:innen zu unterstützen. Die Stärkung von Gleichstellung und Diversität in F&E sowie Attraktivierung und Förderung von Forschungskarrieren, insbesondere für Frauen, sowie die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten bei der Forschungsförderung werden dabei als wesentlich angesehen, um Barrieren für gleiche Chancen und Teilhabe abzubauen.

Die Empfehlungen des BMBWF als Aufsichtsbehörde des FWF basieren auf einem Policy-Mix im Hinblick auf die Gleichstellungspolitik in Österreich, der den ERA-Zielsetzungen (European Research Area) entspricht (Council of the European Union, 2012; 2015; ERAC, 2015).

Die gesetzliche Grundlage für die Tätigkeit des FWF bildet das Bundesgesetz FTFG (Forschungs- und Technologieförderungsgesetz), das in § 2b¹²³ die Förderung von wissenschaftlichen Forschungsvorhaben einzelner oder mehrerer natürlicher oder juristischer Personen auf jede geeignete Weise als eine Aufgabe darlegt. Die zentrale Rolle, die der FWF bei der Vergabe von Mitteln für die Grundlagenforschung innehat, erfordert zwingend einen transparenten und fairen Umgang sowie eine stetige Reflexion der eigenen Strukturen und Programme.

Strukturen im FWF

Chancengleichheit, Gender Mainstreaming sowie Transparenz und Fairness sind als Grundsätze im Leitbild des FWF (FWF, 2022a, S. 6) festgehalten. Der FWF achtet unter Berücksichtigung gesetzlich verpflichtender Vertraulichkeitserfordernissen auf eine transparente, faire, objektive und inklusive Mittelvergabe, um eine unbewusste Benachteiligung von Antragsteller:innen zu vermeiden. Dies ist im Code of Conduct, zu dessen Einhaltung alle Mitarbeiter:innen sowie Gremienmitglieder verpflichtet sind, festgeschrieben und zeigt sich unter anderem an einer detaillierten Dokumentation der einzelnen Verfahrensschritte sowie einer transparenten Kommunikation von Arbeitsweise und Entscheidungsfindung auf der Homepage des FWF. In der täglichen Arbeit des FWF bedeutet das konkret, Chancengleichheit und geschlechtsspezifische sowie gender-

122 <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Forschung/Forschung-in-%C3%96sterreich/Strategische-Ausrichtung-und-beratende-Gremien/Strategien/FTI-Strategie-der-Bundesregierung-.html>. Zugegriffen: 12.09.2022.

123 <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/gesetzliche-grundlage/>. Zugegriffen: 12.09.2022.

relevante Aspekte in allen Bereichen der Forschungsförderung umzusetzen, sowohl bei der Programmgestaltung, innerhalb der eigenen Prozesse und Entscheidungsstrukturen als auch in der Kommunikation nach außen. Der FWF kommuniziert dabei intern und nach außen im Rahmen seines Außenauftritts geschlechtergerecht und inklusiv. Darüber hinaus setzt sich der FWF Ziele (z. B. ausgewogene Beteiligung und Erfolgsraten von Forscher:innen in den unterschiedlichsten Programmen) und überprüft regelmäßig deren Erreichung.

Historisch betrachtet, verpflichtete sich der FWF bereits 2004 dazu, Gender Mainstreaming in die Organisationsstrategie zu integrieren. Die Stabsstelle Chancengleichheit in der Forschungsförderung¹²⁴ wurde eingerichtet (zweimal 50% VZA). Die nationale Verschränkung erfolgte 2007 mit Gründung der genderAG¹²⁵ im Haus der Forschung. Diese überorganisatorische Arbeitsgruppe aus ACR, CDG, FFG, FWF und JR organisierte zahlreiche Veranstaltungen zur Sensibilisierung und Sichtbarmachung von Genderthemen. Von 2008–2015 stellte das Magazin des FWF „scilog“ im Rahmen der Reihe „Im Porträt“¹²⁶ österreichische Wissenschaftlerinnen vor, um auf diese Weise einen Beitrag für mehr Sichtbarkeit von Forscherinnen und deren Arbeit zu leisten. Die Leitung einer Science Europe Arbeitsgruppe (Science Europe, 2017) ermöglichte dem FWF Diskussionen mit Förderorganisationen im europäischen Umfeld. Innerhalb des FWF bewirkte 2009 ein Workshop zum Thema Gender Awareness die Bewusstseinsbildung und den Informationsfluss. Präsident und Geschäftsleitung sowie Mitarbeiter:innen aus den unterschiedlichsten Abteilungen diskutierten wichtige Ansatzpunkte. Letztendlich generierten sich daraus die Gleichstellungsstandards (FWF, o. J.) als Rahmenvereinbarung für die FWF-Arbeit. 2015 wurde das Thema Diversität und Forschungsförderung in einem Workshop weitergedacht und erste Diskussionen zur FWF-Strategie zu Gleichstellung und Diversität (FWF, 2021) begonnen. Die FWF-Strategie wurde 2017 erstmalig vom FWF-Präsidium beschlossen, 2019 veröffentlicht und beschreibt seitdem die FWF-Grundsätze und einen Aktionsplan. 2021 wurde die Weiterentwicklung im Bereich der Diversität nochmals aufgenommen. Was bedeutet Diversität im Kontext der Drittmittelförderung, welche sozialen Dimensionen müssen miteinbezogen werden, welche Adaptionen im Rahmen der Fördervergabe sind notwendig? Um diese Fragen beantworten zu können, wird der FWF auch in Zukunft sein Engagement in Richtung mehr Diversität in der Spitzenforschung intensiv fortführen.

Ein Präsidiumsbeschluss sieht außerdem vor, die EU-Vorgabe eines Gleichstellungsplans als Voraussetzung für die Zuerkennung von EU-Forschungsmitteln im Rahmen der Grundlagenforschung einzuführen. Daher wird innerhalb des FWF daran gearbeitet, die bisherige Strategie zur Gleichstellung und Diversität in einen umfassenden Gleich

124 <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/gender-mainstreaming>. Zugegriffen: 12.09.2022.

125 <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/gender-mainstreaming/genderag>. Zugegriffen: 12.09.2022.

126 <https://www.fwf.ac.at/de/wissenschaft-konkret/info-magazin-archiv/frau-in-der-wissenschaft>. Zugegriffen: 12.09.2022.

stellungsplan (GEP) entlang EU-Vorgaben weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang sollen die positiven Effekte von Inklusion, Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung auf wissenschaftliche Exzellenz berücksichtigt werden, um sie im Rahmen der Forschungsförderung produktiv nutzen zu können.

Im Bereich der FWF-Gremien¹²⁷ erreicht der FWF eine dem Pool an Antragsteller:innen entsprechende Vertretung der Geschlechter. Bei gleichwertiger Kandidatur wird das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt in das Kuratorium¹²⁸ gewählt. Die Besetzung des Kuratoriums erfolgt nach transparenter Ausschreibung durch den FWF. Die Bevorzugung von Frauen für die Position einer Referentin in diesem Entscheidungsgremium wird im Rahmen der Ausschreibung offensiv beworben. Aktuell liegt der Frauenanteil im Kuratorium bei 43,8%, jener der Männer bei 56,2%¹²⁹. Weitere wichtige Gremien im Hinblick auf das Mehrjahresprogramm und die strategischen Entwicklungen des FWF, wie der Aufsichtsrat¹³⁰ und das Präsidium¹³¹, weisen seit 2015 eine Gleichverteilung der Geschlechter bzw. eine Mehrheitsbeteiligung von Frauen auf. Die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen liegt als zentrale Führungsaufgabe in der Verantwortung des Präsidiums. Seit Einführung der Stabsstelle war die Geschäftsleitung stets proaktiv an der Umsetzung der beschriebenen Ziele interessiert. Die ausgeglichene Zusammensetzung des Präsidiums steht im engen Zusammenhang mit dem FTFG, das eine ausgeglichene Beteiligung fest schreibt. Aus den damit verbundenen FWF-Grundsätzen ergibt sich, dass Gleichstellung und Chancengleichheit von Forscher:innen zentrale Anliegen für den FWF darstellen. Der FWF definiert in seinen Grundsätzen (FWF, 2021) Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und implementiert diese in allen Bereichen. In diesem Sinne berücksichtigt der FWF bei der personellen Zusammensetzung der FWF-Gremien Gleichstellung und Diversität und bemüht sich außerdem um eine ausgewogene Beteiligung von Vertreter:innen der Forschungsgemeinschaft an den Prozessen zur Entscheidungsfindung sowie in den FWF-Programmen (Einreichungen und Projektleitungen).

Umgang mit strukturellen Barrieren

Programmgestaltung und Beteiligung

Auf Basis regelmäßiger Evaluierungen wird die Gleichstellung aller Geschlechter innerhalb der Programme reflektiert (FWF, o. J.). Im Rahmen dieser Untersuchungen werden geschlechtsspezifische und genderrelevante Fragen inkludiert. Aufbauend auf den Ergebnissen werden Programme gegebenenfalls adaptiert. Geschlechtsspezifische

127 <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/organisation>. Zugegriffen: 12.09.2022.

128 <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/organisation/kuratorium>. Zugegriffen: 12.09.2022.

129 <https://infogram.com/fwf-chancengleichheit-2015-2021-1hnq41nkg90k63z>. Zugegriffen: 12.09.2022.

130 <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/organisation/aufsichtsrat>. Zugegriffen: 12.09.2022.

131 <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/organisation/praesidium>. Zugegriffen: 12.09.2022.

Zahlen zu Antragslage und Bewilligungsquoten bzw. Erfolgswahrscheinlichkeiten werden regelmäßig erhoben und jährlich auf der Homepage veröffentlicht.

Als konsequente Weiterführung der Chancengleichheit strebt der FWF vor allem eine entsprechende Beteiligung von Frauen und Männern in allen Programmen an. Der FWF erhält nach wie vor mehr Anträge von Männern als von Frauen, besonders deutlich ist dieser Unterschied in den Disziplinen aus Naturwissenschaft/Technik (männliche Anträge 76,7%). Seit Beginn des Chancengleichheits-Monitorings¹³² im Jahr 2015 ist die Zahl der Projektanträge, die von Frauen gestellt werden, von 31,6% auf 35,2% gestiegen. Im Vergleich zum Jahr 2005 bedeutet das sogar einen Anstieg von 15 Prozentpunkten (Antragszahlen 2005: Frauen 20,4% und Männer 80,6% (FWF, 2006)). Die Zahl der bewilligten Projekte, die von Männern und Frauen geleitet werden, unterscheidet sich 2021 auch deutlich (33,9% Frauen; 66,1% Männer).

Der Frauenanteil bei akademischen Projektmitarbeiter:innen (Postdoc und PHD) liegt seit 2015 stetig um die 40%. Im vergangenen Jahr erreichte der Frauenanteil in von FWF geförderten Projekten (alle Mitarbeiterinnen) erfreulicherweise 47% (FWF, 2022a).

Der Unterschied zwischen Antragsteller:innen und Projektmitarbeiter:innen kann als Hinweis auf das Leaky Pipeline-Phänomen interpretiert werden: Demnach sinkt der Frauenanteil in der Wissenschaft, je höher die Position. Sind Frauen und Männer zu Beginn zahlreicher Studienfächer ausgeglichen vertreten, so erhöht sich der Männeranteil unverhältnismäßig stark auf den höheren Karrierestufen, während der Anteil von Frauen deutlich sinkt (EC, 2021, S. 77).

Betrachtet man die Antragslage nach Fachdisziplinen über alle FWF-Programme, wird deutlich, dass zahlreiche politische Initiativen¹³³, die den Frauenanteil in den MINT-Fächern erhöhen sollten, zumindest aus FWF-Perspektive noch nicht den erhofften Erfolg gebracht haben. Die Mehrheit der Anträge, die beim FWF aus den naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen einlangen, wird überwiegend von Männern gestellt. Diese strukturelle Ungleichheit (des Wissenschaftssystems) kann folglich nicht alleine durch die Gleichstellungsarbeit innerhalb des FWF ausgeglichen werden, da der FWF am Ende einer langen Kette eines komplexen Bildungs- und Wissenschaftssystems steht, das von vielen unterschiedlichen (globalen/politischen) Strukturen und Akteur:innen geformt wird.

Für potenzielle Fördernehmer:innen vermittelt der FWF Antragstellung und FWF-Entscheidungsprozesse im Rahmen der FWF-Coaching Workshops¹³⁴. Im Rahmen dieser Workshops werden die FWF-Verfahren analysiert und transparent vermittelt,

132 <https://infogram.com/fwf-chancengleichheit-2015-2021-1hng41nkg90k63z>. Zugegriffen: 12.09.2022.

133 Überblick über Maßnahmen zur Förderung von Frauen im MINT-Bereich: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversit%C3%A4t/Policy-und-Ma%C3%9Fnahmen/F%C3%B6rderung-von-Frauen-im-MINT-Bereich.html>. Zugegriffen: 12.09.2022.

134 <https://www.fwf.ac.at/de/forschungsfoerderung/coaching-workshops-info-veranstaltungen>. Zugegriffen: 12.09.2022.

dabei werden das Verständnis für die Präsentation der eigenen Projektidee sowie die Anforderungen im Rahmen der FWF-Antragstellung erläutert. Eine eigens nur für Wissenschaftlerinnen konzipierte Veranstaltung eröffnet zusätzlichen Raum für den Austausch unter den Forscherinnen.

Der FWF legt besonderen Wert auf einen diversitätsorientierten Zugang¹³⁵ zur Forschungsförderung und versucht unterschiedliche Voraussetzungen der Forscher:innen zu berücksichtigen. Der Zugang zu seinem Förderangebot ist inklusiv gestaltet und orientiert sich an den vielfältigen Karriereverläufen von Forscher:innen unabhängig vom biologischen Alter. Antragsteller:innen haben die Möglichkeit, Karriereunterbrechungen, die aufgrund von chronischen bzw. langfristigen Erkrankungen, Behinderungen oder Betreuungs- und Pflegetätigkeiten entstanden sind, im wissenschaftlichen CV anzuführen und so für die internationalen Gutachter:innen sichtbar zu machen. Dadurch kann bei der Gesamtbewertung eines Antrags der Bezug zwischen bisherigem wissenschaftlichem Werdegang, der Publikationsleistung und entsprechender Karriereunterbrechungen angemessen hergestellt werden. Durch diese Maßnahme kann der FWF einen strukturellen Beitrag zur ausgeglichenen Beteiligung leisten und alle Forscher:innen bestmöglich unterstützen. Dabei steht der FWF (bzw. die Stabsstelle Chancengleichheit) auch beratend zur Verfügung.

Generelle Nachwuchsförderung/Förderung von Frauen

Die Nachwuchsförderung ist seit Jahren ein wesentliches Anliegen des FWF. Die Tatsache der Unterrepräsentierung von Frauen im österreichischen Wissenschaftssystem, die sich auch in der Antragslage des FWF widerspiegelt, rechtfertigte die besondere Förderung des weiblichen Nachwuchses zunächst durch die Karriereentwicklungsprogramme für Frauen (Hertha-Firnberg und Elise-Richter, Elise-Richter-PEEK), die seit 2006 aus den Programmen Hertha-Firnberg und Charlotte-Bühler weiterentwickelt wurden. 2020 löste das Karriereförderprogramm ESPRIT die Junior-Programme Hertha-Firnberg und Lise-Meitner ab und steht nun Nachwuchsforscher:innen aller Fachdisziplinen offen. Im Rahmen dieser Weiterentwicklung verpflichtete sich der FWF innerhalb des ESPRIT-Programms mind. 50% der Mittel für Projektleiterinnen zu reservieren sowie auch zur tiefgehenden Analyse des FWF-Verfahrens und allfälliger möglicher Biases (FWF, 2022b, S. 18).

Gleichzeitig bemüht sich der FWF aktiv um die Veränderung von Rahmenbedingungen in allen Programmen und inkludiert unterstützende Maßnahmen, die zur Gleichstellung bzw. Frauenförderung beitragen. Die Umsetzung des neuen Karriereprogrammes für akademisch junge Postdocs wird außerdem durch das „Horizon 2020“-Projekt GRANTeD mit Fokus auf die Themen Chancengleichheit und Genderbias im Peer-Review- und Entscheidungsverfahren wissenschaftlich begleitet. Die Ergebnisse dieser Analysen sollen langfristig in die Weiterentwicklung der Entscheidungsverfahren aller FWF-Programme einfließen. Weiters ist es möglich, im Rahmen des Selbstantrags

135 <https://www.fwf.ac.at/de/forschungsfoerderung/inklusion>. Zugegriffen: 12.09.2022.

bzw. der eigenen Stelle für Forscher:innen auch die Finanzierung der eigenen Projektarbeit zu ermöglichen, sofern noch keine Verortung an einer österreichischen Forschungsstätte erreicht werden konnte.

Die Programme, Spezialforschungsbereiche und Forschungsgruppen weisen im Rahmen der Beantragung auf die Zielsetzung hin, akademisch jüngere Personen zu integrieren. Außerdem wird eine Zielquote für die Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts von 30 % formuliert (FWF, 2022c), um die entsprechende Zusammensetzung des Teams der Forscher:innen in Leitungsfunktion zu unterstützen. Die Ausgeglichenheit der Teamzusammensetzung ist als entscheidungsrelevantes Kriterium verankert.

Die spezifischen Maßnahmen und die historische Entwicklung im Bereich Frauenförderung des FWF werden in einem eigenen Abschnitt (vgl. Beitrag 3.1 in diesem Buch) ausführlich beschrieben.

Verankerung der Genderdimension in der Fördervergabe

Antragstellung

Neben der Berücksichtigung der adäquaten Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts im Forschungsteam fördert der FWF Forschung, die geschlechtsspezifische und genderrelevante Fragestellungen im Forschungsansatz inkludiert. Antragsteller:innen sind seit 1. Jänner 2019 aufgefordert, die Bearbeitung geschlechtsspezifischer und genderrelevanter Fragestellungen in den Forschungsanträgen zu reflektieren. Gutachter:innen sind zudem angehalten, diese Reflexion zu beurteilen und in ihre Bewertung des Antrages einfließen zu lassen.

Diese Implementierung stand am Ende eines langjährigen Prozesses, der 2011 mit der Darstellung von „Gendered Innovations“¹³⁶ auf der FWF-Website begann und 2015 mit der ersten Integration der oben dargestellten Anforderung zur Reflexion in das SFB- und DK-Programm¹³⁷ fortgesetzt wurde. Die Umsetzung dieser zusätzlichen Vorgabe wurde durch die Vertiefung der Information auf der FWF-Website unter dem Menüpunkt „Gender Mainstreaming / FIX the Knowledge“¹³⁸ unterstützt. Unter diesem Menüpunkt finden Antragsteller:innen grundlegende Definitionen und Erklärungen zu gender- und geschlechtssensibler Forschung sowie weiterführende Links und wissenschaftliche Beiträge. Die Beschreibung der Begrifflichkeiten und die Integration von Checklisten und Leitfäden halfen, die Anforderung besser zu verarbeiten. Darüber hinaus stellte die Stabsstelle Chancengleichheit eine Anlaufstelle für etwaige Fragen dar und ist weiterhin bemüht, unterstützend Auskünfte zu geben.

136 Jener Prozess, der Geschlecht und Genderanalysen in alle Phasen der Grundlagen- und anwendungsorientierten Forschung integriert und damit Exzellenz und Qualität der Ergebnisse sicherstellt.

137 <https://www.fwf.ac.at/de/forschungsfoerderung/fwf-programme/sfbs>. Zugegriffen: 12.09.2022.

138 Details: <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/gender-mainstreaming/fix-the-knowledge/detailseite>. Zugegriffen: 12.09.2022.

In den FAQs¹³⁹ wird die Frage beantwortet „was bedeutet die Anforderung der Integration der Genderdimension im Forschungsprogramm“ bzw. wurde auch unter dem Menüpunkt „FIX the Knowledge“¹⁴⁰ ein erklärendes Video¹⁴¹ aus dem Horizon 2020 EU-Programm integriert. Dieses erläutert die Genderdimension im Forschungsansatz im Unterschied zur Beteiligung der Geschlechter im Forschungsteam. Diese Erweiterung hat das Verständnis der Forscher:innen vervollständigt und konnte Rückfragen reduzieren. Die Spiegelung der Anforderung in Form der Frage an die Gutachter:innen hat die Integration dieser Anforderung zusätzlich verstetigt und das (überwiegend positive) Feedback aus der internationalen Gemeinschaft unterstützt das Selbstverständnis dieser Maßnahme.

Letztendlich soll zukünftig auch noch zusätzliche Information zum Thema für Gutachter:innen zur Verfügung gestellt werden, um allfällige Wissenslücken auch hier schließen zu können. Entsprechende Leitfäden dazu sind in Vorbereitung.

Begutachtung

Die Begutachtung ist ein Schlüsselprozess im FWF auf Basis eines qualitätsorientierten, internationalen Peer-Review-Prozesses. Bisher konnte innerhalb des Entscheidungsverfahrens kein (statistisch signifikanter) Bias nachgewiesen werden. Im Rahmen einer ersten Evaluierung des FWF-Entscheidungsverfahrens von 1999–2009 wurde bestätigt, dass alle Antragsteller:innen im FWF gleichbehandelt werden (Reckling & Fischer, 2010). Frauen sind genauso erfolgreich wie ihre Kollegen, da es keine nennenswerten Unterschiede in den Bewilligungsquoten gibt.

2020/2021 wurde das Verfahren erneut überprüft und ein faires Entscheidungsverfahren bestätigt. Frauen haben zwar eine minimal niedrigere Wahrscheinlichkeit (unter 1%-Punkt) bewilligt zu werden, wenn nur die Bewertung der internationalen Gutachter:innen (Peer-Review) berücksichtigt wird, betrachtet man die Ergebnisse der Entscheidungen anhand der jährlich veröffentlichten Bewilligungsquoten, findet sich allerdings kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern.

In der 2022 veröffentlichten Langzeitstudie untersuchten unabhängige Expert:innen der Universität Zürich mehr als 10.000 Förderentscheidungen des Wissenschaftsfonds FWF von 2010–2019. Es zeigt sich, dass die Qualität der Anträge kontinuierlich steigt, die Förderchancen über alle Disziplinen hinweg gleich verteilt sind und Alter und Geschlecht keinen Einfluss auf die Förderwahrscheinlichkeit ausüben (Mutz & Daniel, 2022).

Da es neben den soeben beschriebenen statistisch messbaren Verzerrungen auch nicht quantifizierbare/messbare Auswirkungen unbewusster Biases/Vorurteile auf Entscheidungen gibt, führt der FWF zusätzliche Maßnahmen durch. Die Sensibi

139 <https://www.fwf.ac.at/de/forschungsfoerderung/faq/faq-zur-antragsphase/faq-vor-antragsstellung>. Zugegriffen: 12.09.2022.

140 <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/gender-mainstreaming/fix-the-knowledge>. Zugegriffen: 12.09.2022.

141 <https://www.youtube.com/watch?v=Hq4eWo3ORfY>. Zugegriffen: 12.09.2022.

lisierung der FWF-Mitarbeiter:innen, der Mitglieder der FWF-Entscheidungsgremien und der internationalen Gutachter:innen spielt für die Gleichstellung aller Geschlechter eine zentrale Rolle. Seit 2009 enthalten daher alle Briefe an die Gutachter:innen einen Hinweis zu den FWF-Zielen im Hinblick auf die Gleichbehandlung der Forscher:innen, nämlich, dass wissenschaftsfremde Kriterien (Alter, Geschlecht etc.) keinen Einfluss auf die Entscheidung nehmen dürfen. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass begründete Unterbrechungen berücksichtigt werden sollen.

Seit Mitte 2021 finden sich auf der FWF-Website ausführliche Informationen zum Thema Unconscious Bias¹⁴² (unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen/Vorurteile). Handlungsanleitungen¹⁴³ für externe Gutachter:innen sollen im Rahmen der Begutachtung dazu beitragen, Unconscious Bias (abseits statistischer Kennzahlen, qualitativ) zu minimieren. In den Unterlagen zum ESPRIT-Programm z. B., die externe Gutachter:innen vom FWF erhalten, wird auf diese Informationen explizit verwiesen.

Seit Herbst 2021 führt der FWF Sensibilisierungsmaßnahmen in Form von Schulungen zum Umgang mit unbewussten Vorurteilen (Unconscious Bias) durch. Teilnehmer:innen sind Mitglieder aus dem FWF-Kuratorium sowie FWF-Mitarbeiter:innen. Ziel dieser Schulungen ist es, die Qualitätssicherung im Sinne der Fairness und Gleichbehandlung zu gewährleisten. Im Rahmen dieser Trainings wurde das FWF-Verfahren durchleuchtet.

Wird im Forschungsansatz nach Meinung der Gutachter:innen die Genderdimension nicht berücksichtigt, bewirkt das bei inhaltlicher Relevanz eine schlechtere Bewertung durch die Gutachter:innen und damit möglicherweise die Ablehnung des Projekts. Im Rahmen von Hearings und Jurymeetings werden die zentralen Ziele des FWF zum Thema Chancengleichheit und Genderdimension in der Forschung vor Beginn der Sitzungen vermittelt.

Das erklärte Ziel einer langfristigen Erhöhung des Frauenanteils bei internationalen Gutachten ist in den letzten sieben Jahren näher gerückt. Seit 2015 ist der Anteil von Gutachterinnen von 21,6% auf 27,6% gestiegen, 30% werden voraussichtlich 2024 erreicht.¹⁴⁴

Der FWF versucht Projektleiter:innen, die einen Selbstantrag stellen oder zu den Nachwuchswissenschaftler:innen gezählt werden, also innerhalb von acht Jahren nach der Promotion, zu unterstützen. Im Zweifelsfall wird zwischen Bewilligung und Ablehnung durch einen Bonus die Bewilligung des Antrags zugesprochen – ein Schritt um der prekären Situation von Nachwuchswissenschaftler:innen Rechnung zu tragen.

142 <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/gender-mainstreaming/bias-im-entscheidungsverfahren>. Zugegriffen: 12.09.2022.

143 <https://www.fwf.ac.at/de/ueber-den-fwf/gender-mainstreaming/bias-im-entscheidungsverfahren/handlungsempfehlungen>. Zugegriffen: 12.09.2022

144 <https://infogram.com/fwf-chancengleichheit-2015-2021-1hnq41nkg90k63z>. Zugegriffen: 12.09.2022.

Entscheidungsprozesse und Entscheidungsfindung

Der FWF bewertet die wissenschaftliche Leistung der Antragsteller:innen entsprechend der Programmkategorie, den dort enthaltenen Programmzielen und den formulierten Bewertungskriterien. Er stellt im Rahmen der Entscheidungen den Zusammenhang zwischen dem akademischen Lebensalter, der Karrierestufe der Antragsteller:innen und den bisherigen wissenschaftlichen Leistungen her. Antragsteller:innen haben die Möglichkeit Gründe für Karriereunterbrechungen bzw. Lücken innerhalb ihrer akademischen Entwicklung anzugeben. Sie sind aufgefordert, im Rahmen ihres Lebenslaufes entsprechende Unterbrechungen (für Gutachter:innen) sichtbar zu machen. Auf diese Weise können auch bestehende Ungleichheiten vor der Antragstellung berücksichtigt werden, wie zum Beispiel die gesellschaftlich ungleich verteilten Pflege- und Betreuungstätigkeiten.¹⁴⁵ Darüber hinaus sollen unterschiedliche Voraussetzungen und alternative Karriereverläufe berücksichtigt und der Vielfalt der wissenschaftlichen Community Rechnung getragen werden. Erst kürzlich veröffentlichte Ergebnisse der Policy Analyse des EU-Projektes GRANteD zeigen, dass der FWF im Vergleich zu anderen europäischen Fördergebern bereits viele Gender-Maßnahmen umsetzt. GRANteD kommt zum Ergebnis, dass der FWF ein verhältnismäßig geringes Genderbias-Risiko innerhalb der eigenen Verfahren hat, allerdings stellt das Forschungsprojekt fest, dass die Gefahren von Verzerrungen generell im Peer-Review-Verfahren der wissenschaftlichen Begutachtung von Anträgen liegt (Husu & Peterson, 2022).

Ausblick und nächste Schritte

Fortführung der Unconscious Bias Sensibilisierung

Im Rahmen der Bias-Trainings wurden Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf weitere Standardsierungen und Anpassungen deutlich. Teilnehmer:innen konnten Handlungsfelder innerhalb der FWF-Verfahren ausarbeiten und gemeinsam mögliche Strategien zur Verminderung von Bias erarbeiten. Die Ergebnisse dieser Diskussionsrunden werden im Rahmen von FWF-internen Arbeitsgruppen weiterverarbeitet und tragen damit zur laufenden Qualitätssicherung der Entscheidungen bei. Ein weiteres Ergebnis der Bias-Trainings, das umgesetzt werden soll, ist ein abgestimmtes Vorgehen zu Beginn von Kuratoriumssitzungen (Information über entscheidungsrelevante Kriterien, wichtigste Eckpunkte zum Programm, Geschlechterverteilung der Anträge, Information zu Redezeiten, Hinweis auf die Liste an möglichen unbewussten Biases). Darüber hinaus wird laufend an weiteren Maßnahmen zur Sensibilisierung sowohl FWF intern (Mitarbeiter:innen, Gremien, Referent:innen) als auch für externe Gutachter:innen gearbeitet.

145 Väter nehmen nur 4,5 Prozent aller Anspruchstage für Kinderbetreuungsgeld wahr. <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/aktuelles-und-services/aktuelle-informationen/Rechnungshof--V-ter-nehmen-nur-4-5-Prozent-aller-Anspruchstage-f-r-Kinderbetreuungsgeld-wahr.html>. Zugegriffen: 12.09.2022.

Weiterentwicklung der Intersektionalität & Genderdimension in der Forschung

Es ist geplant, neben den laufenden Bias-Sensibilisierung-Maßnahmen weitere ergänzende Informationen zur Genderdimension in der Forschung über die FWF-Website und in den Richtlinien für die Antragstellung bereit zu stellen. Der FWF will anhand zusätzlicher und vertiefender Informationen möglichst niederschwellig zu einem gesteigerten Bewusstsein für die Berücksichtigung von Genderaspekten innerhalb der Forschung beitragen. Im Rahmen der Prüfung der Anträge durch FWF-Mitarbeiter:innen wird deutlich, dass es hier je nach Disziplin sehr unterschiedliche Wissensstände und somit Aufklärungsbedarf gibt.

In der aktuellen FWF-Strategie wird bereits auf einen intersektionalen Fokus bei Gleichstellungsmaßnahmen hingewiesen. Dieser Ansatz soll weiter ausgearbeitet und vertieft werden, um neben bestehenden Gender Mainstreaming-Maßnahmen diese Strategie diversitätsorientierter auszubauen. Ein erster Schritt in die Richtung konnte bisher durch die bereits erwähnte, auf Kriterien basierte Berücksichtigung vielfältiger Karrierewege im Rahmen der Antragstellung getätigt werden. Damit ermöglicht der Wissenschaftsfonds FWF ein inklusives Förderverfahren, an dem Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen gleichberechtigt teilnehmen können. Auf diese Weise soll der Vielfalt von Karrieren und der wissenschaftlichen Community auch künftig Rechnung getragen werden.

Literatur

Council of the European Union (2012). Conclusions on 'A reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth'. Brussels. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/intm/134168.pdf. Zugegriffen: 12.09.2021.

Council of the European Union (2015). Advancing gender equality in the European Research Area – Council conclusions (14846/15). Brussels. <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf>. Zugegriffen: 12.09.2021.

EC [European Commission] (2021). She Figures 2021: Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators. Luxembourg: Publications Office. doi: 10.2777/06090.

ERAC [European Research Area and Innovation Committee] (2015). Opinion on the European Research Area Roadmap 2015–2020 (ERAC 1208/15). Brussels. https://era.gv.at/public/documents/2515/ERA_Roadmap_st01208_en15.pdf. Zugegriffen: 12.09.2021.

FWF (2006). Jahresbericht 2005. Wir stärken die Wissenschaften in Österreich. Wien. https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Ueber_den_FWF/Publikationen/FWF-Jahresberichte/fwf-jahresbericht-2005.pdf. Zugegriffen: 12.09.2021.

FWF (2021). FWF-Strategie zu Gleichstellung und Diversität von Forscher*innen (2021–2023). Wien. https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Ueber_den_FWF/Publikationen/FWF-relevante_Publikationen/FWF_Strategie_Gender_Diversitaet_2021-2023.pdf. Zugegriffen: 12.09.2021.

FWF (2022a). Was die Welt zusammenhält. Jahresbericht 2021. Wien. https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Ueber_den_FWF/Publikationen/FWF-Jahresberichte/fwf-jahresbericht-2021.pdf. Zugegriffen: 12.09.2021.

FWF (2022b). Antragsrichtlinien für das Programm ESPRIT (gültig ab 15. März 2022). Wien. https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Antragstellung/ESPRIT/esp_antragsrichtlinien.pdf. Zugegriffen: 12.09.2021.

FWF (2022c). Antragsrichtlinien für Spezialforschungsbereiche (SFB) (1. Stufe – Konzeptantrag, gültig ab 1. März 2022). Wien. https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Antragstellung/SFBs/g_antragsrichtlinien.pdf. Zugegriffen: 12.09.2021.

FWF (o. J.). Gender Mainstreaming. Gleichstellungsstandards in den Prozessen des FWF. Wien. https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Ueber_den_FWF/Gender_Mainstreaming/FIX_/FWF-Gleichstellungsstandards.pdf. Zugegriffen: 12.09.2021.

FWF (o. J.). Regeln des FWF zur Qualität und Transparenz von Evaluierungen, Studien und forschungspolitischen Dienstleistungen. Wien. https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Entscheidung_Evaluation/qualitaet-transparenz-fwf.pdf. Zugegriffen: 12.09.2021.

Husu, Liisa & Peterson, Helen (2022) GRANteD. Grant Allocation Disparities from a Gender Perspective. D 5.1. Synthesis report on contextual factors, gender equality policy analysis and gender bias risk analysis. Örebro University/Joanneum Research. <https://www.granted-project.eu/wp-content/uploads/2022/05/GRANteD-Equality-Policy-Gender-Bias-Risk-Analysis.pdf>. Zugegriffen: 19.09.2022.

Mutz, Rüdiger & Daniel, Hans-Dieter (2022). Scientific analysis of data on proposals and the decision-making procedure of the FWF with particular focus on the programme “Stand-Alone Projects” in the years 2010–2019. doi: 10.5281/zenodo.6596769.

Reckling, Falk & Fischer, Christian (2010). Einflussfaktoren auf Bewilligungswahrscheinlichkeiten im FWF-Entscheidungsverfahren. FWF-Einzelprojekte von 1999 bis 2008. doi: 10.5281/zenodo.17842.

Science Europe (2017). Science Europe. Practical Guide to Improving Gender Equality In Research Organizations. Brussels. https://www.scienceeurope.org/media/ubbllodu/se_gender_practical-guide.pdf. Zugegriffen: 12.09.2021.

2.5 FEMtech Forschungsprojekte – Gender im Forschungsinhalt

Andrea Rainer



Ein Meilenstein

Bei den FEMtech Forschungsprojekten handelt es sich um ein europaweit einzigartiges Förderformat, das die Genderdimension von Forschungsprojekten ins Zentrum stellt. Es trägt der Erkenntnis Rechnung, dass sich nicht nur die Rahmenbedingungen der Forschung, sondern auch die Forschungsinhalte ändern müssen, wenn Gleichstellung in der Forschung erreicht werden soll. Durch die starke Aufwertung der Genderdimension hat FEMtech Forschungsprojekte ein Alleinstellungsmerkmal gegenüber anderen über die FFG (Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft) vergebenen Projektförderungen. Es werden ausschließlich Projekte mit Inhalten gefördert, die „genderrelevant“ sind und über Genderkompetenz sowie eine Genderexpertise im Projektteam verfügen (Dorr et al., 2020, S. 97).

FEMtech Forschungsprojekte sind besonders – was sie auszeichnet

Auf den ersten Blick mögen die Rahmenbedingungen für die FEMtech Forschungsprojekte des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) wirken wie bei den „üblichen Forschungs- und Entwicklungsprojekten“, die über die FFG abgewickelt werden: Im Wettbewerbsverfahren werden Förderungen vergeben. Pro Projekt gibt es bis zu max. 300.000 EUR bei einer Förderquote von bis zu 70 % abhängig von der Forschungskategorie (Industrielle Forschung oder Experimentelle Entwicklung) und dem Organisationstyp (Klein-, Mittel- oder Großunternehmen, Wissenschaftliche Organisation) für Einzelprojekte. Kooperative Projekte weisen eine Förderquote von bis zu 85 % auf.¹⁴⁶ Die allermeisten Projekte wurden als Kooperationsprojekte durchgeführt. Die Projektlaufzeit reicht von einem bis zu drei Jahren. Es können Vorhaben in den Themen digitale Technologien, Mobilität und Luftfahrt, Energie und Umwelt, Produktionstechnologien und Weltraum gefördert werden.¹⁴⁷ Bis zur fünften Ausschreibung waren auch Projekte zum Thema Life Sciences förderbar.

Ungewöhnlich klingt der Name: FEMtech Forschungsprojekte. Die bewusste Zusammenführung von „FEM“ für Frauen und „tech“ für Technik und Naturwissenschaften

146 Für Unternehmen richtet sich die Förderquote nach der Forschungskategorie und der Unternehmensgröße. Für Forschungseinrichtungen und sonstige Einrichtungen richtet sich die Förderquote nur nach der Forschungskategorie. Detaillierte Informationen zu den Kategorien finden sich auf der Homepage des FFG unter „Die Förderinstrumente der FFG“: <https://www.ffg.at/instrumente>. Zugegriffen: 19.09.2022.

147 Für die achte Ausschreibung 2021 gab es einen Schwerpunkt Klima und Umwelt mit dafür reservierten Fördermitteln.

ist namensgebend für die Initiative FEMtech¹⁴⁸ des BMK für mehr Chancengleichheit in Forschung und Technologie sowie die auf dieses Ziel ausgerichteten und so benannten Förderungen.¹⁴⁹ Zudem zeigt der Name ein ganz wesentliches Charakteristikum auf: die Kategorie Geschlecht bzw. Gender als Gegenstand von Forschung. Die Ausschreibungsleitfäden von FEMtech Forschungsprojekten bringen dies auf den Punkt:

*„FEMtech Forschungsprojekte sollen Vorhaben in Forschung, Technologie und Innovation mit genderrelevanten Inhalten initiieren. In Österreich sollen zukunftsrelevante Forschungsfelder und Produkte mit konkreter Genderdimension in die Wege geleitet werden. Die Akzeptanz und das Interesse für das Thema Gender in Forschungsprojekten soll bei den Wissenschaftler*innen und forschungsorientierten Unternehmen gesteigert werden. Damit soll eine Erhöhung der Qualität von Technologien und Produkten am Markt sowie die ökonomische Erfolgsperspektive erreicht werden. Passgenaue, innovative Lösungen sollen entwickelt werden, die für andere ideenstiftend sind und Demonstrationscharakter aufweisen können. Erfolgreiche Projekte führen zu einem besseren Verständnis für genderrelevante Forschung bzw. einer höheren Innovationskraft und Produktivität durch ‚Gender-Balanced Teams‘.“ (FFG, 2021, S. 7)*

Bei FEMtech Forschungsprojekten werden somit mehrere innovative Elemente vereint: Die Genderdimension im Forschungsinhalt ist als „K.o.-Kriterium“ definiert. Es muss sich um genderrelevante Forschung handeln, sonst ist das Forschungsvorhaben in der Ausschreibung FEMtech Forschungsprojekte nicht förderbar (mehr zur Genderdimension siehe im Abschnitt „Gender im Forschungsinhalt“ weiter unten). Um Gender im Forschungsinhalt überhaupt bearbeiten zu können, ist Genderkompetenz bzw. Genderexpertise im Projektteam erforderlich. Bei der Antragstellung ist daher ein entsprechender Nachweis dieser Kompetenzen verpflichtend einzureichen (mehr dazu weiter unten im Abschnitt „Genderkompetenz und Genderexpertise“).

Gender im Forschungsinhalt

Genderrelevanz ist ein Begriff, der im Kontext der FEMtech Forschungsprojekte oft verwendet wird. Ebenso der Begriff der Genderdimension, insbesondere in der hier vorliegenden Publikation. Daher sei hier eine Klärung der Begriffe versucht: Mit „Genderrelevanz“ beziehungsweise „genderrelevant“ ist gemeint, dass in den Forschungsprojekten Fragestellungen behandelt werden, die relevant für das Thema Gender sind und auch

148 Mit FEMtech unterstützt das BMK Frauen in Forschung und Technologie und schafft Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung. Das BMK setzt Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung, zur Sensibilisierung, zur Sichtbarmachung sowie zur Förderung der Karrieren von Frauen in Forschung und Technologie. www.femtech.at. Zugegriffen: 19.09.2022.

149 Dazu gehören folgende Förderangebote des Förderschwerpunkts Talente (vgl. Kapitel 29): FEMtech Forschungsprojekte, FEMtech Karriere (vgl. Kapitel 8) und FEMtech Praktika für Studentinnen. www.talente.at. Zugegriffen: 19.09.2022.

für die interdisziplinäre Forschung. Umgekehrt meint es auch, dass Gender relevant für das zu erforschende Thema sein muss. Im facheinschlägigen englischsprachigen Kontext (z. B. *gendered innovations*¹⁵⁰) und auf EU-Ebene mit Europäischer Kommission und ERC (European Research Council) wird der Begriff der „gender dimension“ verwendet. Analog zum englischen Begriff bedeutet Genderdimension, dass Gender als eigene Dimension der Analyse über den gesamten Projektverlauf berücksichtigt wird und von vorneherein im Projektdesign angelegt ist.

Dabei wird die Genderdimension einerseits als „Augenöffner“ für mehr intersektionale Kategorien bei Entwicklung von Produkten für spezifische Zielgruppen verstanden. Andererseits soll genau das der Qualität der Forschungsergebnisse zugutekommen, da so weniger an den Zielgruppen vorbei geforscht werden soll und „stranded innovations“ vermieden werden können.

Im Unterschied zu den Gleichstellungszielen „Fixing the Numbers of Women“ (Erhöhung der Beteiligung von Frauen) und „Fixing the Institution“ (Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Berufsleben durch Strukturwandel in Forschungsorganisationen) wird bei den FEMtech Forschungsprojekten primär das Gleichstellungsziel „Fixing the Knowledge“ oder „gendered innovations“ (Stimulierung von Exzellenz in Wissenschaft und Technologie durch die Integration von Genderrelevanz in die Forschung in allen Disziplinen und Bereichen) adressiert (EC, 2020).

Ziel von FEMtech Forschungsprojekten ist, die vielfältigen Lebensrealitäten von Personen und Personengruppen bei der Entwicklung und Umsetzung von Technologien und Produkten zu berücksichtigen. Dafür sind genderrelevante Forschungsinhalte zu bearbeiten, bei denen die Forschung oder Entwicklung von Produkten, Prozessen oder Verfahren auf spezifische bzw. unterschiedliche Kundinnen und Kunden oder Anwender:innen ausgerichtet ist, Personen bzw. Personengruppen Forschungsgegenstand in einem Forschungsprojekt sind oder diese von den Ergebnissen der Forschung im Alltag oder Beruf betroffen sind. Im Ausschreibungsleitfaden wird zur Vertiefung des Themas auf weiterführende Informationen und Werkzeuge hingewiesen (FFG, 2021, S. 10).

Da der Ausschreibungsleitfaden keine verbindliche Definition von Gender vorgibt, muss eine für das jeweilige Forschungsvorhaben relevante Definition festgelegt werden. Gender kann differenztheoretisch verstanden werden, wobei auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern fokussiert wird. Es kann auf das biologische und soziale Geschlecht Bezug genommen oder ausschließlich einem sozialkonstruktiven Verständnis gefolgt werden (Wroblewski, 2016, S. 7). Unter intersektionalem Genderverständnis wird die weitere Einbeziehung relevanter Ungleichheitsaspekte neben Gender verstanden. Für eine erfolgreiche Projekteinreichung ist es erforderlich, dass sich das Projektteam auf einen Genderbegriff einigt und alle Beteiligten im Projekt ein gemeinsames Bild und eine gemeinsame wissenschaftliche Erklärung zum im Projekt definierten Modell von Gender haben. Die beantragten Forschungsinhalte müssen hinsichtlich der Genderdimension auf der Höhe der Zeit sein.

150 <http://genderedinnovations.stanford.edu/terms/dimension.html>. Zugegriffen: 19.09.2022.

Die Genderdimension im Forschungsinhalt ist von der Planung bis zum Abschluss des Projekts durchgehend konsequent zu beachten. Es reicht nicht aus, den „Genderaspekt“ nachträglich zu ergänzen.¹⁵¹ Um das zu gewährleisten, muss das Projektteam über entsprechende Genderkompetenz bzw. Genderexpertise verfügen.

Das Verständnis von Genderdimension bezieht sich also vor allem auf die Inhalte der Forschung, erst sekundär ist damit gemeint, dass auch mehr Frauen in der Forschung involviert sind. Was die Beteiligung von Frauen in FEMtech Forschungsprojekten angeht, so wird hier einerseits durch das allgemeine Kriterienset der FFG¹⁵² für Förderungen dafür gesorgt, dass der Anteil der mitwirkenden Frauen in einem Projekt zumindest dem durchschnittlichen Anteil der Branche entspricht. In diesem Kriterium wird auch danach gefragt, inwiefern das Projekt die Genderbalance über die Branchenverhältnisse hinaus verbessern möchte. Zudem hat sich gezeigt, dass durch die genderrelevanten Forschungsinhalte mehr Frauen in die Projektteams kommen wie auch in die Projektleitung.

Genderkompetenz und Genderexpertise

Um die Genderdimension im Forschungsinhalt überhaupt berücksichtigen zu können, ist entsprechendes „Know-how“ erforderlich. Doch was ist darunter zu verstehen? Auf Basis der Empfehlungen des Reviews der FEMtech Forschungsprojekte (Wroblewski, 2016, S. 30) erfolgte eine Abgrenzung bzw. Definition der Begriffe Genderkompetenz und Genderexpertise im Ausschreibungsleitfaden:

„Genderkompetenz

*Das gesamte Projektteam, insbesondere die Projektleitung, verfügt bereits zum Zeitpunkt der Projektplanung und -vorbereitung über Genderkompetenz. Als Genderkompetenz wird die Fähigkeit bezeichnet, die Genderaspekte des Forschungsgegenstandes zu erkennen. Und die Bereitschaft mitzubringen, Genderexpertise durch ausgewiesene Expert*innen in allen Phasen des Projekts maßgeblich einzubeziehen.*

Genderexpertise

*Genderexpert*innen bringen den aktuellen Stand der Genderforschung im jeweiligen Fachgebiet ins Projekt mit ein. Diese Expertise ist maßgeblich für ein erfolgreiches FEMtech Forschungsprojekt.*

*Genderexpert*innen bringen folgende Kompetenzen mit:*

- *Fachkompetenz: Wissen über Geschlechterverhältnisse und -konstruktionen, Methodenkenntnisse zur Analyse von Geschlechterungleichheiten und deren Ursachen, Kenntnis des Stands der Genderforschung im jeweiligen Forschungsfeld.*

151 <http://genderedinnovations.stanford.edu/terms/dimension.html>. Zugegriffen: 19.09.2022

152 <https://www.ffg.at/gender/bewertungskriterien>. Zugegriffen: 19.09.2022

- *Methodenkompetenz: Fähigkeiten zur Transformation von Geschlechterungleichheiten, zur Lösung von Konflikten, die durch unterdrückende Strukturen und Prozesse entstehen, und zur Initiierung und Moderation von Reflexionsprozessen innerhalb des Projektteams.*
- *Sozialkompetenz: Fähigkeit soziale Interaktionen und Prozesse so zu gestalten und zu transformieren, dass sie Chancengleichheit fördern.*
- *Selbstkompetenz: Fähigkeit zur Reflexion eigener Identitätsvorstellungen, Denkstrukturen und Handlungsformen, zur Reflexion der eigenen gesellschafts-biographischen Prägungen in Hinblick auf das Geschlecht.*

*Die Expert*innen haben Erfahrung in der Durchführung von Gendertrainings oder im Coaching unter Genderaspekten.“ (FFG, 2021, S. 10 ff.)*

Wesentlich ist die durchgängige Einbindung der Genderexpertise von Beginn an in die Antragsformulierung, in die Planung der Umsetzung (Meilensteine) bis hin in die Evaluierung und Darstellung der Ergebnisse, damit die Genderdimension wirklich konsequent beachtet wird.

Die Rolle der Genderexpertinnen und -experten ist eine wichtige und muss im Projekt einen entsprechenden Stellenwert erhalten. So ist eine zentrale Aufgabe, dass sie den Stand der Geschlechterforschung in das jeweilige Forschungsfeld einbringen und damit eine „Übersetzungsleistung“ im Projektteam erbringen. Auch das Herstellen eines gemeinsamen Verständnisses von Gender im Projekt sowie die Reflexion der Ergebnisse des Projektes aus der Genderperspektive gehören zu ihrer Rolle.

Mehrwert und Nachhaltigkeit von FEMtech Forschungsprojekten

FEMtech Forschungsprojekte versprechen einen Mehrwert, der über den allgemein angenommenen Nutzen von geförderten Forschungsprojekten hinausgeht:

„Die Berücksichtigung der Genderdimension in den FEMtech Forschungsprojekten ist bei idealen Rahmenbedingungen mit drei Wirkungen verbunden: Die Projekte leisten einen Beitrag zur Verankerung der Genderforschung in der anwendungsorientierten Forschung, sie schaffen Bewusstsein für die Relevanz der Genderdimension in Forschungseinrichtungen und die Verankerung der Genderexpertise in den Forschungsprojekten kann als Beitrag zu deren Qualitätssicherung interpretiert werden.“ (Wroblewski, 2016, S. 27)

Die Verbindung von fachlicher Expertise und Innovationsgehalt in Kombination mit der Berücksichtigung der Genderdimension machen die Einzigartigkeit der FEMtech Forschungsprojekte aus. Also nicht: Hauptsache Gender ist gut beschrieben, dann wird gefördert, was sonst nicht gefördert werden würde. Sondern: Forschung wird besser und die Qualität stimmt!

Bei der Gruppe der Förderwerbenden scheint durch die FEMtech Forschungsprojekte ein Lernprozess stattzufinden: Waren in der ersten Ausschreibung noch einige

Anträge vorhanden, die die Genderdimension eher als Label für eine konventionelle Förderung verstanden, hat sich bald ein vertieftes Verständnis für die Genderdimension in den Einreichungen gezeigt. Der Kompetenzaufbau in den Organisationen kann als Wettbewerbsvorteil gewertet werden. Als Förderung, die Gender ins Zentrum der Erkenntnis rückt, haben sie trotz der auf ihre Ausschreibung begrenzten Reichweite eine Leuchtturmwirkung. Anderen Maßnahmen in diesem Kontext, wie den durch die FFG vergebenen Förderungen verpflichtend anzuwendenden Genderkriterien, verleihen sie mehr Überzeugungskraft: mit Beispielen aus der Forschungspraxis, mit dem Ausdruck eines politischen Willens.

Der nachhaltige Aufbau von Genderexpertise bei den beteiligten Projektmitgliedern der FEMtech Forschungsprojekte zeigt, dass verpflichtende Regelungen positive Effekte erzeugen. Das braucht Zeit bei den Fördernehmenden und vor allem Mut und Weitsicht bei den Programmauftraggebern – in diesem Fall das BMK. Die umfassende Betrachtung von Gender ist noch immer nicht selbstverständlicher Bestandteil von Forschungsprojekten. Es besteht also nach wie vor die Notwendigkeit einer gezielten Förderung der Genderdimension in der Forschungsförderung.

Der Frauenanteil in den Projektleitungen liegt mit rund 70 % bei den FEMtech Forschungsprojekten der Jahre 2008 bis 2014 deutlich über dem Frauenanteil in der außeruniversitären bzw. naturwissenschaftlich-technischen Forschung (2019: 27%) (Wroblewski, 2016, S. 6; FEMtech, 2022). Bei den Ausschreibungen 2017, 2018 und 2020 war die Geschlechterverteilung im Mittel relativ ausgeglichen. Bei der Ausschreibung 2021 stieg der Frauenanteil auf 80 % an.¹⁵³ Es ist anzunehmen, dass die verpflichtende Genderdimension in der Forschungsfragestellung mehr weibliche Projektleitungen bewirkt und damit auch Frauenkarrieren gefördert werden. Die erforderliche Genderexpertise wird meist von Frauen in das Projekt eingebracht, die dadurch sichtbarer werden. Nicht nur bei der Zusammenstellung der Projektteams ist eine positive Entwicklung der Frauenanteile zu beobachten, sondern auch bei den bewertenden Personen. Durch die gezielte Suche des FFG-Programmmanagements nach Frauen für die externe Fachbegutachtung konnte der Frauenanteil in den letzten Jahren von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis auf 71 % in der letzten Ausschreibung 2021 gesteigert werden. Bei den Jurymitgliedern überwiegt der Frauenanteil mit zwei Dritteln schon seit Jahren.

Dissemination spielt bei FEMtech Forschungsprojekten eine besondere Rolle. Oft fehlt es an der Übersetzung von Erkenntnissen der Genderforschung auf konkrete Anwendungskontexte. Die geförderten FEMtech Forschungsprojekte leisten daher Sensibilisierungs- und Überzeugungsarbeit. Auf der einen Seite ist die Bewusstmachung der Genderrelevanz in Forschungsinhalten gemeint, auf der anderen Seite kommt es in Unternehmen und Forschungseinrichtungen zur Erkenntnis, dass Genderkompetenz und Genderexpertise im Team qualitätssichernd und wettbewerbsfördernd sein können. Im

153 Internes Monitoring der FFG.

Zuge des Reviews wurden daher Einzeldarstellungen der geförderten Projekte erstellt und veröffentlicht.¹⁵⁴ In der frei zugänglichen FFG-Projekt Datenbank sind darüber hinaus die Kurzbeschreibungen der letzten Ausschreibungen verfügbar.¹⁵⁵

Zukunft der FEMtech Forschungsprojekte

Bei den FEMtech Forschungsprojekten handelt es sich anders als bei den anderen Ausschreibungen im Förderschwerpunkt Talente um eine „klassische“ Forschungsförderung, von der eine ausstrahlende Wirkung der Inhalte auf das Forschungsfeld und die Organisationen ausgeht. Solange in anderen Förderangeboten genderrelevante Inhalte nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt werden, ist ein derartiges Förderangebot unentbehrlich (Heckl & Wolf, 2014, S. 8). Diese Schlussfolgerung, die bereits 2014 vom Evaluierungsteam gezogen wurde, wird quasi 2022 bestätigt von folgender Aussage:

„Mit FEMtech Forschungsprojekten werden Projekte gefördert, die Gender, Geschlechterverhältnisse und -ungleichheiten in der FTI klar adressieren. Einerseits sollen so geschlechtergerechtere und gesamtgesellschaftlich nützlichere Innovationen entstehen, andererseits Bewusstsein und wissenschaftlich-technische Aufmerksamkeit für genderrelevante Themen geschaffen werden. So wird sichergestellt, dass neben einer Stärkung des Marktpotenziales solcher Innovationen, Forschungsprojekte an die Lebensrealitäten von Frauen und Männern angepasst sind. [...] FEMtech Forschungsprojekte ist national und auch international eines der wenigen Programmlinien, die auf ‚fixing the knowledge‘ abzielen. In größeren – häufig interdisziplinären – Forschungsprojekten mit mehreren Forschungseinrichtungen, Universitäten und Unternehmen wird die Genderdimension in Forschungsprojekten verfolgt und Genderexpertise aufgebaut: Diese Programmlinie bietet einzigartige Erfolge und showcases, die breit kommuniziert werden sollen.“ (BMK, 2022, S. 32)

Die Evaluierungs- bzw. Analyseergebnisse sind sehr erfreulich und bestätigen den bisherigen Weg. Wünschenswert wäre, dass das Förderformat trotz begrenzter Fördermittel weiter bestehen bleibt. Noch besser wäre eine jährliche Ausschreibung (derzeit jedes dritte Jahr Pause) mit genügend Budget, um der Nachfrage gerecht zu werden. Bisher konnten pro Ausschreibung acht bis zehn Projekte gefördert werden. Optimal wäre, die maximale Förderhöhe von 300.000 Euro pro Projekt zu überdenken. Die Ansprüche an ein FEMtech Forschungsprojekt sind vielfältig und das maximal mögliche Projektvolumen entspricht diesen Herausforderungen im Vergleich zu anderen Förderangeboten nur begrenzt.

154 Darstellung der Projektinhalte der Ausschreibungsjahre 2008–2014: <https://www.femtech.at/projekte>; Darstellung von drei ausgewählten Projekten als Erfolgsgeschichten: <https://open4innovation.at>. Zugegriffen: 19.09.2022.

155 Kurzdarstellung aller Ausschreibungen ab 2014: <https://projekte.ffg.at/>. Zugegriffen: 19.09.2022.

Literatur

BMK [Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie] (2022). Analyse der Aktivitäten zur Unterstützung von Menschen in Forschung, Technologie und Innovation. Wien. https://www.bmk.gv.at/dam/jcr:edb5da8f-666b-42dc-8525-e29a61d14c3f/Analyse_HP_Unterlage_2022.pdf. Zugegriffen: 19.09.2022.

Dorr, Andrea, Heckl, Eva & Kaufmann, Joachim (2020). Evaluierung des Förderschwerpunkts Talente. Endbericht. Wien: KMU Forschung Austria. <https://repository.fteval.at/549/>. Zugegriffen: 19.09.2022.

EC [European Commission] (2020). Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation. Policy Review. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2777/316197.

FEMtech (2022). Chancengleichheit in F&E – Aktuelle Daten auf einen Blick. Wien. https://www.femtech.at/sites/default/files/JR_FEMtech_2022_daten_auf%20einen_blick_2021_v02_BF.pdf. Zugegriffen: 19.09.2022.

FFG [Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft] (2021). Talente nützen: Chancengleichheit. FEMtech Forschungsprojekte Ausschreibungsleitfaden. 8. Ausschreibung. Wien. <https://fdoc.ffg.at/s/vdb/public/node/content/5afBnAh8Qeujqd-zTWGt-mg/1.0?a=true>. Zugegriffen: 19.09.2022.

Heckl, Eva & Wolf, Laurenz (2014). Zwischenevaluierung des Förderschwerpunkts Talente. fteval JOURNAL for Research and Technology Policy Evaluation ISSUE 40, 7–11.

Wroblewski, Angela (2016). Gender in Forschungsinhalten. Review der FEMtech Forschungsprojekte 2008 bis 2014. Projektbericht. Wien: Institut für Höhere Studien. https://www.femtech.at/sites/default/files/FEMtech_Bericht_final_v2.pdf.

2.6 ... Gabriele Possanner, obwohl nur ein Weib, wurde es bedeutend schwerer gemacht ... Der Gabriele-Possanner-Preis 1997 bis 2021 – eine Erfolgsgeschichte

Eva Blimlinger



Preise, Auszeichnungen, Stipendien – ohne die ist eine wissenschaftliche, aber auch eine andere Karriere heute kaum denkbar. Das damit verbundene erworbene symbolische Kapital, viel seltener ökonomische Kapital, wurde ausgehend von den vier Kapitalbegriffen von Pierre Bourdieu – ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital – ausführlich thematisiert, analysiert und beschrieben (Bourdieu, 1994). Sie sind aber auch zunehmend Zeichen eines Prekariats, in dem zum Beispiel Stipendien und dann auch dotierte Preise, die mit (meist wenig) Geld verbunden sind, immer öfter Anstellungsverhältnisse ersetzen (OECD, 2021).

Ausgehend davon werde ich im Folgenden ein wenig der Frage nachgehen, welchen Lebensweg die Ausgezeichneten gegangen sind. Dies kann selbstverständlich im Rahmen dieses Artikels nur äußerst cursorisch und basierend auf einer Internetrecherche erfolgen. An dieser Stelle möchte ich daher ein Forschungsprojekt anregen, in dem die Karriereverläufe der Gabriele-Possanner-Förderungspreisträger:innen analysiert werden, ausgehend von der Frage, inwiefern der Gabriele-Possanner-Preis dazu beigetragen hat, das symbolische und vielleicht in dem Zusammenhang auch das soziale Kapital der Preisträger:innen zu vergrößern und ob der Preis Teil einer karrierefördernden Kapitalakkumulation war. Dies vor dem Hintergrund der Prekarisierung durchaus auch verbunden mit der Frage, ob wissenschaftliche Laufbahnen angestrebt waren und diese aus welchen Gründen nicht weiter beschritten worden sind oder nicht beschritten werden konnten.

Gabriele Possanner von Ehrental

Begonnen haben die Diskussionen einen eigenen Preis für Geschlechterforschung, Frauenforschung, feministische Forschung zu normieren Mitte der 1990er-Jahre, sei es im Rahmen der Wissenschaftlerinnen-Tagungen, der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den Universitäten, sei es in feministischen Arbeitsgruppen und Vereinen in Wissenschaft und Forschung oder sei es im Wissenschaftsministerium. 1997 war es dann so weit und der Gabriele-Possanner-Preis oder besser gesagt die Preise wurden zum ersten Mal vergeben. Es galt und gilt, wie bei vielen Preisen, dem Grunde nach das Förderungs- und Würdigungsprinzip – also jene auszuzeichnen, die es against all odds als feministische oder zumindest der Geschlechterforschung verpflichtete Wissenschaftlerinnen geschafft haben, und jene, die am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn mit Diplomarbeiten, Dissertationen oder anderen Arbeiten dieser Forschung verpflichtet waren und diese in hervorragender Weise bewerkstelligt haben.

By the way: Zur Information: In all diesen Diskussionen war ich in unterschiedlichen Funktionen seit Beginn der 1990er-Jahre auf die eine oder andere Weise involviert. Begonnen hat es damit, dass Eva Brantner und ich im November 1991 als Gleichbehandlungsbeauftragte in der Österreichischen Rektorenkonferenz zu arbeiten begonnen haben. Damals noch eine nachgeordnete Dienststelle des Wissenschaftsministeriums, heute der Verein uniko – Österreichische Universitätenkonferenz. Lang hielt es uns nicht bei den 36 Rektoren, Prä- und Prorektoren und so wanderten die beiden Planstellen in die damalige Abteilung I/B/14 und wir in andere Berufe. Und ich war auch mehrere Jahre Mitglied der Vorjury und damit in der Jury des Gabriele-Possanner-Preises.

Preise brauchen Namen, wollen sie nicht einfach nur Staatspreise sein oder auf die Organisation verweisen, die ihn vergibt, wie etwa der Friedenspreis des deutschen Buchhandels. Entweder werden sie nach dem Stifter oder der Stifterin benannt, wie z. B. der Nobelpreis oder der Michael-Mitterauer-Preis, oder nach einer Person in deren Sinne der Preis verliehen werden soll, wie der Georg-Büchner-Preis oder der Ingeborg-Bachmann-Preis. Und ja, nur wenige Preise, die in Österreich vergeben werden, sind nach Frauen benannt. In den 1990er-Jahren war es lediglich der Käthe-Leichter-Preis, heute der österreichische Staatspreis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt, der im Bereich der Wissenschaft nach einer Frau benannt war.¹⁵⁶ Der 1991 gestiftete Preis entstand auf Initiative des Historikers, Mitbegründers und langjährigen Leiters des Dokumentationsarchivs des Österreichischen Widerstandes (DÖW) Herbert Steiner, der dabei von Frauenministerin Johanna Dohnal unterstützt wurde. Es war ursprünglich der Staatspreis für die Frauengeschichte der Arbeiterinnen- und Arbeiterbewegung. Käthe Leichter wurde als Häftling des KZ Ravensbrück in der NS-Tötungsanstalt Bernburg im Zuge der sogenannten Aktion 14f13 mit Giftgas ermordet.

Gabriele Possanner von Ehrenthal wurde am 27. Jänner 1860 im ungarischen Buda (deutsch-historisch Ofen), das ist der westlich der Donau am rechten Flussufer liegende Stadtteil der ungarischen Hauptstadt Budapest, geboren und starb am 14. März 1940 in Wien¹⁵⁷ (Stern, 1993; Stipsits, 2000). Sie besuchte in Wien die Lehrerinnenbildungsanstalt und wurde 1885 Volksschullehrerin. Zwei Jahre später legte sie am Akademischen Gymnasium in Wien als zweite Frau die Externistenmatura ab. Studieren durfte sie in Wien nicht, waren doch Frauen zum Studium in Österreich noch nicht zugelassen, und so inskribierte sie an der „Züricherischen Hochschule“ Medizin. Nach einem Semester wechselte sie nach Genf, musste aber, weil man in der Schweiz ihr Maturazeugnis nicht anerkannte, noch einmal maturieren. 1893 wurde sie schließlich zum Dr. med. promoviert. Doch nein, in Österreich wurde ihr Doktorat nicht nostrifiziert. All das ökonomische, kulturelle und soziale Kapital nützte nichts, es war und ist ja noch immer ein patriarchales. Erst nach einer Intervention durch Kaiser Franz Joseph wurde ihr Studium unter der

156 <https://de.wikipedia.org/wiki/K%C3%A4the-Leichter-Preis>. Zugegriffen: 28.11.2022.

157 https://www.geschichtewiki.wien.gv.at/Gabriele_Possanner_von_Ehrenthal. Zugegriffen: 28.11.2022.

Bedingung, dass sie alle Prüfungen an der Wiener Universität nochmals ablegen müsse, anerkannt. Am 2. April 1897 promovierte sie als erste Frau an der Universität Wien. Am 10. Mai 1897 eröffnete sie ihre Praxis (9., Günthergasse 2). Erst 1904 nahm man Gabriele Possanner als erste Frau, jedoch lediglich als „Ersatzmitglied“, in die Ärztekammer auf. 1928 wurde ihr als erster Frau der Titel „Medizinalrat“ verliehen.

By the way: „Der erste weibliche Doktor promoviert. Ein bedeutsames und alle denkenden Frauen erfreuliches Ereignis hat sich vollzogen. Der erste weibliche Doktor der gesamten Heilkunde wurde am 2. d. M. (Anm. April) an der Wiener Universität feierlich promoviert. Baronin Gabriele Possanner v. Ehrenthal ist der erste weibliche Arzt in Wien. Gabriele Possanner, obwohl nur ein Weib, wurde es bedeutend schwerer gemacht, in Wien den Doktorgrad zu erreichen, als es bei ihren männlichen Kollegen üblich ist. Baronin Possanner musste sich in Zürich den Doktorhut erwerben und ehe er in Wien anerkannt wurde, musste sie hier noch einmal alle Rigorosen der Wiener Universität wiederholen. Sie als Weib hatte doppelte Prüfungen zu bestehen und hat sie glänzend bestanden. [...] Auf ihre Promovierung hatte sich auch großes Interesse gelenkt und ein zahlreiches Publikum hatte sich zu derselben im Festsaal der Wiener Universität eingefunden. Allerdings bestand das Publikum nicht aus lauter Personen, die für die große Bedeutung der Promovierung einer Frau zum Arzt das nöthige [sic] Verständnis besaßen. Manche konnten ihre bornierten Gefühle nicht beherrschen, und äußerten sie durch Zischen, während das verständige Publikum seinen Beifall kundgab“ (Arbeiterinnen-Zeitung, 1897).

Das 100-jährige Jubiläum der Promotion einer Frau an einer österreichischen Universität wurde also 1997 zum Anlass genommen diesen Preis nach Gabriele Possanner von Ehrenthal zu benennen. Auf das „von Ehrenthal“ hat man wohl aus republikanischer Gesinnung heraus verzichtet, wiewohl ihr Name zur Zeit der Promotion Possanner von Ehrenthal war.

By the way: „Possanner von Ehrenthal. Katholisch. – Rittermäßiger Reichs- und erbländischer Adel mit „von Ehrnthall“ Wien 12. September 1667 (für Michael Possaner, Kaiserl. Ingenieur aus der Stadt Steyr, der später das Schloß Ehrenthal bei Klagenfurt erbaute, welches bis Ende des 18. Jahrhunderts im Familienbesitz blieb); österreichischer Freiherr Wien 3. November 1891, Diplom Wien 17. Februar 1892 (für Benjamin Johannes Possanner von Ehrenthal)“.¹⁵⁸

Die Förderungspreisträgerinnen

Man entschied sich schließlich für einen zweijährigen Modus bei der Vergabe des Staatspreises und folgende Vorgangsweise: Es wurde eine Jury eingesetzt, die aus einer Politiker:in a.D., zwei ausländischen und zwei inländischen Wissenschaftler:innen

158 <https://adelslexikon.com/?adel=10020&such=possanner&ab>. Zugegriffen: 28.11.2022.

und einer Beamtin aus der Abteilung I/B/14 bestand. Die Jury für den „Gabriele-Possanner-Preis – Österreichischer Staatspreis für wissenschaftliche Leistungen, die der Geschlechterdemokratie in Österreich förderlich sind“ hat dann in ihrer ersten Sitzung im Jahr 1997 beschlossen, die interuniversitären Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauen-Studien an den Universitäten Wien und Graz zu ersuchen, Vorschläge für die Vergabe der Gabriele-Possanner-Förderungspreise zu erstellen. Es wurde ausgeschrieben und es gab schließlich 14 Einreichungen. Den ersten Förderungspreis, dotiert mit je 25.000 öS, erhielten Birgit Buchinger¹⁵⁹ und Erika Pircher¹⁶⁰ sowie Meike Lauggas¹⁶¹.

Birgit Buchinger hat gemeinsam mit Ulrike Gschwandtner (1965 Werfen, Salzburg – 2007 Gasherbrum II, Pakistan) 1996 die Firma „Solution – Sozialforschung und Entwicklung e. U.“, mit Sitz in Salzburg gegründet, ein außeruniversitäres Forschungs- und Beratungsinstitut, das bis heute besteht. Seither und bis heute hat Buchinger Forschungs-, Beratungs- und Entwicklungstätigkeit im Rahmen von Solution wahrgenommen und gemeinsam mit Erika Pircher wurden die beiden für die Arbeit „Die Gläserne Decke“, Diskriminierungen in der Arbeitswelt (1996), ausgezeichnet. Meike Lauggas arbeitet seit vielen Jahren als Coach, Trainerin und Lehrbeauftragte an Universitäten sowie Fachhochschulen und ist Co-Leiterin von #we_do!, einer Anlauf- und Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung, Machtmissbrauch, sexuelle Übergriffe und Verletzungen im Arbeitsrecht, für alle, die in der österreichischen Film- und Fernsehbranche tätig sind.

1999 waren es bereits 27 Einreichungen; ausgezeichnet wurden Erika Hasenhüttl¹⁶², Philosophin, und Susanne Pollinger¹⁶³, Handelswissenschaftlerin. Hasenhüttl ist heute Professorin an der Pädagogischen Hochschule der Steiermark und arbeitet zu feministischer Schulforschung. Pollinger leitete bis 2019 die Kinderfreunde Oberösterreich und arbeitet seit 25 Jahren als Moderatorin und, wie sie schreibt, als „Zeremonienrednerin“.

2001 gab es 19 Einreichungen und Elisabeth Holzeithner¹⁶⁴ und Monika Jarosch¹⁶⁵ waren die Preisträgerinnen. Erstmals war es nun so, dass eine Vertreterin der Vorjury der Interuniversitären Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien als nicht stimmberechtigtes Mitglied der Jury angehörte. Holzeithner erhielt 16 Jahre später den Gabriele-Possanner-Staatspreis und ist Professorin für Rechtsphilosophie und Gender Studies an der Universität Wien, Vorständin des Instituts für Rechtsphilosophie und übt zahlreiche Funktionen in feministischen wissenschaftlichen Organisationen sowie an österreichischen Universitäten aus. Jarosch arbeitete als externe Lehrbeauftragte an verschiedenen österreichischen Universitäten (Graz, Innsbruck, Linz und Salzburg);

159 <https://www.solution.co.at/home-sozialforschung/ueber-solution-salzburg-organisationsentwicklung-sozialforschung/lebenslauf-buchinger.html>. Zugegriffen: 28.11.2022.

160 https://de.wikipedia.org/wiki/Erika_Pircher. Zugegriffen: 28.11.2022.

161 <https://www.meikelauaggas.at>. Zugegriffen: 28.11.2022.

162 [https://www.ph-online.ac.at/phst/pl/ui/\\$ctx/visitenkarte.show_vcard?pPersonenId=01F1C806C9A8937A&pPersonenGruppe=3](https://www.ph-online.ac.at/phst/pl/ui/$ctx/visitenkarte.show_vcard?pPersonenId=01F1C806C9A8937A&pPersonenGruppe=3). Zugegriffen: 28.11.2022.

163 <https://susanepollinger.at/>. Zugegriffen: 28.11.2022.

164 <https://rechtsphilosophie.univie.ac.at/team/holzeithner-elisabeth/>. Zugegriffen: 28.11.2022.

165 https://de.wikipedia.org/wiki/Monika_Jarosch. Zugegriffen: 28.11.2022.

an der Universität Innsbruck ist sie assoziiertes Mitglied der Forschungsplattform Geschlechterforschung.

By the way: Man mag vielleicht verwundert sein, wieso Monika Jarosch im Alter von 61 einen Nachwuchspreis erhielt. Ein wichtiges – nicht zuletzt feministisches – Anliegen war und ist es, dass es keinerlei Altersbeschränkungen für die Einreicherinnen gab. Nachdem sie 1966 zur Juristin promoviert wurde, studierte sie 1991 bis 2000 Politikwissenschaft und wurde schließlich ausgezeichnet.

2003 haben 35 Frauen ihre Arbeiten eingereicht, ausgezeichnet wurden Gabriele Habinger¹⁶⁶ und Gabriele Michalitsch¹⁶⁷. Beide arbeiten als Lehrbeauftragte an österreichischen Universitäten, hatten die eine oder andere Gastprofessur, arbeiten in Forschungsprojekten. Die Förderpreise betragen mittlerweile je 1.900 EUR.

2005 bis 2011 war es nun so, dass die IG Externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen mit der Auswahl und der Vorjury beauftragt wurde. Aus den 23 Einreichungen wurden Bettina Haidinger¹⁶⁸ und Anna Jabloner¹⁶⁹ ausgewählt. Haidinger arbeitet als Sozialwissenschaftlerin bei FORBA in der außeruniversitären Forschung und lehrt an zahlreichen österreichischen Universitäten. Jabloner lebt und forscht in den USA und ist Lecturer am Harvard Department of Anthropology.

2007 wurde das Preisgeld auf 3.000 EUR erhöht und aus den 20 Einreicherinnen gingen Sandra Gendra¹⁷⁰ und Anna Katharina Moser¹⁷¹ als Preisträgerinnen hervor. Gendra lebt in Australien und ist Senior Researcher an der UNSW in Sydney. Moser, damals noch für ihre Arbeit in der katholischen Theologie ausgezeichnet, ist heute Pfarrerin, Sozialethikerin und Direktorin der Diakonie Österreich.

2009 waren es 32 Einreicher:innen, ja es war ein Mann dabei, und Ulrike Prattes und Katharina Mader¹⁷² erhielten den Gabriele-Possanner-Preis. Über Prattes konnte ich leider keine weiteren biografischen Angaben im Internet finden, ihre letzten Einträge sind zu ihrem Buch „Junge Männer und Feminismus. Ein sozialanthropologischer Blick auf Männlichkeitskonstruktionen im Kontext Österreichs“. Mader ist Ökonomin, Referentin in der Abteilung Frauen – Familie der AK Wien und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der WU Wien.

166 <https://ksa.univie.ac.at/institut/mitarbeiterinnen/lektorinnen/habinger-gabriele/>. Zugegriffen: 28.11.2022.

167 <https://ufind.univie.ac.at/de/person.html?id=27291>. Zugegriffen: 28.11.2022.

168 https://www.forba.at/forba_mitarbeiter/mag-a-dr-in-bettina-haidinger/. Zugegriffen: 28.11.2022.

169 <https://anthropology.fas.harvard.edu/people/anna-jabloner>. Zugegriffen: 28.11.2022.

170 <https://www.unsw.edu.au/staff/sandra-gendra>. Zugegriffen: 28.11.2022.

171 <https://www.diakonie.at/ueber-uns/dachverband/direktorin-der-diakonie-oesterreich>. Zugegriffen: 28.11.2022.

172 <https://www.wu.ac.at/economics/mitarbeiter-innen/mader-k/>. Zugegriffen: 28.11.2022.

2011 wurden unter den 18 Einreicherinnen Irene Messinger¹⁷³ und Evi Genetti¹⁷⁴ als Preisträgerinnen ausgewählt. Genetti ist Fakultätsmanagerin und Dekanatsleiterin der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien. Irene Messinger ist Politikwissenschaftlerin und im Bereich Migrations- und Exilforschung tätig. Sie lehrt an der Universität Wien und der Fachhochschule für Soziale Arbeit zu den Themen Migration, Flucht, Exil (aktuell und historisch), Biographieforschung, Politikwissenschaften sowie soziale Ungleichheiten.

2013 reichten 21 Personen ihre Arbeiten ein und mit Samir Medani erhielt erstmals ein Mann den Gabriele-Possanner-Preis. Er arbeitete jedenfalls 2019 im Maßnahmenvollzug in der Justizanstalt Mittersteig.¹⁷⁵ Über den Absolventen der Sozial- und Kulturanthropologie konnten keine weiteren Informationen gefunden werden. Auch über die zweite Preisträgerin, Lisa Rohm, ebenfalls Absolventin der Sozial- und Kulturanthropologie sind im Internet keine weiteren Informationen zu finden. Die Vorjury wurde nun nicht mehr von der IG Externe zusammengestellt, sondern Univ.-Prof. Andre Gingrich wurde beauftragt, eine Vorjury aus drei in der Geschlechterforschung qualifizierten Personen zusammenzustellen. Dies ist bis heute so, nur wechseln jene Professor:innen, die die Vorjury zusammenstellen.

2015 wurde das Preisgeld schließlich auf 6.000 EUR erhöht. Susanne Sackl-Sharif¹⁷⁶ und Astrid Hainzl¹⁷⁷ waren unter 17 Einreicher:innen die Ausgezeichneten. Sackl-Sharif arbeitet als Soziologin und Musikwissenschaftlerin seit mehr als zehn Jahren mit qualitativen Forschungsmethoden und berät bei Projektplanungen. Hainzl ist seit 2019 Universitätsassistentin praedoc am Interdisziplinären Institut für verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management an der WU in Wien.

2017 wurde das Preisgeld nun von 6.000 EUR auf 12.000 EUR verdoppelt und so kam zum symbolischen tatsächlich auch ökonomisches Kapital dazu. Richtigerweise ist es nun so, dass die Förderungspreisträger:innen mehr bekommen als die Staatspreisträgerinnen, die 10.000 EUR erhalten. Die zwei Preisträgerinnen von 17 Einreicher:innen waren Marija Petričević¹⁷⁸ und Elisabeth Anna Günther¹⁷⁹. Petričević arbeitet als Juristin in der Gleichbehandlungsanwaltschaft, ist derzeit karenziert und Kabinettsmitarbeiterin im Sozialministerium bei BM Johannes Rauch. Günther ist seit 2020 Universitätsassistentin Postdoc an der Universität Wien, Zentrum für Lehrer*innenbildung im Arbeitsbereich Digitalisierung im Bildungswesen.

173 <https://homepage.univie.ac.at/irene.messinger/>. Zugegriffen: 28.11.2022.

174 <https://sowi.univie.ac.at/ueber-uns/dekanat/mitarbeiterinnen/>. Zugegriffen: 28.11.2022.

175 <https://www.weisser-ring.at/spende-justizanstalt-wien-mittersteig/>. Zugegriffen: 28.11.2022.

176 <http://sackl-sharif.net/en/home-2/>. Zugegriffen: 28.11.2022.

177 <https://www.wu.ac.at/ivm/astrid-hainzl-1-1-1/>. Zugegriffen: 28.11.2022.

178 <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/wir-ueber-uns/das-team.html>. Zugegriffen: 28.11.2022.

179 <https://www.elisabeth-anna-guenther.eu/ueber-mich/>. Zugegriffen: 28.11.2022.

2019 waren es 18 Einreicher:innen; ausgezeichnet wurden Zorica Siročić¹⁸⁰ und Petra Sußner¹⁸¹. Siročić ist seit 2021 Universitätsassistentin mit Doktorat. Sie war Postdoc Fellow der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (2020/21). Sußner ist Projektkoordinatorin des DFG Forschungsgruppe Recht-Geschlecht-Kollektivität und Postdoc an der Humboldt Universität zu Berlin. Ihre Schwerpunkte sind Legal Gender Studies, Asyl- und Migrationsrecht, Umweltrecht und Klimaklagen.

Der Gabriele-Possanner-Preis 2021 wurde coronabedingt erst im März 2022 vergeben und zwar unter den 28 Einreicher:innen an Tanja Vogler¹⁸² und Ruth Strobl¹⁸³.

Es ist, schaut man nur cursorisch die Lebensläufe an, tatsächlich weitgehend eine Erfolgsgeschichte und die gilt es weiter zu erzählen.

Perspektiven

Vorab: Die Gabriele-Possanner-Preise sind heute der Staatspreis, seit 2013 der Würdigungspreis für das Lebenswerk, die zwei erwähnten Förderungspreise sowie die possanner@school-Preise für Vorwissenschaftliche Arbeiten, die erstmals 2020/21 vergeben wurden und im Rahmen des Tages der Geschlechterforschung, an dem sich zahlreiche Hochschul- und Forschungseinrichtungen beteiligen, verliehen werden – eine Idee des BMBWF.

Die Staatspreisträger:innen und die Würdigungspreisträger:innen werden durch eine Jury ermittelt. Begründet nominiert werden sie durch die Leitungen der öffentlichen und privaten Universitäten, der Fachhochschulen, der Pädagogischen Hochschulen sowie der drei außeruniversitären Forschungsinstitutionen (Ludwig Boltzmann Gesellschaft, Österreichische Akademie der Wissenschaften, IST Austria). Waren es zunächst nur die Universitäten, die nominieren konnten, wurde sowohl auf Vorschlag der Jury als auch auf jenen des BMBWF weitere Nominierungsinstitutionen einbezogen. Hier gleich eine Anregung zur Änderung: Den Kreis der außeruniversitären Forschung jedenfalls zu vergrößern, um z. B. AIT Austrian Institute of Technology, IHS, WIFO, FORBA, Joanneum Research, Geosphere¹⁸⁴.

Wie könnte also der Gabriele-Possanner-Preis weiterentwickelt werden? Wie könnten neue Preise vergeben werden? Hier Vorschläge, die vor allem auf den Überlegungen von und den Gesprächen mit Nikolaus Benke beruhen:

180 <https://soziologie.uni-graz.at/de/geschlechtersoziologie-gender-studies/team/zorica-sirocic/>. Zugegriffen: 28.11.2022.

181 <https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/ls/bae/team/petra-sussner>. Zugegriffen: 28.11.2022.

182 <https://www.uibk.ac.at/dk-gender/doktorandinnen/persoенliche-seite-vogler.html>. Zugegriffen: 28.11.2022.

183 <https://www.tuwien.at/tu-wien/aktuelles/news/news/ausgezeichnet-ruth-strobl-erhaelt-gabriele-possanner-foerderungspreis>. Zugegriffen: 28.11.2022.

184 <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversit%C3%A4t/Policy-und-Ma%C3%9Fnahmen/Dreigliedriges-Gleichstellungsziel/Fix-the-knowledge---Verankerung-der-Genderdimension-in-der-Forschung-und-Lehre/Gabriele-Possanner-Staats--und-F%C3%B6rderungspreis.html>. Zugegriffen: 28.11.2022.

By the way: Nikolaus Benke zählt seit Anfang der 1990er-Jahre zu den wichtigsten Protagonist:innen der Gleichbehandlung/Gleichstellung an österreichischen Universitäten. Ohne seine Expertise und Mitwirkung vor allem im legislativen Bereich wären viele der Maßnahmen nicht möglich gewesen. Auch seine Bemühungen an der juristischen Fakultät der Universität Wien, den Wahlfachkorb Legal Gender Studies (Frauen- und Geschlechterforschung) einzuführen, seien erwähnt. Er leitet diesen seit 25 Jahren. Seine Forschungsarbeiten zur Thematik können hier aus Platzgründen nicht aufgezählt werden, sind aber umfangreich und zahlreich. Es wird wirklich Zeit, dass er den Gabriele-Possanner-Würdigungspreis erhält. Da ihn – einen Mann – nie eine der zur Nominierung berechtigten Institutionen nominieren wird, wäre hier der Würdigungspreis im kommenden Jahr dringend notwendig.

„Gabriele-Possanner-Preis international“

Die Auszeichnung für international verortete Wissenschaftler:innen, die in ihrem Forschungsschwerpunkten Geschlecht und Diversität besonders signifikant und repräsentativ gearbeitet haben. Dies kann sowohl für in Österreich als auch im Ausland lebende Wissenschaftler:innen gelten.

„Gabriele-Possanner-Preis Kunst-Künstlerische Forschung“

Die Auszeichnung für künstlerisch oder künstlerisch-wissenschaftlich tätige Studierende und Lehrende, die in ihren Schwerpunkten Geschlecht und Diversität besonders signifikant und repräsentativ gearbeitet haben.

„Gabriele-Possanner-Preise Junior“ possanner@school-Preis

Die Auszeichnung für Vorwissenschaftliche Arbeiten an den AHS und Diplomarbeiten an den BHS hat breites Interesse gefunden und eine Vielzahl von Studien zu Tage gebracht, welche die Schüler:innen mit großem Engagement und Geschick erarbeitet haben. Hier ist zu wünschen, dass diese Option aus der (missverstandenen) Nische „feministische Thematiken, daher Mädchensache“ herauskommt. Dies könnte durch eine deutliche Vermittlung des Diversitätsaspekts und der intersektionalen Eigenschaft vieler Diskriminierungsszenarien erreicht werden.

„Abteilung I/B/14-Preis“

By the way: Es mag ungewöhnlich erscheinen einen Preis nach einer Abteilung zu benennen, noch dazu, wo sich die Bezeichnung immer wieder verändert hat und so auch deutlich wird, wie mit dem erst 1970 selbständig gewordenen Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (1970–1994) in den Bundesregierungen umgegangen wurde: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (1994–1996), Bundesministerium für Wissenschaft, Verkehr und Kunst (1996–1997), Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr (1997–2000), Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2000–2007), Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2007–2014), Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2014–2018), Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (seit 2018).

Die Abteilung I/B/14 war jene Abteilung im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, die maßgeblich an allen Frauenfördermaßnahmen im Wissenschaftsbereich seit Ende der 1980er-Jahre beteiligt war und diese auch initiiert hat. Maßgeblich dafür war ihre Leiterin, Ministerialrätin Eva Knollmayer und ihre Mitarbeiterinnen. Nach ihr sollte eigentlich dieser Preis benannt werden, doch glücklicherweise lebt sie noch und sie sollte jedenfalls die erste Preisträgerin sein.

Die Abteilung – seit 1. September 2022 Abteilung V/GuD Gleichstellung und Diversitätsmanagement, die von Roberta Schaller-Steidl geleitet wird – und ihre jeweiligen Leiter:innen und Mitarbeiter:innen stehen gewissermaßen paradigmatisch für die Leistungen des Öffentlichen Dienstes, die in hervorragender Weise zu einer gerechtigkeitsorientierten, ja feministischen Geschlechterkultur beigetragen hat. Dies sollte durch einen eigenen Preis gewürdigt werden. Ja, es gibt beim Österreichischen Verwaltungspreis bereits die Kategorie *Inklusion, Integration, Gender und Diversity*, hier werden aber Projekte und nicht Personen ausgezeichnet. Auf Bundesebene wäre dafür eine interministerielle Jury beim Bundesminister für Kunst, Öffentlichen Dienst und Sport einzurichten.

„Gabriele-Possanner-Blog“

Zunächst sollte alles gesammelt werden: die Preisreden, jene der Laudator:innen, alles Material, das es hoffentlich gibt, die Arbeiten der Ausgezeichneten. Alle Preisträger:innen präsentieren, jeden Monat eine der Ausgezeichneten und ihre Arbeiten vorstellen, bemerkenswerte Arbeiten aus den Einreichungen der Schüler:innen vorstellen und und und.

Literatur

Arbeiterinnen-Zeitung (1897). Heft 8, S. 7. Wien. <https://anno.onb.ac.at/cgi-content/anno-plus?aid=abg&datum=1897&page=67&size=45&qid=BORHNSLGLMKSABHLAZAE BEU57U3GS3>. Zugegriffen: 28.11.2022.

Bourdieu, Pierre (1994). Zur Soziologie der symbolischen Formen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Buchinger, Birgit & Pircher, Erika (1996). „Die Gläserne Decke“ – Diskriminierungen in der Arbeitswelt. In: Frauenberatungsstelle Graz (Hrsg.), *FrauenLebensArbeit* (S. 4–12). Graz.

OECD (2021). Reducing the precarity of academic research careers. *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers* No. 113. Paris: OECD Publishing. doi:10.1787/0f8bd468-en.

Stern, Marcella (1993). Gabriele Possanner von Ehrenthal, die erste an der Universität Wien promovierte Frau. In: Waltraud Heindl & Marina Tichy (Hrsg.), „Durch Erkenntnis zu Freiheit und Glück ...“: Frauen an der Universität Wien (ab 1897) (S. 189–219). Wien: WUV-Univ.-Verlag.

Stipsits, Sonja (2000). „... so gibt es nichts Widerwärtigeres als ein die gesteckten Grenzen überschreitendes Mannweib.“ Die konstruierte Devianz – Argumente gegen das Frauenstudium und Analyse der Umstände, die 1900 dennoch zur Zulassung von Frauen zum Medizinstudium geführt haben. In: Birgit Bolognese-Leuchtenmüller & Sonia Horn (Hrsg.), *Töchter des Hippokrates. 100 Jahre akademische Ärztinnen in Österreich* (S. 27–40). Wien: ÖÄK-Verlag.

2.7 Geschlechterwissen in und aus der außeruniversitären Forschung

Helene Schiffbänker, Anita Thaler



Einleitung

Geschlechter- und Genderwissen wird in Österreich auch von Forschenden in außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AUFO) generiert. Einer Theorie von Wetterer (2008) folgend unterscheiden wir zwischen anwendungsrelevantem Genderwissen von Genderexpert:innen (dazu zählen Gender Management, Gender Budgeting, Gender Trainings) und wissenschaftlichem Geschlechterwissen, das vielfältige Theorien und laufend neue Erkenntnisse umfasst.

Einen besonderen Stellenwert in der Wissensgenerierung nehmen von der Europäischen Kommission (European Commission, EC) geförderte Projekte ein. Diese kompetitive Antragsforschung ist für Gender-Forschende in der außeruniversitären Forschung attraktiv, weil sie aufgrund ihrer mehrjährigen Laufzeit eine gewisse Planungssicherheit ermöglicht. Zudem ermöglicht sie, am europäischen Diskurs teilzuhaben und neues wissenschaftliches Geschlechterwissen sowie empirische Evidenzen zu generieren.

Die Autorinnen dieses Beitrags bzw. deren Forschungsorganisationen, Joanneum Research (JR) und das Interdisziplinäre Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur (IFZ), arbeiten seit Anfang der 2000er-Jahre in EU-geförderten Forschungsprojekten im Bereich Geschlechtergerechtigkeit. Diese fanden und finden vor dem Hintergrund der jeweiligen Forschungsförderprogramme der EC statt. Erkenntnisse aus diesen Projekten fanden laufend Eingang in die Gleichstellungspolitik der EC. Seit Anfang 2022 gilt das EC-Erfordernis, dass alle in Horizon Europe antragstellenden Forschungsorganisationen einen Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan, GEP) nachweisen müssen.¹⁸⁵

Dabei werden vier prozessuale GEP-Kriterien gefordert (EC, 2021):

- A Ein GEP ist ein öffentliches Dokument, das von der obersten Führungsebene unterzeichnet und mit klaren Zielen und detaillierten Maßnahmen ausgestattet ist.
- B Ressourcen für die Gestaltung, Umsetzung und das Monitoring des GEP müssen vorhanden sein.
- C Ein GEP braucht eine laufende Datenerfassung und ein Monitoring für alle Personalkategorien, unterschieden nach Geschlecht.
- D Ein GEP zielt auf den Aufbau von Kapazitäten zur Gender-Kompetenz ab.

185 Siehe https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#the-commissions-gender-equality-strategy. Zugegriffen: 22.11.2022.

Zusätzlich zu diesen obligatorischen, prozessbezogenen Anforderungen werden fünf GEP-Module empfohlen:

1. Work-Life-Balance und Organisationskultur
2. Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung
3. Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg
4. Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre
5. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

In diesem Beitrag diskutieren wir für 20 Projekte, in die JR und IFZ eingebunden waren, die zentralen Ergebnisse und möglichen *Learnings* (praktisch anwendbaren Erkenntnissen) für den österreichischen Kontext. Konkret werden Ansatzpunkte aufgezeigt, wie Erkenntnisse aus europäischen Projekten für den nationalen österreichischen Forschungs- und Politikkontext sicht- und nutzbar gemacht werden können – insbesondere vor dem Hintergrund der beschriebenen Anforderungen an Gleichstellungspläne.

Europäischer Fokus – Überblick über Forschungsprojekte

EU-Projekte sind das Ergebnis jahrelanger zum Teil nicht finanzierter – weil teilweise nicht erfolgreicher – Antragsarbeiten. EU-Projektanträge sind häufig über 100 Seiten umfassende englischsprachige Schriftstücke, die eine präzise Bearbeitung und Beantwortung inhaltlicher und administrativer Anforderungen beinhalten. Sie werden meist in Kooperation in einem internationalen Konsortium in mehreren Monaten erarbeitet, wobei parallel die Arbeit an anderen Projekten weiterlaufen muss. Während Universitäten für diese Anträge teilweise unterstützende Forschungsbüros und finanzielle Absicherungen haben (Basisfinanzierung des Bundes), tragen außeruniversitäre Institute das Risiko von monatelangen Antragsarbeiten allein.¹⁸⁶

Die Tabelle am Ende des Beitrags enthält eine Beschreibung jener Projekte, in die JR und IFZ seit 2000 eingebunden waren, die zentralen Zielsetzungen und Ergebnisse, die jeweiligen Bezüge zu den beschriebenen GEP-Kriterien und Themen. Auf dieser Basis wird folgenden Fragen nachgegangen:

- Welche Kompetenzen konnten aufgebaut und welche Learnings können für den österreichischen Kontext abgeleitet werden?
- Wie können diese Standards und das generierte Wissen (besser) für den österreichischen Forschungsraum aufbereitet und nutzbar gemacht werden?

186 Für das Horizon 2020 Forschungsprogramm betrug die Erfolgsrate bspw. über alle Anträge hinweg 14 % (EC, 2015). Das heißt im Durchschnitt ist nur jeder siebente Antrag erfolgreich, für alle anderen sind die geleisteten Monate an Arbeit umsonst gewesen.

Zentrale Erkenntnisse und wesentliche Learnings bei den Forschungseinrichtungen JR und IFZ

Aus den 20 dargestellten Gender-Projekten können theoretische Erkenntnisse und daraus ableitbares, praktisches Anwendungswissen auf mikro-, meso- und makrosoziologischer Ebene diskutiert werden. Im Folgenden beschreiben wir Ableitungen von Learnings und Benefits für den österreichischen Kontext auf organisationaler Ebene, also für JR und IFZ.

Bei JR und IFZ konnten durch die Bearbeitung der in Tabelle 1 dargestellten EC-Projekte umfassende Kompetenzen und Erkenntnisse im Feld der Gender-Forschung gewonnen und in anderen Projekten genutzt werden, die drei Bereiche umfassen: (1) den Aufbau von inhaltlichem und methodischem Genderwissen sowie die Integration von Genderwissen in andere Wissensbestände und Methoden, (2) vielfältige Formen des Wissenstransfers und (3) umfassende Netzwerkaktivitäten.

Die Learnings umfassen:

- Sektorenübergreifender Wissensaufbau zu Gender in der Forschung (Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitäre und betriebliche Forschung, Forschungsförderung).
- Ausbau des empirischen Methodenwissens zu vergleichenden Analysen im Forschungs-, Hochschul- und Bildungsbereich unter Berücksichtigung von Gender und interkulturellen Dimensionen.
- Ko-kreative Wissensgenerierung als Methode, um die Lücke zwischen wissenschaftlichem Geschlechterwissen und politischer bzw. praktischer Umsetzung zu schließen (Dahmen-Adkins et al., 2021; 2019).
- Anwendung und Weiterentwicklung von Kompetenzen im Bereich der Evaluationsforschung auf die Implementierung von Gleichstellungs- und Gender-Maßnahmen.
- Entwicklung und Anwendung einer partizipativen, ko-kreativen Evaluationsmethodologie bei der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen und Gleichstellungsplänen in Universitäten, außeruniversitären Einrichtungen, Förderagenturen.
- Erkenntnisse generieren über Strukturwandel in Forschungsförderorganisation (RFOs) als zentrale Akteur:innen im Wissenschaftssystem; Biasfaktoren erforschen und Handlungsempfehlungen zu deren Vermeidung entwickeln.
- Spezifische Expertise zu sekundärer und tertiärer Technik-Bildung unter Gender-Perspektive im österreichischen und im europäischen Kontext erarbeiten.
- Internationale und deutschsprachige Publikationen zu Gender in Wissenschaft und Forschung (z. B. Schiffbänker et al., 2022; Dahmen & Thaler, 2017).
- Etablierung und Evaluierung von Lernpartnerschaften in Communities of Practice (CoPs).
- Wissenstransfer in österreichische Hochschullehre (Fokus auf Methoden der Geschlechterforschung, Gender in Bildung und Gender in Wissenschaft und Technik).

- Wissenstransfer in die österreichische Forschung (österreichische Forschungsprojekte mit Kooperationspartnerschaften aus Naturwissenschaft, Technik- und Nachhaltigkeitsforschung; FEMtech Forschungsprojekte; CoP zu Gender in der Technikforschung).
- Beratung von Technikforschungsorganisationen bei GEP-Implementierung.
- Genderwissen in die eigene Organisation einbringen (bei der GEP-Entwicklung).
- Internationales Expert:innen-Netzwerk und Sichtbarkeit der eigenen Expertise für Vortragsanfragen, Konferenzen, Publikationen, Advisory Boards, Forschungskooperationen, Gutachten, Preise.

Benefits für den Wissenschafts- und Forschungsstandort Österreich

EU-Projekte zählen zu wertvollen Quellen für den Kompetenzerwerb und Netzaufbau von Forschenden und Forschungseinrichtungen. Doch was tragen EU-Projekte mit Gender-Bezug speziell zur Weiterentwicklung des Wissenschafts- und Forschungsstandorts Österreich bei, worin bestehen konkrete Benefits, die sich durch die Analyse von 20 EU-Projekten gezeigt haben?

- Die diversen EU-Projekte ermöglichten es den Genderforschenden in der außeruniversitären Forschung, Wissensbestände zu Gender in der Forschung zu erweitern und bestehende theoretische Annahmen zu überprüfen. Mit der Verfügbarmachung empirischer Evidenzen einerseits und der Kontextualisierung dieser Erkenntnisse in unterschiedlichen nationalen Kontexten andererseits wurde es möglich, theoretisches Genderwissen an der Praxis zu konkretisieren und zu validieren. Hier wäre es zukünftig wichtig, (Publikations-)Formate für den Wissenstransfer in den nationalen Kontext bereitzustellen.
- In den europäischen Gleichstellungsprojekten konnte (Geschlechter-)Wissen in unterschiedlichen Formen erarbeitet werden und es wurden unterschiedliche Outcomes bereitgestellt:
 - Konzeptionell-methodische Grundlagen, die Wissen in abstrakter Form systematisieren, etwa die Erarbeitung eines Evaluationsmodells für Kulturwandel in Forschungseinrichtungen
 - Erkenntnisgeleitete Forschungsberichte, die neues Wissen – empirisch fundiert – bereitstellen
 - Wissenschaftliche Publikationen, die den österreichischen und internationalen Diskurs bereichern
 - Anwendungsorientierte Instrumente: Leitfäden, Curricula, Tool-Boxes, Best-Practice-Sammlungen, Videos
 - Wissenschaftlich aufbereitetes und kontextualisiertes Wissen zur Politikberatung
 - Begleitende Prozess- und Wirkungs-Evaluierungen
- Im Sinne eines europaweiten Kompetenzaufbaus (Capacity-Building) stellen die EU-Projekte eine Möglichkeit für österreichische Forschende dar, gemeinsam mit

Kolleg:innen in anderen Ländern und Forschungseinrichtungen – entlang der Vorgaben der EC – Qualitätsstandards für die Durchführung von Forschungsarbeiten und deren Distribution zu erarbeiten. Diese sind wiederum für den nationalen Kontext nutzbar.

- In EU-Projekten werden unterschiedliche Zielgruppen und Stakeholder des Wissenschaftssystems beforscht, adressiert und beraten. Darüber hinaus wurden Communities of Practices initiiert, die auch aus verschiedenen Sektoren und Stakeholder-Gruppen bestehen: Universitäten, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Unternehmen, Forschungsförderorganisationen, Policy-Maker, Medien und andere Intermediäre.
- Um die Wissensbestände unterschiedlicher Stakeholder für den Forschungsprozess zu erschließen, wurden ko-kreative Methoden der Wissensgenerierung entwickelt und im Forschungsprozess eingesetzt – vom Design der Forschungsprojekte bis zur Interpretation der Ergebnisse. Dieses inklusive und verantwortungsvolle Forschungsverständnis findet auch in der RRI-Plattform ihren Ausdruck, in der JR und IFZ Mitglieder sind.¹⁸⁷
- Nicht zuletzt können vielfältige innovative Forschungsfragen und -inhalte aufgegriffen werden, denen auch in Österreich verstärktes Augenmerk geschenkt werden sollte – etwa die Transformation des bisherigen Gender-Konzepts hin zu einem stärker intersektionalen Verständnis.
- Zu den konkreten Manifestationen des Transfers von Genderwissen aus EU-Projekten in den nationalen österreichischen Kontext Österreich zählen:
 - Österreichische Forschungsprojekte mit Universitäten, außeruniversitären Forschungs- und betrieblichen Technologie-Organisationen
 - Universitäre und Hochschullehre inkl. Betreuung von Masterarbeiten mit Gender-Bezug
 - Beratungen von Forschungseinrichtungen und anderen Institutionen des Wissenschaftssystems (z. B. bei der GEP-Implementierung; Inklusion von Gender-Equality in Bildung und Forschung)
 - Jährliche STS-Konferenz in Österreich mit Gender-Stream bestehend aus mehreren Sessions zu Gender in Wissenschaft und Technik
 - Österreichische Forschungs-Plattformen und Netzwerke (AG Queer STS, ÖGGF-Vorstand, RRI-Plattform, FEMtech Expertinnen-Datenbank, Plattform Chancengleichheit, genderAG)
- Über die Jahre der erfolgreichen EU-Projekt-Durchführung wurden Qualitätsstandards in der Umsetzung von Forschungsprojekten etabliert, die Akquise, Projektmanagement, Forschungsk Kooperationen und Kommunikation, Berichterlegung, akademische Dissemination und Wissenschaftskommunikation, ethische Forschungsrichtlinien und Datenschutz sowie die Evaluation von Prozessen und

187 www.rri-plattform.at. Zugegriffen: 22.11.2022.

Wirkungen (Key Performance Indicators) umfassen. Diese kommen auch in österreichischen Forschungen zum Tragen, denn der Transfer von europäischen Qualitätsstandards in österreichische Forschungsprojekte erfolgte über die nationalen Anforderungen hinaus und setzte zum Teil neue Standards, indem z. B. Kriterien zur Erfolgsmessung definiert und außerakademische Wissensvermittlung inkludiert wurden, oder in Hinblick auf die Transparenz des Datenmanagements.

Diese Liste macht deutlich, dass wissenschaftliche Leistung viel mehr umfasst als Publikationen und der Impact von Forschung breiter ist. Das Forschungsverständnis außeruniversitärer Gender-Forscher:innen umfasst auch die Arbeit mit Stakeholdern, den Aufbau von Kompetenzen im Team und die Sorge um die Auslastung anderer Team-Mitglieder. Auch solche Aktivitäten brauchen Zeit und sollten anerkannt werden, wie es beispielsweise in den DORA-Richtlinien¹⁸⁸ formuliert ist.

Schlussfolgerungen und Ausblick

In diesem Beitrag haben zwei österreichische Gender-Forscher:innen 20 EU-Projekte mit Gender-Bezug in Hinblick darauf analysiert, welches wissenschaftliche Geschlechterwissen und welche praktische Genderexpertise seit Anfang der 2000er-Jahre für Österreich generiert wurde. Genderforschende in der außeruniversitären Forschung haben dabei in der konzeptionellen Ausgestaltung, als Projektkoordinator:innen, als Implementierende und als (Gender) Evaluator:innen reichhaltige Erfahrungen gesammelt und in Form von Deliverables und internationalen Publikationen bereitgestellt. Diese können nun, da GEPs ein verpflichtendes Kriterium für Förderungen in Horizon Europe sind, von besonderer Relevanz und Wichtigkeit für österreichische Politikgestalter:innen wie auch für Antragsteller:innen sein.

Die im Rahmen der beschriebenen Projekte durchgeführten Begleitevaluationen haben gezeigt, dass Organisationen bei der Einführung von Gleichstellungsplänen davon profitieren, mit externen (Gender) Evaluator:innen ihr geplantes Vorgehen zu reflektieren, etwa wenn sie eine Argumentation für die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen entwickeln wollen. Forschungen zeigen, dass externe Expert:innen aufgrund ihrer informellen Position im Unternehmen strukturellen Wandel gut unterstützen können (Battilana & Casciaro, 2012). Als solche können Genderforschende aus der außeruniversitären Forschung einen wertvollen Beitrag in die österreichische Gleichstellungs- und Wissenschaftspolitik einbringen.

Doch trotz dieser jahrzehntelangen, erfolgreichen wissenschaftlichen Tätigkeit im Europäischen Forschungsraum fehlen bislang in Österreich Bemühungen zur Anerkennung dieser Leistungen. Ebenso mangelt es an strategischen wissenschaftspolitischen Bemühungen, das Wissen dieser Gender-Forscher:innen sichtbar zu machen, strukturiert zu transferieren und nachhaltig zu sichern. Vereinzelte Schritte, wie Netzwerkaktivitäten

188 <https://sfedora.org/read/read-the-declaration-deutsch>. Zugegriffen: 22.11.2022.

und Wissensaustausch, fanden bislang auf Initiative beteiligter Einzelpersonen (z. B. im Rahmen von Konferenzen, gemeinsamen Publikationen, Workshops) statt.

Auf der Grundlage der dargestellten Effekte für den österreichischen Forschungsraum schlagen wir daher Maßnahmen von politischer Seite vor, die die außeruniversitäre Genderforschung darin unterstützen und fördern, ihre auf europäischer Ebene gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse im österreichischen ERA-Kontext zur Verfügung zu stellen. Diese umfassen:

- Publikationsunterstützung, um Erkenntnisse aus europäischen Projekten für den österreichischen Kontext zugänglich zu machen
- Etablierung einer Vernetzungsplattform für Gender-Forschende außerhalb der Universitäten inkl. notwendiger Infrastruktur, um einen Austausch und eine Qualitätssicherung zu ermöglichen und relevante Forschungsansätze für den nationalen Kontext zu identifizieren
- Schaffung einer Wissensbasis für GEPs (in der außeruniversitären Forschung)
- Einrichtung von CoPs für die Entwicklung, Implementierung und Impact-Messung von GEPs in der AUFO und darüber hinaus
- Mitwirkung am Aufbau von relevanten ERA-Unterstützungsstrukturen

Tabelle: Ausgewählte EU-Projekte von JR (12) und IFZ (8) mit Gender-Fokus

Projektbeschreibung	Zielsetzungen	(Angestrebte) Ergebnisse	GEP Kriterien	GEP Module
siehe Einleitung				
INSPIRE European Centre of Excellence on inclusive gender equality in research and innovation: creating knowledge & engaging in collaborative action Horizon Europe (2022–2026) https://inspirequality.eu	Ko-kreative Entwicklung von Wissen und maßgeschneiderten Instrumenten zur Förderung von Gleichstellung in Forschung und Innovation unter Berücksichtigung von Intersektionalität und Diversität an Forschungseinrichtungen und in nationalen bzw. kulturellen Kontexten	Mehr Wissen darüber, wie Intersektionalität in der Praxis in Forschungseinrichtungen gefördert werden kann; Sensibilisierung von Unternehmen / KMUs für Gleichstellung / Inklusion durch geeignete Instrumente	A B C D	1 2 3 4 5
GENDERACTIONplus Horizon Europe (2022–2025) https://genderaction.eu	Etablierung von zwei CoPs zur Koordinierung der Gleichstellungs- und Inklusionsziele des neuen Europäischen Forschungsraums (ERA): CoP1: nationale Behörden; CoP2: Forschungsförderagenturen	Verbesserungen in drei Bereichen: 1. politische Koordinierung zwischen EU-Mitgliedstaaten und assoziierten Ländern; 2. Forschungskarrieren und Arbeitsbedingungen in der europäischen F&I; 3. Forschungsqualität und soziale Verantwortung des Wissens	A B C D	1 3 4 5
VOICES Making Young Researchers' Voices Heard for Gender Equality COST Action (2021–2024) https://gendervoices.eu	Abbau von Geschlechterungleichheiten junger Wissenschaftskarrieren mit Fokus auf Intersektionalität	Guidelines für Inklusion intersektionaler Gender-Dimensionen in GEPs, insbesondere in Lehre und Forschung; Summer Schools und Konferenzen zur Gender-Wissensvermittlung für Forschende aus ganz Europa und Israel; Kooperationen mit bestehenden europäischen Initiativen und Netzwerken; Intersektionale Gender-Analyse fehlt bislang in Technikforschungsjahren in Österreich	D	2 3 4 5
GEAR tool update EIGE tender (2021–2022) https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear	Update des EIGE GEAR Tools für die Erstellung von GEPs auf Grundlage implementierter ‚structural change‘-Projekte; Kompatibilität mit dem neuen GEP Kriterium in Horizon Europe herstellen	Praxisnaher Leitfaden zur Erstellung und Umsetzung von GEPs Sammlung von Best-Practice-Beispielen für alle thematischen GEP Bereiche sowie Erweiterung auf die Zielgruppe der RFOs GEAR Tool kann für GEP-Erstellung in Österreich genutzt werden	A B C D	1 2 3 4 5

Projektbeschreibung	Zielsetzungen	(Angestrebte) Ergebnisse	GEP Kriterien	GEP Module
CASPER Horizon 2020 (2020–2022) https://gender-ict.net/projects/casper	Machbarkeitsstudie für ein Zertifizierungssystem zum Thema Gleichstellung in Forschung und Entwicklung	Entwicklung von vier Szenarien (inkl. eines no-action Szenarios), eines Zertifizierungssystems und von Politikempfehlungen in Hinblick auf die Umsetzung solcher Szenarien im Kontext von Horizon Europe und einer zunehmenden Divergenz zwischen Mitgliedstaaten in Hinblick auf Gleichstellungspolitiken in F&E Da in Österreich bislang kein einheitliches System vorliegt, können erarbeitete Grundlagen für ein nationales Zertifizierungssystem genutzt werden	D	
GRANteD Grant allocation disparities from a gender perspective Horizon 2020 (2019–2023) www.granted-project.eu	Analyse geschlechtsspezifischer Verzerrungen bei der Vergabe von Forschungsstipendien (Grants) mit Fokus auf Bewertungskriterien und den Prozess der Entscheidungsfindung	Entwicklung neuer Indikatoren zur Messung wissenschaftlicher Leistung; Entwicklung von spezifischen Empfehlungen für teilnehmende RFOs, Leitlinien für ein genderfares Bewertungssystem in der Forschungsförderung Erkenntnisse zur Verbesserung der Peer-review-Prozesse können von anderen RFOs übernommen werden	B D	1 3 4 5
SPEAR Horizon 2020 (2019–2023) https://gender-spear.eu	Entwicklung von GEPs in neun europäischen Universitäten, Unterstützung durch Communities of Practice and Learning (CoPs und CoLs)	Erfahrungsaustausch und wechselseitiger Support für Gleichstellungspraktiker:innen; Etablierung von CoPs als eine Form des Wissenstransfers, des Kompetenzaufbaus, der Wissensgenerierung, der Reflexion und der wechselseitigen Unterstützung. Die Evaluierung zeigte, was in unterschiedlichen nationalen, kulturellen und organisationalen Kontexten sag- und machbar ist.	A B C D	1 2 3 4
CHANGE – CHAlleNging Gender (In)Equality in science and research Horizon 2020 (2018–2022) www.change-h2020.eu	Implementierung von GEPs in drei Universitäten und drei Forschungsorganisationen Ko-kreative Entwicklungen von Gender Policy Empfehlungen für Europa und Israel	Guidelines zur Ko-Kreation von praktischem Gleichstellungswissen; CoPs zu Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in sechs Ländern; sechs GEPs; Open Access Handbuch mit länder- und sektorspezifischen Erkenntnissen und theoretischen Reflexionen zur GEP-Implementierung; Policy Papers zur Gleichstellung in Universitäten und Forschungsorganisationen sowie Wissenschaftspolitik und Forschungsförderung; Aufbau einer österreichischen CoP zu Gender in der Technikforschung Rechtzeitige Einbeziehung von Schlüsselakteur:innen („Transfer Agents“) in Organisationen, Kontextualisierung von Geschlechterwissen (Berücksichtigung von Organisations- und Länder-Spezifika; in Österreich: regionaler Ansatz) und gemeinsamer Wissensaufbau („co-creation“) mit Stakeholdern, um kontextsensitives Wissen zu produzieren, dass von Stakeholdern akzeptiert und in Policies und Praktiken umgesetzt wird	A B C D	1 2 3 4

Projektbeschreibung	Zielsetzungen	(Angestrebte) Ergebnisse	GEP Kriterien	GEP Module
ACT Horizon 2020 (2018–2021) https://www.act-on-gender.eu/project	Entwicklung einer CoP-Methode und Aufbau von CoPs zu unterschiedlichen GE-Themenbereichen, um Gleichstellung im ERA zu fördern	CoP Methodologie und Instrumente zum organisational Assessment (GEAM tool) Evaluationsmethode, zur Arbeitsweise der CoPs Spezifisches Wissen in den einzelnen CoPs (Gender Budgeting, Life Sciences, Physics, Research Funding, Central and Eastern Europe etc.), Wissen über den Mehrwert und die Grenzen des CoP-Ansatzes. CoPs haben sich für Gleichstellungsmaßnahmen bewährt, mit relativ geringem Ressourceneinsatz, aber mit nachhaltigen Rahmenbedingungen (z. B. kompetente Facilitator)	B C D	1 2 3 4 5
EFFORTI Horizon 2020 (2016–2019) https://efforti.eu	Entwicklung eines Evaluationsrahmens für Gleichstellungsmaßnahmen in Forschung und Entwicklung	Fallstudien zu unterschiedlichen Gleichstellungsmaßnahmen in F&E (darunter Fallstudien aus Österreich (FEMtech Forschungsprojekte, COMET Förderprogramm ...) Evaluationsrahmen und EFFORTI Toolbox zur Planung von Evaluationen und Maßnahmen Evaluierungserkenntnisse zu fünf Fallstudien in Österreich. Ergebnisse zeigen, dass ein direkter Zusammenhang zwischen Maßnahme und Impact nur schwer darstellbar ist, da Maßnahmen in einem komplexen Kontext eingebettet sind	D	1 2 3 4
GENERA Gender equality networks in the European Research Area in Physics Horizon 2020 (2015–2018) https://genera-project.com	Entwicklung und Implementierung von GEPs in elf Forschungseinrichtungen der (Astro-)Physik, bottom-up konzipiert „von Physiker:innen für Physiker:innen“	GENERA PAM-Tool bietet raschen Überblick über Gleichstellungsziele, Indikatoren und Maßnahmen GENERA Toolbox mit über 100 in Physik-Organisationen bereits umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen Bedeutung von Gender-Wissen und Prozess-Feedback wurde deutlich	A C D	1 2 3
GARCIA Siebtes Forschungs-Rahmenprogramm (FP 7) (2014–2017) http://garciaproject.eu	Implementierung von Gleichstellungsplänen in sechs Forschungseinrichtungen mit dem Fokus auf Karrierebedingungen für Nachwuchswissenschaftler:innen (Postdoc-Phase), Unterscheidung der Maßnahmen nach Forschungsfeldern (STEM, Sozialwissenschaften) und nationalem Kontext	Theoretisches Konzept zur Evaluierung von strukturellem und kulturellem Wandel in Forschungseinrichtungen im Zuge der GEP-Implementierung Prekär beschäftigte Nachwuchsforschende verstärkt adressieren Erkenntnisse über Widerstände und Erfolgsfaktoren bei GEP-Implementierung mit Fokus auf Prekarität der Beschäftigten gewinnen	C D	1 2 3

Projektbeschreibung	Zielsetzungen	(Angestrebte) Ergebnisse	GEP Kriterien	GEP Module
gendERC Gendered dimensions in ERC grant selection FP 7 (2014–2016) https://cordis.europa.eu/project/id/610706/reporting	Analyse von Gender Bias in den Förderpraktiken des ERC (European Research Council) Erarbeitung von Empfehlungen zur Vermeidung von Gender Bias im Peer-Review-Verfahren	Frauenanteil in Peer-Review-Panels hat keinen direkten Einfluss auf die Förderquoten von Frauen; Gender-Bewusstsein ist wichtiger als Repräsentanz von Frauen; Formale Kriterien werden häufig durch „persönliche“ vergeschlechtlichte Vorstellungen von Leistung bzw. Exzellenz überlagert Förderorganisationen brauchen kohärente, transparente und (gender-)faire Anwendung von definierten Bewertungskriterien, Sensibilisierung von Panelmitgliedern und Gutachter:innen für geschlechtsspezifische Aspekte bei der Bewertung von Leistung	D	3
GenderTime Transferring, Implementing, Monitoring, Equality FP 7 (2013–2017) https://gendertime.org	Implementierung von systemischen Ansätzen zur Erhöhung der Partizipation und beruflichen Förderung von Wissenschaftler:innen in den beteiligten Institutionen, Implementierung von Gender Action Plans	Gender Action Plans (Vorläufer von GEPs) in allen beteiligten Institutionen; Open Access Toolbox mit GEP Maßnahmen und Prozessen Erarbeitung des Konzepts von ‚Transfer Agents‘ für Gleichstellungs-Prozesse in Organisationen Länder- und organisationsspezifische Co-creation von GEPs ist am zielführendsten, um Widerstände zu minimieren	B C D	1 2 3
GENDERA FP 7 (2012–2014) https://cordis.europa.eu/project/id/244499/reporting	Gleichstellungsthemen in den nationalen Politik-Diskursen stärken	Datenbank mit Good Practices zu Gleichstellung in der Forschung, beruhend auf entwickelter Indikatorik zur Charakterisierung von Gleichstellungsmaßnahmen	D	1 2 3
HELENA FP 7 Higher Education Leading to ENgineering And scientific careers (2009–2011) https://www.ifz.at/projekt/helena-higher-education-leading-engineering-and-scientific-careers	Erforschung des Potenzials der Diversifizierung der Studierendenpopulation durch innovative und interdisziplinär ausgerichtete Technikstudiengänge	Relevanz von Interdisziplinarität und Diversity in Technikstudiengängen in Europa dargestellt Empfehlungen für die universitäre Lehre und Curricula in der Technik Theoretische und methodische Erkenntnisse zu internationaler Geschlechterforschung Interdisziplinäre IT-Studiengänge sind in Österreich zur Erhöhung des Frauenanteils geeignet; Monoedukative Technikstudiengänge als paradoxe Intervention zu mehr Geschlechterbalance in der Technik geeignet.	D	3 4

Projektbeschreibung	Zielsetzungen	(Angestrebte) Ergebnisse	GEP Kriterien	GEP Module
MOTIVATION – Promoting positive images of SET (science, engineering, technology) in young people under gender perspective FP 7 (2008–2010) https://www.ifz.at/artikel/motivation-promoting-positive-images-set-young-people	Erforschung von Faktoren, die das Bild junger Menschen über Naturwissenschaft und Technik beeinflussen	Methode zur vergleichenden Analyse sowie Ergebnisse zu Technik und Gender in internationalen Jugendzeitschriften und Fernsehsendungen Informelles vergeschlechtlichtes Lernpotenzial von Jugendmedien und Einfluss auf Technikinteresse aufgezeigt Empfehlungen für Medien zur Darstellung von Technik und Gender	D	4
ADVANCE Advanced Training for Women in Scientific Research FP 6 (2006–2008) https://www.ifz.at/projekt/advance-advanced-training-women-scientific-research	Wissenschaftler:innen soll durch gezieltes Training und Erwerb von Führungskompetenzen Karriereperspektive ermöglicht werden	Curriculum und Materialien für eine Summer School für Wissenschaftler:innen aus Naturwissenschaft und Technik; Aufbau eines Mentoring-Programms in allen beteiligten Institutionen Guidelines für Mentoring-Programme in Wissenschaft und Forschung, unter besonderer Berücksichtigung der außeruniversitären Forschung	D	2 3
PROMETEA Empowering Women Engineers Careers in Industrial and Academic Research FP 6 (2005–2007) https://www.ifz.at/projekt/prometea	Erforschung der Geschlechterdimension in der Technikforschung; konkrete Maßnahmen und Empfehlungen, um die Karrierechancen von Ingenieurinnen in akademischer und Industrieforschung in Europa zu verbessern	Erkenntnisse zu geschlechtsspezifischen Dynamiken von Forschungskarrieren in verschiedenen Technikfeldern Effekte jeweiliger Organisationskulturen auf männliche und weibliche Karriereverläufe Vergeschlechtlichte ‚Exzellenz‘ in der Technikforschung wurden erforscht (Erfolgsraten in der Forschungsförderung, Analyse von Publikationen, Patenten, etc.) und angeregt, vergeschlechtlichte Exzellenzkriterien zum Abbau von Ungleichheiten zu nutzen	C D	1 2 3 4
WomEng Creating Cultures of Success for Women Engineers FP 5 (2004–2005) https://www.ifz.at/projekt/womeng-creating-cultures-success-women-engineers	Erforschung von Rahmenbedingungen für erfolgreiche Studien- bzw. Berufsverläufe von Technikerinnen	Qualitative und quantitative Methodenentwicklung zu interdisziplinärer, interkultureller Geschlechterforschung Erkenntnisse zum Abbruch von Studien von Technikstudentinnen und zum Ausstieg von Ingenieurinnen aus Technikunternehmen wurden von Hochschulen genutzt, um Studium attraktiver zu gestalten.	D	1 2 3 4

Anmerkung: Alle Links zugegriffen: 22.11.2022.

Literatur

Battilana, Julie & Casciaro, Tiziana (2012). Change Agents, Networks, and Institutions: A Contingency Theory of Organizational Change. *Academy of Management Journal* 55(2), 381–398. doi: 10.5465/amj.2009.0891.

Dahmen-Adkins, Jennifer, Karner, Sandra & Thaler, Anita (2019). Co-producing Gender Equality Knowledge in a European Project Setting. In: Günter Getzinger & Michaela Jahrbacher (Hrsg.), *Critical Issues in Science, Technology and Society Studies – STS Conference Proceedings 2019* (S. 50–66). Graz: Verlag der Technischen Universität Graz.

Dahmen-Adkins, Jennifer, Karner, Sandra & Thaler, Anita (2021). Integrierte Koproduktion von Geschlechter- und Gleichstellungswissen im europäischen Forschungskontext. In: Angela Wroblewski & Angelika Schmidt (Hrsg.), *Gleichstellungspolitiken revisited. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis* (S. 59–74). Wiesbaden: Springer VS.

Dahmen, Jennifer & Thaler, Anita (Hrsg.) (2017). *Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung*. Opladen: Barbara Budrich Verlag.

EC [European Commission] (2015). *Horizon 2020. First results*. Brussels. doi: 10.2777/420545.

EC [European Commission] (2021). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2777/876509.

Schiffbänker, Helene, Van den Besselaar, Peter, Holzinger, Florian, Mom, Charlie & Vinkenburg, Claartje (2022). Gender Bias in Peer Review panels: “The Elephant in the Room”. In: Fiona Jenkins, Barbara Hoenig, Susanne M. Weber & Andrea Wolfram (Hrsg.), *Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia* (S. 109–128). New York: Routledge.

Wetterer, Angelika (2008). Geschlechterwissen & soziale Praxis: Grundzüge einer wissenssoziologischen Typologie des Geschlechterwissens. In: Angelika Wetterer (Hrsg.), *Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge* (S. 39–63). Königstein: Helmer Verlag.

Danksagung

Dieser Buchbeitrag wurde basierend auf Erkenntnissen aus insgesamt 20 von der Europäischen Kommission geförderten Projekten verfasst, insbesondere aus den aktuellen Projekten CHANGE (Horizon 2020 grant agreement Nr. 787177) und GRANteD (Horizon 2020 grant agreement Nr. 824574).

Die Autorinnen, Helene Schiffbänker vom JR und Anita Thaler vom IFZ, bedanken sich bei den Kolleg:innen, die in ihren Instituten gemeinsam mit ihnen an manchen der hier vorgestellten Projekte gearbeitet oder diese geleitet haben.

Für das IFZ: Julian Anslinger, Birgit Hofstätter, Sandra Karner, Thomas Menzberger, Lisa Scheer, Jenny Schlager, Christine Wächter, Magdalena Wicher, Daniela Zanini-Freitag.

Für JR: Sarah Beranek, Silvia Hafellner, Florian Holzinger, Marlene Hock, Michael Ploder, Sybille Reidl, Angelika Sauer, Julia Schmidmayer, Lisa Schön, Jürgen Streicher, Max Unger.

2.8 Forschungsplattformen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung: Trojanisches Pferd im neoliberalen Korsett?

Alexandra Weiss



Mit der Universitätsreform von 2002 erhielten die österreichischen Universitäten eine neue Organisationsform. Verbunden war damit eine Finanzautonomie, die es erstmals ermöglichte Forschungsgelder eigenständig zu vergeben und bestimmte Forschungsbereiche zu fördern. Verwirklicht werden sollte dies mit der Einrichtung neuer Organisationseinheiten, den Forschungsplattformen, die einer interfakultären und interdisziplinären Zusammenarbeit einen Rahmen geben sollen. Ziel ist die Förderung innovativer, interdisziplinär ausgerichteter Forschung, v. a. in noch nicht erschlossenen Forschungsbereichen. In kompetitiven Verfahren sollten Anträge für Forschungsplattformen international begutachtet und für einen Zeitraum von drei oder vier Jahren – mit der Option auf eine Verlängerung – genehmigt werden. Im Idealfall sollten Forschungsplattformen Ausgangspunkt für Drittmittelprojekte sein und so ihren Weiterbestand absichern.

Auch im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung wurden die damit verbundenen Möglichkeiten genutzt. Die Praxis dieser Form der Kooperationen an österreichischen Universitäten zeigt dabei sehr unterschiedliche Entwicklungen, die die engen Vorgaben zum Teil unterlaufen. Der Beitrag lotet aus, welche Chancen und Begrenzungen sich damit für die Frauen- und Geschlechterforschung ergaben. Zentral ist dabei die Frage nach der Gesellschaftsrelevanz von feministischer Forschung und welche Rolle gesellschaftlich wirksamer Forschung in diesem Kontext zukommt.

Dazu wurden im August 2022 Interviews – z. T. online, z. T. in Präsenz – mit Wissenschaftlerinnen zu ihren Erfahrungen mit dem „Instrument“ Forschungsplattform geführt und von ihnen autorisiert. Von der Universität Wien waren das Christa Hämmerle von der Forschungsplattform *Neuverortung der Frauen- und Geschlechterforschung* und Birgit Sauer von der Forschungsplattform *GAIN – Gender: Ambivalent In_Visibilities* (die auch schon im Forschungsverbund *Gender and Agency* und dem Gender Initiativ Kolleg engagiert war). Von der Forschungsplattform *Geschlechterforschung: Identitäten – Diskurse – Transformationen* bzw. der Forschungsplattform *Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck (CGI)* an der Universität Innsbruck wurden Kordula Schnegg, Heike Welte und Gundula Ludwig interviewt, die die Entwicklung der Forschungsplattform in unterschiedlichen Funktionen, z. T. von Beginn an (seit 2005) und z. T. seit Kurzem begleiten.

Autonomie und Wettbewerb

Wie in anderen europäischen Ländern wurde im Rahmen des Bologna-Prozesses auch in Österreich eine Hochschulreform beschlossen mit dem Ziel einen einheitlichen Europäischen Hochschulraum zu schaffen. Mit dem Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) wurden

die Universitäten vollrechtsfähige juristische Personen öffentlichen Rechts und agieren nun autonom. Im Zuge der Entwicklungsplanung definierten Universitäten Forschungsschwerpunkte, die durch fächerübergreifende Forschungsprojekte und -kooperationen eine spezifische Profilbildung der Universitäten etablieren soll. Eingebettet wurden diese Aktivitäten in spezielle Organisationsformen, wie Forschungsplattformen und -zentren, Kooperationszentren oder Forschungscluster. Prioritär ist dabei ein Ausbau der Drittmittelforschung (BMWf, 2008, S. 18, 86).

Der institutionelle Rahmen, in dem die Forschungsplattformen zur Frauen- und Geschlechterforschung gegründet wurden, ist einer, der sich zunehmend an Strategien des New Public Management orientierte – gesteigert durch eine neue Form der Verwertung von Wissen(schaft) im Zuge einer neoliberalen Transformation von Ökonomie und Gesellschaft (z. B. Hirsch, 2002, S. 103f.) – und internationalen Wettbewerb zwischen Universitäten forcierte. Elemente davon finden sich bereits in der Universitätsreform der 1990er-Jahre (UOG 1993), eine „neoliberal-managerielle Umgestaltung fand aber erst durch die konservativ-rechtspopulistische Regierungskoalition der frühen 2000er“ (Striedinger et al., 2016, S. 10) statt. Der Verringerung staatlicher Regulierung in Bezug auf Finanz- und Personalangelegenheiten steht dabei eine Zunahme externer Steuerung durch Universitätsräte und ministerielle budgetäre Zielvorgaben gegenüber (ebd., S. 11). Darüber hinaus wurde mit dem UG 2002 die Demokratisierung der Universitätsstrukturen, eingeleitet mit dem Universitätsorganisationsgesetz 1975, weitgehend außer Kraft gesetzt.

Dies und die zunehmende Betrachtung von Wissenschaft unter den Kriterien von Wettbewerbsfähigkeit und ökonomischer Verwertbarkeit setzte insbesondere (wenn auch nicht nur) kritische Wissenschaft unter Druck. Befürchtungen, die Kritiker:innen äußerten, sind inzwischen z. T. Realität geworden. Anlässlich einer parlamentarischen Enquete zur Universitätsreform im Jahr 2001 meinte etwa die Historikerin Edith Saurer, dass die Auftragsforschung über Drittmittel „neue Prioritäten an den österreichischen Universitäten setzt, die zu Ungunsten der Geistes- und Kulturwissenschaften ausgehen werden“ (Saurer, 2001, S. 46). Ein paar Jahre später stellt die Studie „Gender und Exzellenz. Explorative Studie zur Exzellenzmessung und Leistungsbeurteilung im Wissenschaftssystem“ (Schacherl et al., 2007) fest, dass das Exzellenzparadigma v. a. auf naturwissenschaftlichen Kriterien beruhe und wissenschaftliche Produktivität in erster Linie an der Zahl der Publikationen in internationalen Journals bemessen werde (ebd., S. 39).

Eine Verteilung zu Ungunsten der Geistes- und Sozialwissenschaften lässt sich in der staatlichen Forschungsförderung aber schon Anfang der 2000er-Jahre feststellen. Der Anteil von bewilligten Projekten und Programmen des Fonds zur Förderung wissenschaftlicher Forschung (FWF) lag 2000/01 in den Natur- und Technik-Wissenschaften bei 58,9% bzw. 55,4%, in den Geistes- und Sozialwissenschaften bei jeweils knapp unter 20% (FWF, 2002, S. 16). Auch 2005–2007 lagen der Anteil in den Geistes- und Sozialwissenschaften bei 20,8%, in den Naturwissenschaften hingegen bei 53,8% (FWF, 2008, S. 22). Der geringe Anteil der Geistes- und Sozialwissenschaften korreliert, wie im Jahresbericht des FWF 2007 festgehalten, mit der im Verhältnis zu anderen Disziplinen

geringen internationalen Wahrnehmung, die anhand von quantitativen Zitationsanalysen bemessen wird (FWF, 2008, S. 12). 2021, mehr als ein Jahrzehnt später, lag der Anteil an den bewilligten Projekten und Programmen in den Geistes- und Sozialwissenschaften bei 22,4%, in den Natur- und Technik-Wissenschaften bei 40,8% (FWF, 2022, S. 84), die Gesamtbewilligungsquote sank von 52,9% im Jahr 2000 (FWF, 2002, S. 42) auf nur mehr 21,9% im Jahr 2021 (FWF, 2022, S. 76). Ein Ausbau der Drittmittelforschung, wie im UG 2002 intendiert, scheint da vor allem für jene Disziplinen schwierig, die kaum oder keine Förderungen von Unternehmen erwarten können.

Ein Blick auf die Drittmittelerlöse der Universitäten nach Fördergebern zeigt, dass 24,6% von Unternehmen und 22,8% vom FWF kommen. Der Großteil der Mittel von Unternehmen fließt in die Bereiche Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften (45%) sowie Technische Wissenschaften (32%) (BMBWF, 2021, S. 115 f.). Zieht man noch in Betracht, dass mehr als die Hälfte (53%) der FWF-Förderungen zwischen 2017–2019 und 45% der EU-Mittel an die Naturwissenschaften gingen (ebd., S. 116), zeigt sich die Prioritätensetzung in der Forschungsförderung sehr deutlich.

Die Kritik bezieht sich aber auch auf den Exzellenz-Begriff, der überwiegend quantitativ gefasst und kaum definiert wird. Damit wird eine Neutralität von Wissenschaft suggeriert, die hinter die Erkenntnisse kritischer und feministischer Wissenschaftskritik der 1960er-, 1970er- und 1980er-Jahre zurückfällt. Dass Wissenschaft gesellschaftlich eingebettet ist und gesellschaftliche Machtverhältnisse spiegelt, bleibt damit ausgeblendet, ebenso die Verwobenheit von Wissenschaft und Patriarchat. Kritische Diskurse zur Verschleierung von Geschlechtlichkeit oder dem Maskulinismus von Wissensproduktion werden damit wieder marginalisiert (Michalitsch, 2009, S. 86, 89).

Forschungsplattformen: „Goldene Jahre“ und der Wunsch nach Verstetigung

Die Rahmenbedingungen, unter denen Frauen- und Geschlechterforscher:innen Forschungsplattformen gründeten, waren also durchaus prekär. Die Möglichkeiten, die mit der Gründung einer Forschungsplattform einhergingen, wurden aber auch als Chance begriffen.

Neuverortung der Frauen- und Geschlechterforschung:

So schreibt Edith Saurer, die 2006 gemeinsam mit Christa Hämmerle die Forschungsplattform *Neuverortung der Frauen- und Geschlechtergeschichte* an der Universität Wien initiierte und leitete: „The University of Vienna thus made a framework available to researchers in general and, in particular, to a group of women historians in the Department of History [...] that offered the opportunity of building on existing instruments and institutions, establishing greater professionalism, and increasing international visibility.“ (Saurer et al., 2010, S. 2) Die Forschungsplattform wurde zunächst für drei Jahre genehmigt und nach einer erfolgreichen internationalen Begutachtung um weitere drei Jahre verlängert. Der Fokus lag neben einigen Projekten einerseits auf einer interdisziplinären und internationalen Vernetzung und andererseits auf einer europäischen

Frauen- und Geschlechtergeschichte, die „den historiographischen Veränderungen und Herausforderungen seit 1989 Rechnung trägt“¹⁸⁹. Als wichtige Säulen der Forschungsplattform beschreiben Saurer et al. die Zeitschrift *L'Homme – Europäische Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft* mit den beiden Schriftenreihen *L'Homme Schriften* und *L'Homme Archiv*, die *Sammlung Frauennachlässe*, die auch Ausgangspunkt von Forschungsprojekten war, sowie der Salon 21, ein virtuelles Diskussions- und Vernetzungsforum (2010, S. 2).

Christa Hämmerle betont, dass sich der Handlungsrahmen in dieser Zeit bedeutend erweiterte. Durch die finanziellen und personellen Ressourcen war ein relativ autonomes Agieren möglich, u. a. weil nicht für jedes Vorhaben aufwändige Ansuchen gestellt werden mussten und so mehr Zeit für die eigentliche Arbeit blieb. Verbunden war damit auch ein Empowerment und eine Erhöhung der Sichtbarkeit der historischen Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Wien, nicht zuletzt durch die vielen Veranstaltungen und Publikationen, die daraus hervorgingen (Hämmerle, 2022).

Nach einer langen Phase der Drittmittelfinanzierung bot sich demnach die Möglichkeit, den Arbeits- und Forschungsschwerpunkt vorübergehend besser abzusichern. Es waren zwei Anstellungen möglich: für die Redaktion der Zeitschrift *L'Homme* und für die Betreuung der *Sammlung Frauennachlässe* (ebd.). Außerdem wurden insbesondere zwei Projekte¹⁹⁰ akquiriert, die auf den Materialien der Sammlung Frauennachlässe basierten und, wie andere Forschungsschwerpunkte der Plattform auch, in mehrere Publikationen mündeten.¹⁹¹

Dass die Forschungsschwerpunkte nach Ablauf der Förderung durch die Universitäten gänzlich auf Drittmittel verwiesen werden, sieht Hämmerle kritisch, denn durch die niedrigen Bewilligungsquoten des FWF gleiche die Drittmittel-Akquirierung immer mehr einem Glücksspiel. Notwendig sei eine nachhaltige Absicherung. Hämmerle beschreibt die derzeitige Situation so: „Ich glaube, die Hoffnung von Forschungsplattformen ist immer die Verstetigung [...]. Man hat über Jahre erfolgreich feministische Arbeits- und Forschungsschwerpunkte aufgebaut, oft unter prekären Verhältnissen, dann hat man mit den Forschungsplattformen ein paar Jahre – Edith Saurer sagte immer ‚die goldenen Jahre‘ – und dann ist da der Wunsch, dass nicht alles wieder verschwindet. Aber das tragen die Universitäten nicht mit und dann [...] steht man eigentlich wieder dort, wo man angefangen hat.“ (Hämmerle, 2022)

Dass eine erfolgreiche Absicherung der Sammlung Frauennachlässe durch eine Teilzeitstelle schließlich doch noch gelungen ist, war dabei weniger auf die Forschungs

189 <https://neuerortung-geschlechtergeschichte.univie.ac.at>. Zugegriffen: 31.10.2022.

190 Es handelte sich dabei um das interdisziplinäre Projekt „Sprache und Erinnerung in Frauentagebüchern des 20. Jahrhunderts“ unter der Leitung der Historikerinnen Christa Hämmerle und Edith Saurer, der Literaturwissenschaftlerin Juliane Vogel und der Sprachwissenschaftlerin Ruth Wodak sowie das geschichtswissenschaftliche Projekt „Liebe in Paarkorrespondenzen des 19. und 20. Jahrhunderts“ unter der Leitung von Christa Hämmerle und Ingrid Bauer.

191 <https://neuerortung-geschlechtergeschichte.univie.ac.at>. Zugegriffen: 31.10.2022.

plattform selbst zurückzuführen, vielmehr mussten dafür neue Personalressourcen gesucht und beantragt werden. Die Redaktion der Zeitschrift *L'Homme* muss nach wie vor über Drittmittel finanziert werden (ebd.).

GAIN – Gender: Ambivalent In_Visibilities

Die Förderung feministischer Forschung hat an der Universität Wien zwar eine lange, aber auch eine prekäre Geschichte, so Birgit Sauer, die sowohl in der Forschungsplattform GAIN, als auch schon der Vorgänger-Institution, dem Forschungsverbund *Gender and Agency* (2014–2018) aktiv war (Sauer, 2022). Am Beginn des Engagements stand aber das *Gender Initiativ Kolleg* zur Ausbildung von Doktorand:innen (2010–2013)¹⁹². In diesem Kontext entstand eine Gruppe von Professor:innen und anderen Forscher:innen, die die Förderung feministischer Forschung an der Universität Wien weitertreiben wollte. Nach Ablauf des Kollegs sollte eine Forschungsplattform gegründet werden, der Antrag wurde aber zunächst abgelehnt, daraus ging dann ein Forschungsverbund hervor (Sauer, 2022). Forschungsverbünde fördern Zusammenschlüsse von Forscher:innen in gesellschaftlich relevanten Themenbereichen und sollen Ausgangspunkt für Anträge auf Forschungsplattformen und Drittmittelprojekte sein.¹⁹³ Im Unterschied zu den Forschungsplattformen stehen weniger Ressourcen zur Verfügung; die Finanzierung stammt von den Fakultäten der beteiligten Forscher:innen. Auch wenn die finanziellen Ressourcen gering waren, konnten doch eigenständig Vorträge und Veranstaltungen finanziert, ein Wissenschaftspreis für Nachwuchswissenschaftler:innen ausgeschrieben und transdisziplinäre Dissertant:innen-Seminare angeboten werden.¹⁹⁴

Für die Kooperation der Wissenschaftler:innen hat das nach Sauers Einschätzung viel gebracht, allerdings entstand eine gewisse Unzufriedenheit damit, v. a. Organisationsarbeit zu betreiben. So entstanden verschiedene Formate wie die *Gender Lounge*, in der Diskussionen mit Journalist:innen zu queer_feministischen Themen stattfanden oder der *Gender Lunch*, in dem eigene Texte diskutiert wurden. Wichtig war aber nicht nur der inhaltliche Austausch, sondern dass hier eine Gruppe entstand, die auch hochschulpolitisch agierte (ebd.; Sauer, 2022).

Ein neuerlicher Antrag für eine Forschungsplattform wurde zunächst wieder abgelehnt, nach einer Überarbeitung aber genehmigt und für vier Jahre finanziert. Vorteile gegenüber dem Forschungsverbund sind, dass eine Praedoc- und eine Postdoc-Stelle ausgeschrieben und dadurch gezielt Nachwuchsförderung betrieben werden konnten. Eine weitere Förderung wird seitens des Rektorats derzeit von der Einwerbung von Drittmitteln abhängig gemacht. Diese Unsicherheit beurteilt Sauer als problematisch, weil

192 <https://gik.univie.ac.at/home/about/index.htm>. Zugegriffen: 31.10.2022.

193 <https://www.univie.ac.at/forschung/organisation-der-forschung/forschungsverbuende>. Zugegriffen: 31.10.2022.

194 Gender and Agency Berichte unter <https://genderandagency.univie.ac.at>. Zugegriffen: 31.10.2022.

es negativen Einfluss auf die Arbeit und die Forscher:innen hat, die sich in der Plattform engagieren. (Sauer, 2022)

Dass die Chancen für die Einwerbung von Drittmitteln begrenzt sind, wurde schon erläutert. Im Unterschied zu Deutschland, wo gemeinwohlorientierte Stiftungen auch Forschung aus dem Bereich der Sozial- und Geisteswissenschaften fördern,¹⁹⁵ gibt es in Österreich kaum vergleichbare Möglichkeiten.

Insgesamt beurteilt Sauer das Instrument der Forschungsplattform als „janusgesichtig“: Die kompetitive Ausrichtung ist für die meisten Forscher:innen von geringem Interesse, die Möglichkeit des interdisziplinären Austauschs und der Vernetzung wird aber sehr positiv gesehen. Die Drittmittellorientierung erachtet sie als problematisch, nicht zuletzt, weil die Forschungsförderung in Österreich die Qualität einer „Lotterie“ habe. Dennoch versuchen die Wissenschaftler:innen von GAIN einen Spezialforschungsbereich (SFB) zu beantragen, auch wenn die Chancen als nicht sehr hoch eingeschätzt werden (Sauer, 2022). Tatsächlich gab es bislang noch keinen vom FWF geförderten Spezialforschungsbereich aus der Frauen- und Geschlechterforschung.¹⁹⁶

Als belastend wird die ungewisse Zukunft der Forschungsplattform wahrgenommen: „Wir wissen nicht, was die Uni macht, wenn wir keine Drittmittel haben.“ Trotz Nachfrage blieben Kriterien – jenseits von Drittmitteln, peer-reviewed Journal-Artikel und sichtbare Kooperationen – relativ unbestimmt. „Man fährt in den Nebel hinein und kann ahnen, welche Qualitätskriterien letztlich angelegt werden.“ (Sauer, 2022)

Forschungsplattformen beurteilt Sauer als „Gefäße der Wettbewerbsorientierung, es gelten ökonomisierte Kriterien, nicht die Inhalte“ (ebd.). Als wesentlich sieht sie die (Re-)Etablierung einer Forschungskultur, die Diskussionsräume schafft und die kurzfristige Ergebnis- und Leistungsorientierung in Frage stellt. In freien Denkräumen könnte eine große Diversität von Wissen und Kooperationen mit anderen gesellschaftlichen und politischen Akteur:innen entstehen (ebd.). Das würde auch den Auftrag der Third Mission an den Universitäten zentraler setzen oder ihn in mancherlei Hinsicht erst ermöglichen.

Geschlechterforschung: Identitäten – Diskurse – Transformationen / Forschungsplattform Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck (CGI)

Einen anderen Weg der Institutionalisierung beschritt man an der Universität Innsbruck. 2005 wurde der Forschungsschwerpunkt *Geschlechterforschung: Identitäten – Diskurse – Transformationen* ohne Ressourcen, aber mit Unterstützung durch das Büro für Gleichstellung und Gender Studies eingerichtet. 2008 erfolgte die Aufwertung zu einer interfakultären Forschungsplattform, ausgestattet mit einer halbtätig beschäftigten Koordinatorin und einem eigenen (kleinen) Budget. Langjährige Leiterin der Forschungsplattform (und des Schwerpunktes) war die Politikwissenschaftlerin Erna Appelt (2005–2013). Ihr Engagement sieht Heike Welte – auch von Beginn an in Forschungsplattform und

195 <https://www.stiftungen.org/stiftungen/zahlen-und-daten/liste-der-groessten-stiftungen.html#tab210>. Zugegriffen: 31.10.2022.

196 <https://pf.fwf.ac.at/de/wissenschaft-konkret/project-finder>. Zugegriffen: 31.10.2022.

-schwerpunkt engagiert – als wesentlich für die Etablierung der Forschungsplattform. Ein weiterer wesentlicher Faktor war die Verankerung in den Leistungsvereinbarungen, die bereits 2007 erfolgte (Welte, 2022)¹⁹⁷. Allerdings waren damit im Unterschied zur Universität Wien keine wissenschaftlichen Stellen verbunden.

Anträge auf Forschungsplattformen unterliegen an der Universität Innsbruck einem weniger kompetitiven Verfahren. Die Einwerbung von Drittmitteln war zwar ein vorgegebenes, aber kein Muss-Kriterium. Auch dass unter den beteiligten Wissenschaftler:innen kaum Habilitierte waren und in den unterschiedlichen Fachkulturen die Drittmittelforschung z. T. (noch) weniger verankert war, fand bei der Evaluierung Berücksichtigung. Kordula Schnegg, ehemalige Leiterin der Forschungsplattform (2018–2021), betont, dass es z. B. wenige Journals gibt, die für Interdisziplinarität – wie in der Geschlechterforschung üblich – offen sind. Das konnte gegenüber dem Rektorat vermittelt werden, die Kriterien der Evaluation werden dementsprechend flexibel angewandt. Generell wird das Rektorat als sehr unterstützend gegenüber der Geschlechterforschung wahrgenommen (Welte, 2022; Schnegg, 2022).

Trotz der relativ bescheidenen Ausstattung und der hohen Arbeitsintensität, die mit Aufbau und Erhalt der Forschungsplattform verbunden ist, schätzen die Wissenschaftler:innen die Struktur, die interdisziplinären Austausch und Zusammenarbeit ermöglicht und die Sichtbarkeit des Forschungsbereiches erhöht. Ein Spezifikum der Innsbrucker Forschungsplattform ist aber nicht nur die Verstetigung der Einrichtung, sondern auch die relativ große Zahl an Mitglieder, derzeit sind es etwas mehr als 100. Von Beginn an wurden Forschungsgruppen¹⁹⁸ etabliert, in denen sich die Forscher:innen nach thematischen Interessen und Zielsetzungen sehr unterschiedlich organisieren und zusammenarbeiten, darüber hinaus entstand ein Forschungszentrum (Medical Humanities) und eine Doktorand:innen-Netzwerk (ebd.; Ludwig, 2022)¹⁹⁹. Die große Mitgliederzahl ist sicher auch darauf zurückzuführen, dass mit Wintersemester 2010/11 das Interfakultäre Masterstudium Gender, Kultur und Sozialer Wandel etabliert wurde (bis 2021 angebunden an die Fakultät für Soziale und Politische Wissenschaften und koordiniert vom Büro für Gleichstellung und Gender Studies).

Der Bestand der Forschungsplattform war und ist sehr abhängig vom Engagement einzelner Personen, was sich nach der Pensionierung von Erna Appelt und dem Weggang von Nikita Dhawan (Leiterin von 2015–2018) als problematisch erwies. Außerdem wurde die Professur von Dhawan (Politische Theorie mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung) am Institut für Politikwissenschaft nicht mehr in dieser Form nachbesetzt, sondern durch eine Laufbahnstelle im Bereich empirische Geschlechter

197 <https://www.uibk.ac.at/rektorenteam/rektor/bos>. Zugegriffen: 31.10.2022.

198 Inzwischen gibt es fünf Forschungsgruppen: Auto_Biographie – Re_Rekonstruktionen; Theorizing the body: Körper, Diskurse, Materialität; Care: Relations, Rights & Policies; Language and Gender; Interpersonelle Gewalt und Geschlecht.

199 <https://www.uibk.ac.at/geschlechterforschung/forschungsplattform/forschung>. Zugegriffen: 31.10.2022.

forschung ersetzt. Damit wurde eine lange Tradition feministischer Politikwissenschaft am Institut beendet. Die starke Anbindung von Masterstudium und Plattform an die Fakultät für Soziale und Politische Wissenschaften führte zu einer prekären Situation. Einerseits waren nun keine Professor:innen mit Schwerpunkt Geschlechterforschung mehr an der Fakultät beschäftigt, andererseits hatte die Fakultät kein Interesse mehr an der Anbindung der Forschungsplattform und des Gender-Masters. In dieser Situation verhandelten die Leiterin und langjährige Mitglieder der Forschungsplattform mit dem Rektorat über Möglichkeiten des Fortbestands der Einrichtung. Unterstützend war dabei das klare Bekenntnis des Rektorats, insbesondere des Rektors Tilmann Märk, zur Geschlechterforschung (Schnegg, 2022; Welte, 2022).

Vor diesem Hintergrund entstand 2019 das *Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck (CGI)*, ausgestattet mit einer Professur für Sozialwissenschaftliche Theorien der Geschlechterforschung, besetzt mit Gundula Ludwig, und einer weiteren Professur für Geschlechtergeschichte, die Levke Harders innehat und die sowohl dem CGI als auch dem Institut für Geschichtswissenschaften und Europäische Ethnologie zugeordnet ist. Darüber kann das CGI als eigene Organisationseinheit Personal anstellen, derzeit verfügt es über eine Laufbahnstelle (zu jeweils 50 % dem CGI und dem Institut für Erziehungswissenschaften zugeordnet) und eine Postdoc-Stelle.²⁰⁰ Das Masterstudium wird nach wie vor vom Büro für Gleichstellung und Gender Studies koordiniert und von sieben Fakultäten und dem CGI getragen.²⁰¹

Die Zusammenführung der Forschungsplattform mit dem CGI war ein wichtiger Schritt, der die Geschlechterforschung an der Universität Innsbruck nachhaltig absicherte. Die Verstetigung der Forschungsplattform ermöglicht einen lebendigen Austausch, gemeinsame Forschungsaktivitäten, eine hohe Sichtbarkeit und durch das Masterstudium Gender, Kultur und Sozialer Wandel auch eine sehr nachhaltige Entwicklung der Geschlechterforschung. Allerdings würde es nach wie vor mehr wissenschaftliche und administrative Stellen brauchen, nicht zuletzt um eine bessere Nachwuchsförderung betreiben zu können. Das ist auch insofern relevant, weil die Forschungsplattform in Innsbruck sehr stark vom Nachwuchs und den Studierenden des Masterstudiums getragen wird. (Ludwig, 2022)

Das traditionelle Verständnis von Qualität/Exzellenz konnte hier ein Stück weit aufgebrochen werden, auch wenn immer noch ein Missverhältnis zwischen quantitativen und qualitativen Kriterien besteht und ein naturwissenschaftliches, positivistisches Wissenschaftsverständnis dominiert. Wie Gundula Ludwig betont, beruht die „Wettbewerbskultur ja auf dem Phantasma, dass Wissenschaft objektiv sei“. Die Einbettung von Wissenschaft in gesellschaftliche Verhältnisse, die auch vergeschlechtlichte Verhältnisse sind, gerät in dieser Logik aus dem Blick (ebd.).

200 <https://www.uibk.ac.at/geschlechterforschung/cgi/team>. Zugegriffen: 31.10.2022.

201 <https://www.uibk.ac.at/ma-gender>. Zugegriffen: 31.10.2022.

Resümee

Generell wird die Einrichtung von Forschungsplattformen von allen Befragten ambivalent gesehen. Der Zwang zur Drittmittel-Beschaffung bei gleichzeitig eingeschränkten Möglichkeiten durch eine schwache nationale Forschungsförderungslandschaft bringt die Wissenschaftler:innen in eine nicht individuell lösbare Lage. Mit viel Engagement aufgebaute Forschungsschwerpunkte müssen dann mitunter wieder aufgegeben werden. Die Wettbewerbslogik in der neuen Governance des Wissenschaftssystems ist ein problematischer Rahmen für Geschlechterforschung, nicht zuletzt weil damit einem Wissenschaftsverständnis Vorschub geleistet wird, das hinter die Erkenntnisse kritischer feministischer Wissenschaftstheorie zurückgeht. Damit im Zusammenhang stehen auch zunehmende antifeministische Angriffe auf Geschlechterforschung, die immer öfter als Ideologie, im Gegensatz zu einer vermeintlich neutralen Wissenschaft diffamiert wird.

Entschleunigung, eine Erweiterung des Begriffs von Exzellenz und wissenschaftlicher Qualität, die Schaffung von kooperativen Denk- und Handlungsräumen, ohne Effizienz- und Leistungsdruck und – ganz zentral – eine Verstetigung der bisher unter großem Einsatz von Zeit und Energie etablierten Forschungsplattformen sind die wesentlichen Elemente, die Wissenschaftler:innen für ihre Arbeit fordern. Uneingeschränkt positiv wird die interdisziplinäre Kooperation bewertet und die Sichtbarkeit, die Frauen- und Geschlechterforschung erlangte. Damit verbunden ist die Möglichkeit in Gesellschaft und Politik hineinzuwirken und relevante Expertise, etwa in Krisensituationen wie der Corona-Pandemie, der Energie- oder Wirtschaftskrise, einzubringen.

Literatur

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2021). Universitätsbericht > 2020. Wien: BMBWF. [https://unidata.gv.at/Publikationen/Berichtswesen%20BMBWF/Universit%c3%a4tsbericht/Universit%c3%a4tsbericht%202020%20\(barrierefrei\).pdf](https://unidata.gv.at/Publikationen/Berichtswesen%20BMBWF/Universit%c3%a4tsbericht/Universit%c3%a4tsbericht%202020%20(barrierefrei).pdf). Zugegriffen: 31.10.2022.

BMWF [Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2008). Universitätsbericht > 2008. Wien: BMWF. <https://unidata.gv.at/Publikationen/Berichtswesen%20BMBWF/Universit%c3%a4tsbericht/Universit%c3%a4tsbericht%202008.pdf>. Zugegriffen: 31.10.2022.

FWF [Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung] (2002). Jahresbericht 2001. Bericht über die Tätigkeit des FWF, über die Lage und Bedürfnisse der wissenschaftlichen Forschung in Österreich. Wien: FWF. https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Ueber_den_FWF/Publikationen/FWF-Jahresberichte/fwf-jahresbericht-2001.pdf. Zugegriffen: 31.10.2022.

FWF [Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung] (2008). Jahresbericht 2007 des Wissenschaftsfonds. Wien: FWF. https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Ueber_den_FWF/Publikationen/FWF-Jahresberichte/fwf-jahresbericht-2007.pdf. Zugegriffen: 31.10.2022.

FWF [Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung] (2022). Was die Welt zusammenhält. Jahresbericht 2021. Wien: FWF. https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Ueber_den_FWF/Publikationen/FWF-Jahresberichte/fwf-jahresbericht-2021.pdf. Zugegriffen: 31.10.2022.

Hämmerle, Christa (2022). Online-Interview am 10.08.2022.

Hirsch, Joachim (2002). Herrschaft, Hegemonie und politische Alternativen. Hamburg: VSA.

Ludwig, Gundula (2022). Online-Interview 12.08.2022.

Michalitsch, Gabriele (2009). Exzellenz, Macht, Geschlecht. Ein herrschaftskritischer Kommentar. In: Birgit Stark & Barbara Haberl (Hrsg.), Gender und Exzellenz. Aktuelle Entwicklungen im österreichischen Wissenschaftssystem (S. 83–91). Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

Sauer, Birgit (2022). Online-Interview 09.08.2022.

Saurer, Edith (2001). Universitätsreform – Chancen und Gefahren. In: „Die Universitätsreform“. Parlamentarische Enquete. III-104 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXI. GP (S. 42–46). Wien. https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXI/III/III_00104/imfname_523492.pdf. Zugegriffen: 31.10.2022.

Saurer, Edith, Hafner, Michaela & Gerhalter, Elisabeth (2010). The Research Platform „Repositioning of Women’s and Gender History” at the University of Vienna. *Genre & Histoire* 7/Autum 2010. <https://journals.openedition.org/genrehistoire/1092>. Zugegriffen: 31.10.2022.

Schnegg, Kordula (2022). Interview 11.08.2022.

Striedinger, Angelika, Sauer, Birgit, Kreissl, Katharina & Hofbauer, Johanna (2016). Feministische Gleichstellungsarbeit an unternehmerischen Hochschulen: Fallstricke und Gelegenheitsfenster. *Feministische Studien* 34(1), 9–22. doi: 10.1515/fs-2016-0103.

Welte, Heike (2022). Interview 09.08.2022.



2.9 Die österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung ÖGGF. Die ersten zehn Jahre (2012–2022)

Andrea B. Braidt

Es ist sicherlich der spät einsetzenden und bis heute (2022) immer noch als unzureichend zu bezeichnenden Institutionalisierung²⁰² der Geschlechterforschung in Österreich zuzurechnen, dass eine Fachgesellschaft für Geschlechterforschung in Österreich erst 2012 zur Gründung kam. Entscheidend hierbei war eine Initiative der Vernetzungsplattform „Genderplattform“, der Zusammenschluss universitärer Koordinationsstellen für Geschlechterforschung. Während sich der bereits 2000 gegründete VfW, der Verband feministischer Wissenschaftlerinnen, vor allem die Vernetzung so genannter „freier“ feministischer Wissenschaftlerinnen und (Bildungs-)Aktivistinnen zum Ziel gesetzt hatte und bis heute in diesem Bereich tätig ist, sollte mit der ÖGGF dezidiert eine Fachvereinigung entstehen, welche Plattform und Rahmen für die Präsentation kritischer feministischer Genderforschung in Österreich bietet. Dieses vorrangige Ziel wird in der Abhaltung großer, jährlich stattfindender Tagungen, die an wechselnden österreichischen Universitätsstandorten, unter dem Header wechselnder Schwerpunktthemen, erreicht. Neben der deutlich verstärkten Vernetzung österreichischer Genderforscher_innen untereinander ist die ÖGGF auch von Anfang an bestrebt gewesen, eine internationale, insbesondere europäische Vernetzung zu erreichen. Dies wurde in der (bisher einmaligen) Abhaltung einer Netzwerkübergreifenden Jahrestagung mit der deutschen und der schweizerischen Schwesterorganisation erzielt.

Im Folgenden werden zunächst zwei Gründungsquellen der ÖGGF herausgearbeitet, um danach die Bedeutung von Fachgesellschaften für Wissenschaftsdisziplinen generell aus wissenschaftstheoretischer und -soziologischer Sicht zu beleuchten. Dabei wird vor allem jene Konstellation berücksichtigt, die für die Gründung von Fachgesellschaften im Bereich der Geschlechterforschung ausschlaggebend ist. Schließlich werden die Gründungsjahre der ÖGGF behandelt und die Differenzierung der Vereinsziele herausgearbeitet: Wie wird Interdisziplinarität im Verband gelebt? Wie erfolgt die Nachwuchsförderung, eines der erklärten Ziele des Verbands? Welche Projekte und

202 So kann zum Beispiel keine Rede davon sein, dass an allen 22 Universitäten Österreichs eine Professur (§ 98) für Geschlechterforschung eingerichtet ist. Auch die mit großem Abstand größte Universität Österreichs, die Universität Wien, hat noch keine § 98 Professur für Geschlechterforschung eingerichtet, wiewohl es an einigen Fakultäten Professuren mit zumindest Teildenominationen zur Geschlechterforschung gibt. An diesem Faktum lässt sich übrigens ablesen, wie wichtig die gesetzmäßige Verankerung zur Einrichtung der Koordinationsstellen war. Diese gibt es an allen Universitäten und sie sind es oft, die gemeinsam mit Lehrenden, die kontinuierliche und nachhaltige Entwicklung der Geschlechterforschung mitbetreiben.

Arbeitskreise wurden erfolgreich gegründet? Welche Projekte und Arbeitskreise wurden (noch) nicht gegründet?

Zwei Vorgeschichten

Wenn sich Initiativen feministischer Bewegungen in so etwas wie Institutionalisierungen materialisieren, so geschieht dies nie von heute auf morgen. Wenngleich der Blick zurück oft Gründungsdaten fokussiert und den Eindruck entstehen lässt, dass plötzlich etwas da war, was vorher nicht existierte, so bedarf die historische Aufarbeitung solcher Institutionalisierungen jedenfalls der Miterzählung jener Vorgeschichten, welche zu der Institutionalisierung führten. Mindestens zwei Vorgeschichten können beschrieben werden, die zur Gründung einer Fachgesellschaft für Geschlechterforschung in Österreich führten. Einerseits muss die Herausgabe der „Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ durch das für Wissenschaft und Forschung zuständige Ministerium der 1990er-Jahre als Vorgeschichte gelten, und hier insbesondere die Bände *Innovationen 1 + 2. Standpunkte feministischer Forschung und Lehre*, zusammengestellt von der Interuniversitären Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien Wien bzw. Graz (Ingvild Birkhan, Elisabeth Mixa, Susanne Rieser, Sabine Strasser bzw. Barbara Hey), welche als zweiteiliger Band 9 der Reihe erschienen (Hey & Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien Graz, 1999); andererseits ist die Gründung des VfW – *Verband feministischer Wissenschaftlerinnen. Verein zur Förderung freier feministischer Wissenschaftlerinnen und feministischer Wissenschaften in Österreich* im Jahr 2000 als wesentliche Vorgeschichte der ÖGGF geführt hat, anzuführen.

Die Materialienbände des Ministeriums verfolgten das Ziel, feministische Geschlechterforschung (damals Frauenforschung und Frauenstudien genannt) durch die Bereitstellung von Publikationen zu unterstützen, welche für die Entwicklung des Feldes wesentliche Gebiete behandelten. So widmete sich Band 1 der *Entwicklung und Institutionalisierung von Women's Studies* im europäischen Vergleich (Baldauf & Griesebner, 1992) und stellte somit für die heimischen Universitäten Anregungen und „best practice“ Beispiele zur Verfügung in einer Zeit, als Gender Studies-Studiengänge erst in den Gründungsjahren waren. Andere Bände dokumentierten frauenspezifische und feministische Hochschulschriften an österreichischen Universitäten seit den 1960er-Jahren (Band 4) oder umfassten die Herausgabe des österreichischen Frauenthesaurus „thesaurA“, ein Schlagwortverzeichnis, welches in der Archivierung feministischer Bibliographien und Schriftensammlungen eingesetzt wird (Band 5). Wieder andere Bände bearbeiteten historische Themen, wie etwa die Geschichte von Frauen in der österreichischen Wissenschaft (Seiser & Knollmayer, 1994) oder eine Bestandaufnahme zur Situation der Frauen an Österreichs Hochschulen anlässlich des 100-Jahre-Frauenstudium-Jubiläums 1997. Die Materialienbände gelten m.E. als Vorgeschichte zur Gründung der ÖGGF, weil sie – ebenso wie die Fachgesellschaft – wichtige Unterstützungshilfe zur Entwicklung der Gender Studies in Österreich gaben. Sie boten – und bieten – Orientierungshilfe im Wissenschaftssystem bei der Beant

wortung von Fragen, die sich im Rahmen der Institutionalisierung von Genderforschung stellten: Wie und wann soll es zur Implementierung von Studiengängen kommen? Was sind die Vor- und Nachteile der Einsetzung von spezifisch der Geschlechterforschung gewidmeten, interdisziplinären Professuren – versus fachlich gewidmeten Professuren, die Geschlechterforschung als Arbeitsschwerpunkt in der Denomination beinhalten? Wie können die Anerkennungskämpfe innerhalb der Institution mit den Diskursen der autonomen feministischen Frauenbewegung außerhalb der Institution verknüpft und produktiv gemacht werden? Welche Antagonismen und Widersprüche müssen ausgehalten werden, welche müssen beigelegt werden?

Zwei Materialienbände waren besonders hilfreich im Unterfangen, in Österreich tätige feministische Geschlechterforscher_innen zu vernetzen. Die beiden Teilbände des Band 9 der Materialien versuchten, so Ingvild Birkhan im Vorwort von Teilband 1: „Standpunkte festzuhalten, Methodendebatten zu beleuchten, Konflikte in Erfahrung zu bringen, theoretische Differenzen zu benennen und damit orientierende Zeichen in der bewegten Szene zu setzen. Um sich der Schwerkraft einseitiger Begriffe zu entziehen, kann der Überblickscharakter des Buches bei der Suche nach kreativen Entwürfen hilfreich sein.“ (Birkhan & Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauenforschung Wien, 1999)

Für den Band wurden Autorinnen bzw. Autorinnenteams mit dem Verfassen von Texten beauftragt, die sowohl Einblick in die Theorien- und Methodendiskussion der Geschlechterforschung in den jeweiligen Disziplinen gaben, als auch Rechercheergebnisse zusammentrugen, welche den Bestand feministischer Forschung an österreichischen Universitäten disziplinär verorteten. Es handelte sich hierbei also um ein Zusammentragen an Disziplinen, welche zur Entwicklung der Geschlechterforschung in Österreich beitrugen, und das waren zahlreiche Disziplinen aus Naturwissenschaft, den Geistes- und Kulturwissenschaften, den Kunstwissenschaften, den Sozialwissenschaften sowie Wirtschaftswissenschaften und der Medizin. Bestimmte Schwerpunktfelder wurden sichtbar und es trat zutage, welche Disziplinen besonders produktiv darin sind, Forschung im Bereich der feministischen Gender Studies hervorzubringen, aber auch welche Disziplinen lediglich erst am Beginn stehen bzw. welche Disziplinen (noch) gänzlich abwesend sind in diesem Fächerkanon.

Diese Sichtbarmachung war wissenschaftspolitisch entscheidend: für die schreibenden (und zitierten) feministischen Wissenschaftler_innen einerseits, denn sie wurden vor den Vorhang geholt und die Wissenschaftspolitik vermittelte den Eindruck, dass ihre feministische Arbeit wesentlich ist für die Entwicklung der Fächer und der Disziplinen, für Kolleg_innen und Wissenschaftspolitiker_innen andererseits, die durch diese Bestandaufnahme lernen konnten, wie gut das Feld der feministische Geschlechterforschung bereits bestellt war.

Mit der Arbeit an der Herausgabe der Materialienbände teilweise verknüpft war die inhaltliche Arbeit an der Vorbereitung und Ausrichtung von Wissenschaftler_innentagungen 1994–2003. Diese Tagungen schufen einen Ort für das Netzwerken feministischer

Wissenschaftler_innen in Österreich.²⁰³ In der Regel gelang es diesen Tagungen auch, gemeinsame wissenschaftspolitische Resolutionen zu verabschieden. So wurde an der 7. Wissenschaftertagung ein Forderungskatalog verabschiedet, der insbesondere an die seit 2002 vollrechtsfähig gewordenen Universitäten gerichtet war.²⁰⁴

Parallel dazu, aber auch verbunden mit dieser maßgeblichen 7. Wissenschaftertagung im Wiener Bruno-Kreisky-Forum fanden Bestrebungen zur Gründung des VfW, des Verbands feministischer Wissenschaftlerinnen, statt. In mehreren Vernetzungstreffen im Jahr 1999, die im Frauenbildungszentrum Frauenhetz, 1030 Wien, stattfanden, wurden von ca. 40 Wissenschaftler_innen, die sich durchgehend als nicht institutionsgebunden – also als „freie“ – Wissenschaftler_innen betrachteten, die Vereinsgründung eines Vernetzungsvereins vorbereitet. Die Proponent_innen des Vereins²⁰⁵ organisierten die Gründungsversammlung (Frauenhetz, 18.03.2000) sowie die konstituierende Generalversammlung des Vereins (18.06.2000, Kulturprojekt Depot, 1010 Wien).²⁰⁶ Der Verein formulierte seinen Vereinszweck wie folgt: *„Im Zentrum der Aktivitäten des VfW steht die Stärkung der in der österreichischen Wissenschaftslandschaft oft unter prekären sozio-ökonomischen Bedingungen arbeitenden feministischen Wissenschaftlerinnen, sowie der intensive Austausch über die Weiterentwicklung feministischer Wissenschaften. In diesem Sinne versteht sich der Verband als ein Knotenpunkt im internationalen Netzwerk feministischer Wissenschaftlerinnen.“*²⁰⁷

Das erste Vereinsziel also, die Stärkung der oftmals prekär arbeitenden feministischen Wissenschaftler_innen, weist den VfW als Interessensgemeinschaft aus; am Ende der 1990er-Jahre waren feministische Professuren an den österreichischen Universitäten kaum vorhanden, Studiengänge für Geschlechterforschung (noch) nicht eingerichtet, und feministische Forschungs- und Lehrtätigkeit zu einem überwiegenden Anteil von externen Lektor_innen besorgt, deren Lehraufträge jedes Semester neu bewilligt werden mussten. Dazu kam, dass mit dem innenpolitischen Erdbeben von 2000 – zum ersten Mal seit Jörg Haider die Partei übernommen hatte, wurde die FPÖ von der ÖVP zur Regierungspartei gemacht (Kabinett Schüssel 1) – NGOs in allen Feldern politische Protestarbeit leisteten, insbesondere im Kultur- und Wissenschaftsbereich. So waren die Anfänge des VfW vom Verfassen von Stellungnahmen gegen die Schwarz-Blaue Regierung, gegen

203 Selbstverständlich sind noch andere Maßnahmen in diesem Kontext zu erwähnen, beispielsweise die Einführung der Vergabe der Gabriele-Possanner-Preise ab 1997 durch das Ministerium. Durch die Vergabe der Preise wurden und werden Wissenschaftler*innen ausgezeichnet die sich in den Gender Studies verdient machen bzw. gemacht haben; die Preisverleihungen sind mittlerweile ein wichtiger Ort für hochkarätige Vernetzungsmöglichkeit im Bereich der Gender Studies geworden.

204 Diese Tagung wurde in einem im Studienverlag erschienenen Band dokumentiert (Blimlinger & Garstenauer, 2005).

205 Karoline Bitschnau, Andrea Braidt, Dagmar Fink, Anneliese Grassegger, Irene Ivan, Bente Knoll, Meike Lauggas, Harriet Leischko, Sabine Lenz-Johann, Elisabeth Mixa, Susanne Moser, Gudrun Perko, Sabine Prokop, Heide Studer und Veronika Zangl

206 <https://www.vfw.or.at/index.php/zum-verband/chronik>. Zugegriffen: 04.07.2022.

207 <https://www.vfw.or.at/archiv/dezember2000/index.html>. Zugegriffen: 04.07.2022.

die Abschaffung des gebührenfreien Hochschulzugangs sowie kritisch zum Entwurf des Frauenförderplans (alle 2000) geprägt.²⁰⁸

So erfolgreich der VfW damals wie heute den Vereinszweck der Interessensvertretung verfolgt, oft in Kooperation mit anderen Interessenvertretungen wie etwa der IG Externe Lektorinnen, der IG Kultur u. a., blieb doch der Anspruch, alle feministischen Wissenschaftler_innen Österreichs gleichermaßen zu vertreten, hinter den Erwartungen zurück. Die wenigen, aber mehr werdenden institutionengebundenen Wissenschaftler_innen fanden den Weg zum VfW ebenso wenig wie die Betreiber_innen der universitären Koordinationsstellen für Geschlechterforschung und Gleichbehandlung (bzw. Projektzentren).

Insbesondere das Desiderat nach einer Struktur, die es Early-Stage-Researchers²⁰⁹ und arrivierten Wissenschaftler_innen gleichermaßen ermöglichen sollte, disziplinenübergreifend und disziplinspezifisch in regelmäßigen Abständen Austausch zu betreiben und die Belange der Geschlechterforschung in Österreich in aller Offenheit voranzutreiben, blieb nach wie vor bestehen. Die Wissenschaftlerinnentagungen und der VfW sind somit gleichermaßen als vorbereitende Bewegungen zu nennen, die dann 2012 die Gründung einer Fachgesellschaft für Geschlechterforschung in Österreich möglich – aber auch dringlich notwendig – gemacht haben.

Warum Fachgesellschaft?

Fachgesellschaften, so ein wichtiger Konsens der Wissenschaftsgeschichte, kommt in der Entwicklung wissenschaftlicher Disziplinen eine zentrale Rolle zu. Einerseits machen es sich Fachgesellschaften zur Aufgabe, die für eine wissenschaftliche Disziplin konstitutiven Aktivitäten zu setzen: Das sind neben der Förderung von Forschung und Lehre einer bestimmten Disziplin die Förderung des fachwissenschaftlichen Diskurses per se, die Förderung der Early-Career-Researchers sowie die „Verständigung über wissenschaftliche und wissenschaftsethische Standards, [die] Vertretung des jeweiligen Fachs gegenüber der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Öffentlichkeit [und die] Förderung des Wissenstransfers zwischen Wissenschaft und Praxis“ (Wissenschaftsrat, 1992).

Andererseits fungieren Fachgesellschaften als Gründungsrahmen für die Gemeinschaft der Wissenschaftler_innen einer bestimmten Disziplin, und diese Gemeinschaft der Wissenschaftler_innen spielt – mit Thomas S. Kuhn gesprochen – eine zentrale Rolle im Transformationsprozess von einer „vornormalen“ Disziplin zu einer „reifen“ (Kuhns Termini) Wissenschaftsdisziplin. Denn letztlich wird im Rahmen der Wissenschaftler_innengemeinschaft jener Konsens hergestellt, der die Konstituierung einer Disziplin ermöglicht: der

208 <https://www.vfw.or.at/index.php/zum-verband/chronik>. Zugegriffen: 04.07.2022.

209 Um biologistische Assoziationen zu vermeiden, die eng im Zusammenhang mit längst nicht mehr verwendeten Begriffen wie „Doktorvater“ bzw. „Doktormutter“ stehen, wird auf die Verwendung der Begriffe „Nachwuchswissenschaftler_innen“ oder auch „Jungwissenschaftler_innen“ verzichtet. In Ermangelung eines adäquaten deutschsprachigen Begriffs und da auch der Begriff „Doktorand_in“ nicht treffend ist, verwende ich „Early-Stage-Researcher“ oder „Early-Career-Researcher“.

Konsens über Grundlagentexte einer Disziplin, über disziplinäre Durchbruchserfolge in der Forschung sowie über alle weiteren Elemente, die wissenschaftshistorisch als „paradigmatische“ Bestandteile einer Disziplin gelten (Kuhn, 1976). Die Gemeinschaft der Wissenschaftler_innen muss somit als das Subjekt der Wissenschaft angesehen werden, nicht die Summe der einzelnen Forscher_innen: „[A]ls Subjekt der Wissenschaft[en können] nicht Individuen angesehen werden [...], sondern wissenschaftliche Gemeinschaften. Im spieltheoretischen Jargon formuliert: Wissenschaft ist kein Ein-Personen-Spiel“ (Hoyningen-Huene, 1992).

Dass es für die (deutschsprachige) Geschlechterforschung so lange gedauert hat, bis sich eine deutsche und eine österreichische Fachgesellschaft gebildet haben,²¹⁰ mag vor allem darin begründet sein, dass die o.g. Konsensfindung, also der Aushandlungsprozess über die Paradigmen wissenschaftlicher Forschung, im Feld der Geschlechterforschung besonders komplex und multidimensional ist. Ausführlich hat dazu Sabine Hark geforscht, ihre Habilitationsschrift bearbeitet genau dieses Vorhaben: *„Analysiert werden die widersprüchlich verlaufenden Prozesse der akademischen Verdichtung und Verstetigung von feministischem Wissen, dessen Produktion als und Transformation in ein akademisch intelligibles Unternehmen im Kontext der mächtigen Mikrostrukturen der Normalwissenschaft.“* (Hark, 2005, S. 10 f.)

Die Widersprüche liegen u. a. darin, dass sich durch die akademische Institutionalisierung feministischen Wissens die Bedingungen für die Generierung eben jenes Wissens, welches aus einer Perspektive der Dissidenz zu herrschenden Machtverhältnissen geschaffen wurde, radikal verändern. Eine der Vertracktheiten liegt jedoch darin, so Hark (2005, S. 57–206), dass auch trotz Institutionalisierungen und Einführung von Studiengängen für Geschlechterforschung die Lage der Disziplin insofern prekär bleibt, als die grundlegende Anerkennung oft ausbleibt und die Existenzberechtigung der Disziplin trotz herausragender akademischer Erfolge, also der Eintritt dessen was Kuhn als „Paradigmen“ beschreibt, inklusive wissenschaftlicher „Bestseller“ (etwa jene von Judith Butler), immer wieder und immer noch hinterfragt wird.²¹¹ Darüber hinaus ist festzustellen, dass die Identifizierung der Geschlechterforschung als Disziplin schwierig ist: Die allermeisten im Bereich tätigen Wissenschaftler:innen betonen die „Interdisziplinarität“ und auch „Transdisziplinarität“ der Geschlechterforschung. Wenngleich dies aufgrund der Konstitution des Wissenschaftsfeldes absolut einleuchtet – die Beiträge zur Geschlechterforschung kommen historisch und bis heute sehr oft aus Einzeldisziplinen der

210 Das Pendant in der Schweiz wurde 1997 als „Schweizerische Gesellschaft für Geschlechterforschung SGGF“ gegründet. Der Rahmen dieses Textes reicht nicht, um näher auf die Differenzen der Gründungsbedingungen zwischen der Schweizerischen und der österreichischen bzw. deutschen Gesellschaften einzugehen.

211 Zum Zeitpunkt der Verfassung dieses Textes (Juni 2022) wird mit dem Studiengang Geschlechterforschung an der Universität Göttingen ein weiterer Meilenstein des Fachs von der Schließung bedroht. Es sprengt den Rahmen dieser Zeilen all jene Anti-Genderismus-Angriffe auf akademische Institutionen der Geschlechterforschung aufzuzählen, die in den letzten Jahren international – aber auch im deutschsprachigen Raum – gefahren wurden.

Geistes- und Kulturwissenschaften, Natur- und Lebenswissenschaften, Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften usw. heraus, und die Geschlechterforschung als „discipline proper“ mit eigenständigen Studiengängen, denominierten Professuren etc. ist eine Disziplin unter vielen, die zur Geschlechterforschung insgesamt beitragen, so kann doch das „Projekt Genderforschung“ als „Wissenschaftsdisziplin“ beobachtet werden, um wissenschaftshistorische Einordnungen vorzunehmen. Wird also im Zusammenhang dieser Ausführungen von „Disziplin“ gesprochen, so ist nicht ein Selbstverständnis der ÖGGF als Vertreterin einer Disziplin gemeint, sondern wird der Begriff „Disziplin“ als terminus technicus zur wissenschaftshistorischen Beobachtung des Wissenschaftsfeldes Geschlechterforschung eingesetzt.

Die Gründung der beiden deutschsprachigen Fachgesellschaften für Geschlechterforschung zu Beginn der 2010er-Jahre (FG Geschlechterstudien 2010; ÖGGF 2012) findet also zu einem Zeitpunkt statt, der, wenn man die beginnende Institutionalisierung der Geschlechterforschung an deutschsprachigen Universitäten mit den 1980er-Jahre datieren möchte,²¹² als spät zu bezeichnen ist; der jedoch, bedenkt man die oben skizzierte komplexe Situation feministischer Wissensformierung, wohl nicht hätte früher stattfinden können. Erst in den 2010er-Jahren können wir von einer kritischen Masse an in den akademischen Institutionen gebundenen Akteur_innen sprechen, die als Professor_innen, Assistent_innen, Projektmitarbeiter_innen, Doktorand_innen und Early-Career-Academics sowie als externe Lektor_innen am Vorantreiben der Disziplin Geschlechterforschung in Forschung und Lehre arbeiten. Erst in den 2010er-Jahren gibt es eine erkleckliche Anzahl an Studierenden und Absolvent_innen der Geschlechterforschung, die ebenfalls zur Verstetigung einer Disziplin beitragen. Schließlich gibt es erst in den 2010er-Jahren womöglich auch die Mittel ideeller, aber auch materieller Natur, die es braucht, eine derartige Fachgesellschaft zu gründen. Und ganz pragmatisch entsteht in Österreich erst 2010 die Initiative, angetrieben durch die Genderplattform, eine solche Gesellschaft in Form eines Vereins zu gründen. Die hierzu notwendigen Personalressourcen, das muss an dieser Stelle deutlich gesagt werden, wären ohne die Existenz der gesetzlich vorgesehenen Koordinationsstellen, die auf lange Jahre an Erfahrung in Vernetzungsarbeit und Förderungsarbeit zurückblicken konnten, nicht vorhanden gewesen. Zudem waren 2012 bereits in einigen Rektoraten österreichischer Universitäten feministische Wissenschaftler_innen im Amt, was die Lukrierung von notwendigen Personalressourcen (in-kind Leistungen für Vorstandstätigkeiten und organisatorische Arbeiten) sowie finanziellen Ressourcen (insbesondere Förderungen der Aktivitäten) ermöglichte.

212 In jenen Jahren materialisierte sich die als „Frauenforschung“ benannte Lehre und Forschung in Form von einzelnen Lehraufträgen, Forschungsgebieten einzelner Professorinnen, Studierendeninitiativen an Universitäten bzw. fanden erste Bestrebungen der Frauenförderung durch das Wissenschaftsministerium statt.

Die ersten zehn Jahre Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung

Die am Beginn des zweiten Abschnitts angeführten Ziele wissenschaftlicher Fachgesellschaften, welche der deutsche Wissenschaftsrat 1992 in seiner Studie zu den Fachgesellschaften angeführt hat, finden sich nahezu 1 : 1 in den Gründungsstatuten des Vereins, der als juristische Struktur der ÖGGF zugrunde liegt:

„2. [Der Verein] bezweckt

- a) *Die Etablierung, Weiterentwicklung und Förderung von Geschlechterforschung in ihrer gesamten Breite im inner- und außeruniversitären Bereich, in Österreich sowie im internationalen Austausch,*
- b) *die inter- und transdisziplinäre Kooperation in der Geschlechterforschung sowie die Vernetzung der Geschlechterforscher_innen, insbesondere auch zwischen und mit inner- und außeruniversitären Bezügen,*
- c) *die Förderung und Integration des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses,*
- d) *die Verankerung von Fragestellungen zu Gender in Forschung und Lehre in den akademischen Fächern/Disziplinen und in der Praxis,*
- e) *die Vertretung von Geschlechterforschung an den Universitäten und Hochschulen, in den relevanten universitäts-, hochschul-, wissenschafts- und forschungspolitischen Gremien und in der Öffentlichkeit.“ (ÖGGF, 2012)*

Bemerkenswert an diesen Formulierungen ist zunächst die Betonung der Kooperation zwischen so genannten „externen“ und „internen“ Geschlechterforscher_innen, ein Aspekt, der wohl für die Geschlechterforschung wesentlicher ist als für viele andere Disziplinen, da insbesondere in diesem Feld der Beitrag externer Wissenschaftler_innen (also Universitätslektor_innen sowie an außeruniversitären Instituten arbeitende Wissenschaftler_innen) maßgeblich ist. Weiters ist bemerkenswert, dass die Statuten auch dem Umstand Rechnung tragen, dass die Kunstuniversitäten in Österreich den wissenschaftlichen Universitäten per Gesetz gleichgestellt sind, und die ÖGGF hier folgerichtig auch die Förderung von Early-Career-Künstler_innen als Ziel ausflaggt. Und drittens sticht heraus, dass politische Repräsentationstätigkeit und Interessensvertretung als Ziel formuliert wird: Dies ist ganz klar auch ein Vertretungsanspruch gegenüber allen hochschulpolitischen Akteur_innen Österreichs. Doch zunächst, und zuallererst, wird die Etablierung, Weiterentwicklung und Förderung der Geschlechterforschung als Vereinszweck formuliert, und dieser wurde sofort nach Gründung der Gesellschaft auf mehreren Ebenen umgesetzt, dazu mehr weiter unten.

Zunächst ein Wort zur Zusammensetzung des Vorstands, der seit Vereinsgründung aus gewählten sowie aus kooptierten Mitgliedern besteht. Diese Konstruktion sollte von Anbeginn gewährleisten, dass im Vorstand möglichst alle Bundesländer vertreten sind, dass sowohl wissenschaftliche Universitäten als auch Kunstuniversitäten vertreten sind und dass auch die außeruniversitäre Forschung vertreten ist. Außerdem sollte gewährleistet sein, dass ein Vorstandsmitglied aus dem Kreis der Genderplattform-Mitglieder

kommt und somit die Verbindung zu den Koordinationsstellen gewährleisten kann. Dazu soll eine möglichst große Breite disziplinärer Herkünfte vertreten sein.²¹³ Die Möglichkeit der Kooptierung wurde in der ersten Sitzung des neu gewählten Vorstands beschlossen und findet bis heute Anwendung.

Dieser interdisziplinär zusammengesetzte Gründungsvorstand beschloss weiters, dass der Verein jährlich eine große Jahrestagung ausrichten möge, die jeweils abwechselnd an einer Universität in Wien bzw. in einem anderen Bundesland stattfinden soll. Die Tagungen werden gemeinsam von Vorstand und ausrichtendem Standort konzipiert und organisiert, die Struktur ist dabei eine Mischung aus Keynotes, Panels mit Einzelvorträgen, welche über einen bei den Vereinsmitgliedern zirkulierten Call for Papers eingeladen werden, sowie Workshops und Sitzungen der Arbeitsgruppen. Die erste Tagung, die auch dieser Struktur folgte, fand vom 1. bis 3. Dezember 2013 an der Akademie der bildenden Künste Wien statt, sie trug den Titel Konstruktion Geschlecht. Disziplinär, interdisziplinäre, transdisziplinär und versammelte ca. 170 Wissenschaftler_innen und Künstler_innen, die in mehr als 60 Einzelvorträgen, zwei Keynotes (Sabine Hark, Carola Dertnig), einem Open Space und mehreren Workshopformaten, Forschungsergebnisse und -fragen zur Konstruktionsweise von Geschlecht zusammentrugen. Finanziert wurde die Tagung durch Subventionen des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (heute BMBWF) sowie durch Unterstützungsgelder der Akademie der bildenden Künste Wien, des Referats Genderforschung der Universität Wien, der Medizinischen Universität Wien sowie den Universitäten Salzburg und Innsbruck. Am Open Space der Tagung wurde diskutiert, wie die Aktivitäten der ÖGGF in der Folge gestaltet werden sollen, es wurde also eine Art Aktionsplan für die Fachgesellschaft entworfen. Dieser Open Space hat viele Mitglieder aktiviert und ein Engagement vieler in der Vereinsarbeit gewährleistet. Viele der damals generierten Ideen wurden umgesetzt, insbesondere was die Gründung diverser Arbeitsgruppen betrifft. Andere Ideen, wie etwa jene der regelmäßig stattfindenden öffentlichen Veranstaltungen zu wissenschaftspolitischen Themen, wurden einige Male umgesetzt und dann aufgrund des zu hohen Arbeitsaufwands eingestellt (die Veranstaltungsreihe „ÖGGF Hochschulgespräche“ fand drei Mal statt, in Wien, Linz und Innsbruck zwischen 2015–2016). Und andere Ideen, wie etwa die Gründung einer Zeitschrift, wurde nicht umgesetzt. 2021 wurde eine weitere Veranstaltungsreihe ins Leben gerufen, „Visionen guter Arbeit in der Wissenschaft für alle“, die coronabedingt in Online-Formaten stattfand und aus Vorträgen, Fortbildungen und Podiumsdiskussionen bestand.

213 Dem Gründungsvorstand gehörten an: Andrea B. Braidt (Akademie der bildenden Künste Wien; Obfrau), Sigrid Schmitz (Universität Wien; stv. Obfrau), Alexandra Kautzky-Willer (Medizinische Universität Wien), Erna Appelt (Universität Innsbruck), Birgit Hofstätter (außeruniversitäre Forschung/Graz), Kirstin Mertlitsch (Universität Klagenfurt), Ralph Poole (Paris Lodron Universität Salzburg), Heike Raab (Universität Innsbruck), Elisabeth Greif (Johannes Kepler Universität Linz; kooptiert).

Neben der Website der ÖGGF und der Jahrestagung – diese hat seit 2013 an der Universität Graz (2014), an der Universität Klagenfurt (2015), an der Universität Linz (2016), als gemeinsame Tagung mit der FG Geschlechterstudien (D) sowie der Schweizer Fachgesellschaft an der Universität zu Köln (2017), an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (2018), an der Universität Innsbruck (2019), an der Universität Wien in digitaler Form (2021) sowie an der Universität Salzburg (2022) stattgefunden – findet wesentliche Vernetzungs- und Fachentwicklungsarbeit in den Arbeitsgruppen der ÖGGF statt, die zu Themen wie „Gender und Kunst“, „Nachwuchs“, „Qualitätsdiskussion in den Gender Studies“, „Postcolonial Queer“, „Gender und Technik“, „Theorie_Praxis“ und „Inter*Trans_Nonbinary“ eingerichtet sind. Arbeitsgruppen erhalten einen finanziellen Zuschuss seitens des Vereins für die Durchführung von Aktivitäten, welche sich über die Abhaltung von Vernetzungstreffen bis zur Organisation von Workshops bzw. Tagungen erstrecken.

Die Entwicklung der Mitglieder der ÖGGF hat seit Beginn eine stark steigende Tendenz. Mittlerweile zählt der Verein über 200 zahlende Mitglieder und kann somit auch durch Mitgliedsbeiträge jährlich beachtliche Summen an Vereinsvermögen lukrieren. Dieses wird teilweise über die Vergabe von Preisen und Stipendien an Mitglieder weitergegeben, jedoch hauptsächlich zur Finanzierung der Aktivitäten benutzt.

Ausblick: On Guard!

You can comment all day 'til dark

You can call me any name you want

You can look me up and down

I won't stop, no, I won't fall apart

You can put me down

You can make me mad

You can call me mean

But I think it's really sad

That some days I just want to stay inside

You must tell me that I live my life

On guard

On guard

On guard

On guard

(Le Tigre, „On Guard“, aus dem Album Feminist Sweepstakes, 2001)²¹⁴

214 Dank an Christiane Erharter für den Hinweis auf Le Tigre.

Mit der Gründung der Fachgesellschaft für Geschlechterforschung, der ÖGGF, wurde einer der letzten Bausteine gelegt, um die prosperierende Entwicklung der Geschlechterforschung nachhaltig sicherzustellen. Nach der Universitätsautonomie und mit den Normen des Universitätsgesetzes, welche zahlreiche Förderungsstrukturen für Frauenförderung festlegen (mindestens 50 % Frauenquote in allen universitären Gremien, Frauenförderpläne, Einsetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, usw. usf.), mit der Implementierung von Studiengängen für Geschlechterforschung an zahlreichen österreichischen Universitäten, mit dem Mainstreamingprozess von Geschlechterforschung für alle Studiengänge, mit der Implementierung von der Geschlechterforschung gewidmeten Professuren, aber auch mit der Durchführung von wissenschaftlichen Großprojekten in der Geschlechterforschung (Forschungsplattform GAIN Gender: Ambivalent In/Visibilities der Universität Wien) oder mit Forschungsförderprogrammen für Wissenschaftlerinnen des FWF und letztlich mit dem Einzug von Feministinnen in Universitätsrektorate könnte man meinen, dass man sich um die Geschlechterforschung in Österreich – nachhaltig – keine Sorgen machen muss. Nun, da neben der Interessenvertretung für feministische Wissenschaftlerinnen (VfW) auch eine Fachgesellschaft für Geschlechterforschung existiert, bestehen auch adäquate und ausreichende Werkzeuge zur Vernetzung all derer, die im Feld tätig sind.

Doch es heißt wachsam bleiben. Gerade die Geschichte der Institutionalisierung feministischen Wissens und der Geschlechterforschung zeigt, dass Errungenschaften rasch wieder zurückgebaut werden können. Budgetmangel im Wissenschaftsressort, der aufgrund von gesellschaftlichen Krisen eintritt, trifft oft zuallererst die Geschlechterforschung. Der Veränderung politischer Machtverhältnisse zu Gunsten konservativer Kräfte fallen allzu oft Initiativen und Förderungsschienen im Bereich der Frauenförderung zum Opfer. Universitätspolitische Umstrukturierungen – erzwungene Zusammenlegungen von Instituten oder Studiengängen, Umwidmungen von Professuren – haben oft die Abschaffung jener Wissensproduktionsstätten zur Folge, die kritisches, unbequemes Wissen produzieren oder im Klima marktkonformer Wissenschaftsökonomien nicht genug verwertbar sind. Wachsamkeit, stete Wachsamkeit ist also angesagt, wenn es darum geht, auch die kommenden Jahrzehnte der ÖGGF als leuchtende Zukunft zu imaginieren. In diesem Sinne möge „On Guard“ der Riot Grrrl Band Le Tigre all jenen Handlungsmaxime sein, die Geschlechterforschung in Österreich nachhaltig fördern wollen.

Literatur

Baldauf, Anette & Griesebner, Andrea (1992). Entwicklung und Institutionalisierung von Women's Studies im europäischen Vergleich. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 1. Wien: BMWF.

Birkhan, Ingvild & Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauenforschung Wien (1999). Innovationen 1. Standpunkte feministischer Forschung und Lehre. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 9, Teilband 1. Wien: Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr.

Blimlinger, Eva & Garstenauer, Therese (Hrsg.) (2005). Women/Gender Studies: Against all Odds. Dokumentation der 7. Österreichischen Wissenschaftlerinnentagung. Innsbruck: Studien Verlag.

Hark, Sabine (2005). Dissidente Partizipation. Eine Diskursgeschichte des Feminismus. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Hey, Barbara & Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien Graz (1999). Innovationen 2. Standpunkte feministischer Forschung und Lehre. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 9, Teilband 2. Wien: Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr.

Hoyningen-Huene, Paul (1992). Thomas S. Kuhn: Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen (The Structure of Scientific Revolutions, 1962). In: Eva Picardi, Interpretationen. Hauptwerke der Philosophie. 20. Jahrhundert (S. 314–334). Stuttgart: Reclam.

Kuhn, Thomas S. (1976). Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

ÖGGF [Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung] (2012). Statuten des Vereins „Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung/ Gender Studies Association Austria (ÖGGF)“. <https://www.oeggf.at/satzung?file=files/oeggf/downloads/OEGGF%20Statuten.pdf&cid=110>. Zugegriffen: 06.07.2022.

Seiser, Gertraud & Knollmayer, Eva (Hrsg.) (1994). Von den Bemühungen der Frauen in der Wissenschaft Fuß zu fassen. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 3. Wien: BMWF.

Wissenschaftsrat (1992). Zur Förderung von Wissenschaft und Forschung durch wissenschaftliche Gesellschaften. Deutschland.



3

Karriereförderung und Empowerment von Frauen

Policy Paper

Angela Wroblewski

Einleitung

In Österreich wurde 1993 das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz beschlossen, mit dem das sogenannte Frauenförderungsgebot festgeschrieben wurde. Konkret bedeutet dies, dass in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind – bei Personaleinstellungen Frauen bei gleicher Qualifikation sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen – Frauen so lange bevorzugt aufzunehmen sind, bis ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht ist. Der 1995 als Durchführungsverordnung erlassene Frauenförderplan im Wirkungsbereich des Wissenschaftsministeriums greift das Frauenförderungsgebot auf, das damit auch für Universitäten Gültigkeit bekam. Zentraler Akteur für die Durchsetzung des Frauenförderungsgebots ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL), der seit 1990 rechtlich verankert ist. Er wurde mit der UOG-Novelle 1990 (BGBl 1990/364) im § 106a UOG 1975 geschaffen und ins UG 2002 übernommen (§ 42 UG 2002).

Ergänzend zu diesen Maßnahmen der Frauenförderung, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung an Universitäten und basierend auf empirischer Evidenz zur Benachteiligung von Frauen in Wissenschaft und Forschung, wie sie die damalige Abteilung Hochschulstatistik im Wissenschaftsressort oder eigene Untersuchungen (z. B. Seiser, Knollmayer 1994) bereitstellten, wurden bereits in den 1990er-Jahren frauenfördernde Maßnahmen geschaffen, um Nachteile auszugleichen und Frauen dabei zu unterstützen ihr Potenzial zu entfalten. Im Fokus stand dabei zunächst die Unterstützung von Frauen beim Erwerb jener Kompetenzen, die für Spitzenpositionen an Universitäten – insbesondere Professuren – notwendig sind. 1992 richtete der FWF das Charlotte-Bühler-Habilitationsstipendium ein, das 2005 in Elise-Richter-Programm umbenannt wurde. 1998 wurde mit dem Hertha-Firnberg-Programm eine Maßnahme zur Unterstützung von Frauen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere geschaffen, das 2021 in das ESPRIT-Programm übergeführt und für alle Geschlechter geöffnet wurde.

Ende der 1990er-Jahre wurde auf europäischer Ebene die Zielsetzung formuliert, Frauen in Wissenschaft und Forschung zu fördern. Die Europäische Kommission verankerte 1999 Gleichstellungszielsetzungen im fünften Forschungsrahmenprogramm und formulierte 1999 eine Mitteilung mit dem Titel „Frauen und Wissenschaft: Mobilisierung der Frauen im Interesse der europäischen Forschung“ (EC, 1999). Angestrebt wurde eine Erhöhung des Frauenanteils in den durch die Europäische Kommission geförderten Projekten, konkret sollte der Frauenanteil zumindest 40 % erreichen, inklusive der Marie Curie Stipendien, in Gremien sowie in Evaluationspanels. Gleichzeitig wurde die Helsinki Group on Women and Science eingerichtet, die aus Vertreter*innen der Mitgliedsstaaten

bestand. Aufgabe der Helsinki Group war die Beratung der Europäischen Kommission in Gleichstellungsfragen und die Kommunikation zwischen der Europäischen Kommission und den Mitgliedsstaaten zu stärken.²¹⁵

In Österreich erfolgte mit dem „**Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft**“ eine Bestandsaufnahme des Handlungsbedarfs und es wurde eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen, die zu einer Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Forschung beitragen sollten (BMWV, 1999). Die meisten der vorgeschlagenen Maßnahmen wurden in den Folgejahren umgesetzt, bestehende Programme – wie beispielsweise das Charlotte-Bühler-Habilitationsstipendium oder das Hertha-Firnberg-Programm – wurden weitergeführt. Im Jahr 2007 formulierte der **Frauenpolitische Beirat für Universitäten** (ein Beratungsgremium aus Expertinnen für die damalige Wissenschaftsministerin Elisabeth Gehler, das die Implementierung des UG 2002 aus gleichstellungspolitischer Perspektive begleiten sollte) Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen zur Förderung von Frauen an Universitäten (Frauenpolitischer Beirat für Universitäten, 2007). Vier der zehn empfohlenen Punkte beziehen sich auf Nachwuchsförderung, beispielsweise durch Coaching und Mentoring, Förderung der Durchlässigkeit zwischen den Sektoren, Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft sowie Förderprogramme für exzellente Frauen.

Darüber hinaus entwickelten das Wissenschaftsressort und das für Technologie und Innovation zuständige Ministerium (BMVIT) gemeinsam Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Der Rat für Forschung und Technologieentwicklung forderte die beiden Ministerien bereits 2001 auf, ein Konzept für Maßnahmen zur Frauenförderung vorzulegen und empfahl 3,63 Mio. EUR zusätzliche Mittel als Startfinanzierung der Umsetzung des Konzepts in den Jahren 2002 und 2003 vorzusehen (Rat für Forschung und Technologieentwicklung, 2002). Damit wurde der Startschuss für die Initiative fFORTE – Frauen in Forschung und Technologie gesetzt, in deren Rahmen eine Reihe von Maßnahmen konzipiert und umgesetzt wurden, wie u. a. Doktoratskollegs an den Technischen Universitäten Wien und Graz, das Stipendienprogramm DOC-fFORTE der Akademie der Wissenschaften (ÖAW). 2005 schloss sich das damalige Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit der Initiative an. Die vom BMWA (nunmehr BMAW) finanzierten Maßnahmen liefen unter dem Namen w-fFORTE, ein Leuchtturmprojekt im Rahmen dieser Maßnahmen waren die Laura Bassi Centres of Expertise. Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich des BMVIT (nunmehr BMK) werden unter FEMtech subsumiert.

Individuelle Förderung von Frauen

Die Maßnahmen zur Karriereförderung bzw. zum Empowerment von Frauen sind auf unterschiedliche Qualifikationsebenen oder Karrierestufen ausgerichtet – konkret auf

215 2017 wurde die Helsinki Group durch die Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (SWG GRI) abgelöst.

den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere oder auf Höherqualifizierung von Frauen für Professuren oder Leitungsfunktionen – und adressieren folglich unterschiedliche Zielgruppen (Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. hochqualifizierte Frauen). Um exzellente Frauen sichtbar zu machen, wurde eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, durch die Role Models geschaffen werden sollen. Dazu zählen beispielsweise die Gabriele-Possanner-Preise oder die FEMtech Expertinnendatenbank oder das FEMtech Netzwerk.

Wie auch schon das Vorgängerprogramm w-fORTE wird mit dem Programm INNOVATORINNEN das Ziel verfolgt, den Anteil von Frauen in leitenden Positionen sowie in den Kategorien Forschung und Technik bei den von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) abgewickelten Programmen zu steigern. Hochqualifizierte Frauen werden gezielt dabei unterstützt, ihre Ideen zu entfalten und Netzwerke aufzubauen (Alber et al., 2021).

Mentoring & Coaching

Bereits Ende der 1990er-Jahre arbeitete eine Studie die Grundlagen für Mentoring an Universitäten aus, die in die Konzeption konkreter Mentoringprogramme an Universitäten einfließen (Schliesselberger & Strasser, 1998). Die ersten Pilotprojekte wurden durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds kofinanziert (z. B. muv an der Universität Wien oder das Mentoring-Programm der Medizinischen Universität Wien; Hoffer-Pober et al., 2015). Ziel des Mentorings ist es, dass Frauen (Mentees) durch eine Mentorin oder einen Mentor oder im Rahmen eines Gruppenmentorings bei der Planung und Umsetzung von Karriereschritten unterstützt werden. Mittlerweile sind an vielen österreichischen Universitäten Mentoringprogramme für Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere planen, eingerichtet. Dazu zählen u. a. die Universität Wien, die Medizinische Universität Wien, die Universität Graz oder die Universität für Weiterbildung Krems, die gemeinsam mit der Universität Linz und der Universität Salzburg ein Mentoring-Programm anbietet. Einige dieser Programme wurden evaluiert und im Zeitverlauf evidenzbasiert weiterentwickelt (Genetti et al., 2003; Gerhardter & Grasenick 2009; Rath, 2010; Hoffer-Pober et al., 2015; Fröhlich, 2017; Wroblewski & Englmaier, 2017). An einigen Universitäten wird ergänzend zu einem Mentoring oder anstatt eines Mentorings ein individuelles – häufig externes – Coaching für Wissenschaftlerinnen angeboten (z. B. Universität Klagenfurt, Akademie der bildenden Künste Wien).

Die Technische Universität Graz hat mit dem Projekt „Leading Women – Shaping the future“ ein Angebot für Frauen geschaffen, die eine universitäre Leitungsfunktion anstreben. Im Rahmen des ursprünglich dreijährigen und nunmehr zweijährigen Projektzeitraums werden die Teilnehmerinnen bei ihrer Karriereentwicklung durch Mentor*innen aus Wissenschaft und Wirtschaft unterstützt.

Bewerbungs- und Berufungstrainings für Frauen, die sich für eine Professur bewerben möchten, werden seit mehr als zehn Jahren an einigen Universitäten in Österreich angeboten (u. a. die Universitäten Wien und Graz). Teilnehmerinnen sollen durch das Training formelles und informelles Wissen über den Bewerbungs- und Berufungsprozess erfahren und gezielt auf die eigene Bewerbung vorbereitet werden.

Mentoring oder Coaching-Programme für Frauen in der Wissenschaft werden häufig kritisch gesehen, da der Fokus der Interventionen auf Frauen und nicht auf den Strukturen liegt, die Benachteiligungen hervorrufen. Auch potenzielle Teilnehmerinnen befürchten mit einer Teilnahme verbundene Stigmatisierungen und lehnen es ab, qua Geschlecht Unterstützungsbedarf zu haben (Barzantny, 2008; Blome et al., 2015; Lauggas, 2021).

Höherqualifizierung durch PhD- oder Habilitationsprogramme

Mit den Karriereförderprogrammen des FWF wurden bereits in den 1990er-Jahren umfassende Unterstützungsangebote für Frauen geschaffen, die eine Habilitation anstrebten (Charlotte-Bühler-Habilitationsstipendium) oder den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere anstrebten (Hertha-Firnberg-Programm). Beide Programme etablierten sich als Exzellenzprogramme in Österreich und wurden im Hinblick auf die Programmkonzeption und die Umsetzung positiv evaluiert (Pohn-Weidinger & Grasenick 2011; Wroblewski et al., 2007). Beide Programme trugen dazu bei, dass Frauen sich im Wissenschaftsbetrieb etablierten und für eine wissenschaftliche Karriere wichtige Qualifizierungsschritte setzen konnten. Kritisch gesehen wurde jedoch die nachhaltige Integration der geförderten Frauen in den Wissenschaftssektor, was jedoch weniger dem Programm als den Rahmenbedingungen an Universitäten zugeschrieben wurde (Pohn-Weidinger & Grasenick, 2011, S. 9).

Im Jahr 2019 startete der FWF einen Konsultationsprozess, um die Karriereprogramme weiterzuentwickeln. Ziele waren eine inhaltliche Weiterentwicklung und finanzielle Stärkung der Programme durch Schaffung eines Early-Stage-Programms und eines Advanced-Stage-Programms. Das Hertha-Firnberg-Programm sollte dabei in das Early-Stage-Programm integriert werden, das Elise-Richter-Programm in das Advanced-Stage-Programm. Beide Programme stehen damit auch Männern offen, aber die für Forscherinnen reservierten Mittel sollten im Sinne eines konsequenten Gender Budgetings erhöht werden (FWF, 2019).

Bislang umgesetzt wurde das Early-Stage-Programm ESPRIT für hochqualifizierte Postdocs aller Disziplinen, die am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere ein eigenständiges Forschungsprojekt an einer österreichischen Forschungsstätte durchführen wollen. Die geförderten Forscher*innen werden durch Mentor*innen bei ihrer Kompetenz- und Karriereentwicklung unterstützt. Die Implementierung von ESPRIT wird durch das Horizon 2020-Projekt GRANteD (Grant Allocation Disparities from a Gender Perspective) wissenschaftlich begleitet. Der Fokus liegt dabei auf Chancengleichheit und Gender-Bias im Peer-Review- und Entscheidungsverfahren.

Im Rahmen von DOC-fFORTE unterstützte die Akademie der Wissenschaften hoch qualifizierte Doktorandinnen in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen mit einem Stipendium bis zu 3 Jahre bei der Durchführung des Doktorats- bzw. PhD-Studiums im In- und Ausland. Ziel des Programms DOC-fFORTE war die Steigerung der Zahl der Doktoratsabschlüsse von Frauen in den immer noch als „typisch männlich“ geltenden sogenannten MINT-Fächern. Das Programm wurde vom damaligen Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) im Rahmen des gemeinsam mit dem Rat für For

schung und Technologieentwicklung initiierten Maßnahmenpakets „Frauen in Forschung und Technologie – fFORTE“ finanziert. Ausschreibungen für DOC-fFORTE erfolgten in den Jahren 2003 bis 2011. Insgesamt wurden mehr als 650 Anträge eingereicht und 187 Stipendien vergeben. Nach der letzten Ausschreibung im Jahr 2011 wurde das Frauenförderprogramm DOC-fFORTE mit dem Doktorand*innenprogramm DOC zusammengelegt.

Finanzielle Anreize für Universitäten und Unternehmen

Eine indirekte Förderung von Frauen erfolgt über Programme, die finanzielle Anreize für Universitäten oder Unternehmen bereitstellen, die verstärkt Frauen einstellen. Konkrete Beispiele sind das Programm *excellentia*, durch das der Frauenanteil in Professuren erhöht werden sollte, und die FEMtech Praktika für Studentinnen.

Mit *excellentia* wurde von 2004 bis 2011 ein Programm umgesetzt, das zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren beitragen sollte. Die Initiative für die Einrichtung von *excellentia* ging vom **Frauenpolitischen Beirat** aus, der ein Programm in Anlehnung an das Schweizer Bundesprogramm für Chancengleichheit vorschlug, das in den Jahren 2000 bis 2007 umgesetzt wurde. Durch das Programm sollte jenes Zeitfenster optimal genutzt werden, das sich durch anstehende Pensionierungen ergab. In der ursprünglichen Konzeption des Programms war vorgesehen, dass Universitäten für jede zusätzliche durch eine Frau besetzte Professur eine Prämie von 33.880 EUR erhielten. Als zusätzliche Berufung galt, wenn sich durch die Berufung einer Frau sowohl die absolute Zahl von Professorinnen wie auch der Frauenanteil in Professuren erhöhte. D.h. nicht förderbar waren Berufungen von Frauen, die abgehende Professorinnen ersetzen (z. B. durch Pensionierungen). Eine fundamentale Neukonzeptionierung des Programms wurde im Jahr 2008 durchgeführt. Nach vier Ausschreibungsrunden (2005, 2006, 2007 und 2008) wurde das Programm insofern geändert, als von den jährlichen Veränderungen auf die insgesamt erzielte Veränderung zum Ende der Programmlaufzeit (31.12.2009) abgestellt wurde. Ziel dieser Neuausrichtung war es, die bisherige Entwicklung (moderater Anstieg der Zahl von Professorinnen) zu beschleunigen. Es wurden nun von Seiten des damaligen BMWF ambitionierte Ziele für jede Universität festgelegt. Gleichzeitig wurde auch definiert, dass Universitäten, die einen Frauenanteil von 40% in Professuren erreicht hatten, von der Teilnahme am Programm ausgeschlossen waren. Die Prämie war nun nicht mehr nur ein Fixbetrag pro zusätzlicher Berufung, sondern auch vom Grad der Zielerreichung abhängig – ausbezahlt wurden zwischen 30.000 EUR und 70.000 EUR. Die Evaluation von *excellentia* zeigte einerseits einen positiven Effekt des Programms auf die Entwicklung des Frauenanteils, andererseits aber auch Akzeptanzprobleme aufgrund von konzeptionellen Unschärfen und Veränderungen während der Programmlaufzeit (Wroblewski & Leitner, 2011).

Im Rahmen von FEMtech werden seit 2011 Praktika für Studentinnen in der angewandten Forschung im naturwissenschaftlich-technischen Bereich gefördert. Ziel ist, Studentinnen beim beruflichen Einstieg zu unterstützen und ihnen einen fundierten Einblick in die angewandte Forschung zu ermöglichen. Österreichische Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen aus dem naturwissenschaftlich-technischen

Bereich können eine Förderung für hochwertige Praktika beantragen. Gefördert werden derzeit Personalkosten für Praktika in Höhe von 1.680 EUR pro Monat und Praktikum (Stand 2022). Die Evaluation des Förderschwerpunkts FEMtech Talente, in dessen Rahmen die FEMtech Praktika abgewickelt werden, wies positive Effekte der Förderung auf Seiten der Unternehmen (gesteigerte Bereitschaft aktiv nach Praktikantinnen zu suchen) wie auch der Praktikantinnen (Erwerb von Praxiserfahrungen, Aufbau von Kontakten) aus (Dorr et al., 2020).

Erhöhung der Partizipation von Frauen durch eine Quotenregelung

Mit einer Novelle des UG 2002 wurde im Jahr 2009 eine Frauenquote für universitäre Gremien geschaffen. Damit war vorgesehen, dass mindestens 40 % der Mitglieder universitärer Gremien wie Universitätsrat, Rektorat, Senat sowie vom Senat eingesetzte Kommissionen Frauen sind (Schulev-Steindl, 2010). Seit einer weiteren Novelle im Jahr 2015 haben jedem Kollegialorgan mindestens 50 % Frauen anzugehören. Seit 2010 ist damit die Partizipation von Frauen in universitären Gremien deutlich gestiegen (BMBWF, 2022), wohl auch, weil die Nicht-Umsetzung der Quotenregelung an Sanktionen geknüpft ist und einem Monitoring unterliegt (Wroblewski, 2019). Für den Fall, dass ein Kollegialorgan nicht quotenentsprechend zusammengesetzt ist, kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Gremiums an die Schiedskommission erheben. Sollten nicht ausreichend qualifizierte Frauen zur Verfügung stehen, kann der AKGL auf die Einrede verzichten. Damit sollte verhindert werden, dass wenige Frauen überproportional Gremienarbeit leisten müssen bzw. Druck auf sie ausgeübt werden kann.

Für Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen und Privatuniversitäten wurden vom Gesetzgeber ebenfalls Vorgaben hinsichtlich der Partizipation von Frauen in Gremien formuliert, allerdings in deutlich abgeschwächter Form und ohne begleitende Sanktionen bzw. Monitoring. Das Fachhochschulgesetz sieht vor, dass die Erhalter „die ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in allen Positionen und Funktionen zu beachten [haben]“ (§ 2 FHG). § 4 des Privatuniversitätengesetzes sieht ebenfalls vor, dass bei „der Zusammensetzung der Organe und Gremien ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben ist“. Von Pädagogischen Hochschulen wird lt. § 21 Hochschulgesetz erwartet, dass alle Organe darauf hinwirken, „dass in allen Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Pädagogischen Hochschule tätigen Frauen und Männern erreicht wird“.

Für Universitäten haben Studien gezeigt, dass die erhöhte Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen nicht automatisch zu einer Veränderung dieser Entscheidungsprozesse und -kriterien geführt hat. Frauen in Entscheidungspositionen haben zwar große Einflussmöglichkeiten, Kulturwandel zu unterstützen, aber nicht alle Frauen erkennen einen entsprechenden Handlungsbedarf oder fühlen sich auch dafür zuständig (Wroblewski, 2021). O'Connor et al. (2019) beschreiben mit dem Konzept „stealth power“ Managementpraktiken, durch die die Einflussmöglichkeiten von Frauen in Leitungsfunktionen de facto eingeschränkt werden. Dazu zählt u. a. rhetorische Kollegiali

tät, die Kontrolle über die Agenda, Einfordern von Loyalität innerhalb der Gruppe oder das Kleinreden bzw. Ignorieren von geschlechterbezogenen Unterschieden. Enzenhofer et al. (2021) weisen ebenfalls darauf hin, dass informelle Vorabsprachen oder Männerseilschaften nicht an Relevanz verlieren, wenn mehr Frauen in Gremien vertreten sind. Sie fordern einen Kulturwandel in Gremien ein. „Die Vorstellung, dass Frauen qua Geschlecht an einer inklusiveren Arbeitskultur interessiert sind, ist lediglich ein weiteres Stereotyp. Stattdessen braucht es eine Reflexion des Status Quo und den Willen möglichst aller Mitglieder in Gremien, etwas zu verändern: vielfältigeren Stimmen Gewicht zu verleihen und Transparenz herzustellen.“ (Enzenhofer et al., 2021, S. 90).

Diskussion

In den 1990er-Jahren stand die Zielsetzung der Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Forschung im Zentrum von Gleichstellungspolitiken. Dem lag die von Rosabeth Moss Kanter (1977) formulierte Annahme zugrunde, dass eine höhere Beteiligung von Frauen eine Veränderung der Kultur in Wissenschaft und Forschung auslösen würde. Diese implizite Annahme, dass Frauen Kulturwandel unterstützen oder initiieren – insbesondere, wenn sie in Entscheidungsfunktionen vertreten sind – hat sich zum einen als unrealistisch und zum anderen als zusätzliche Herausforderung für Frauen herauskristallisiert. Helen Peterson (2015) bezeichnet die damit verbundene Erwartungshaltung als „unfair“ den Frauen gegenüber und zeigt, dass damit eine nur schwer realisierbare Erwartungshaltung einhergeht. Andere Studien weisen darauf hin, dass Frauen nicht automatisch qua Geschlecht die für einen Kulturwandel erforderlichen Kompetenzen mitbringen (u. a. Wroblewski, 2021).

Lauggas (2021, S. 252) weist darauf hin, dass frauenfördernde Maßnahmen „in einen Kontext eingebettet sein [müssen], der strukturelle Aspekte sichtbar und besprechbar macht.“ Es gilt also, Formate zu schaffen, in denen die Erfahrungen aus der Individualförderung an die Organisation rückgemeldet werden und in strukturelle Maßnahmen einfließen können. Lauggas (2021) beschreibt ein solches Format, das an der Universität Bayreuth geschaffen wurde. Im Rahmen des dort etablierten Mentoring- und Coaching-Projekts diskutieren die involvierten Coaches einmal im Jahr ihre Erfahrungen und formulieren Handlungsempfehlungen für die Universität.

Die Erfahrungen mit der Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen an österreichischen Universitäten zeigen, dass diese häufig nicht in gesamtuniversitäre Strategien oder Maßnahmen eingebunden sind. Sie stellen vielmehr „Nischen“ dar, innerhalb derer konkrete Maßnahmen erfolgreich und zur Zufriedenheit der Teilnehmerinnen umgesetzt werden. Außerhalb der Universitäten werden – wenn überhaupt – nur punktuelle Maßnahmen gesetzt. Spezifische Maßnahmen für den naturwissenschaftlich-technischen Bereich sind das w-fORTE Programm INNOVATORINNEN oder die FEMtech Praktika. In den anderen Hochschulsektoren gibt es jedoch kaum den Universitäten vergleichbare Angebote. Vermutlich auch, weil es keine den universitären Leistungsvereinbarungen vergleichbare Instrumente gibt, die die Formulierung von konkreten Maßnahmen zur Frauen- und Gleichstellungsförderung verlangen.

Literatur

Alber, Charlotte, Dusl, Laura, Ecker, Brigitte & Pohoryles-Drexel, Sabine (2021). Erfahrungen und Ergebnisse aus der begleitenden Erhebung zum Pilot w-fORTE INNOVATORINNEN. Wien. <https://repository.fteval.at/570>. Zugegriffen: 11.08.2022.

Barzantny, Anke (2008). Mentoring-Programme für Frauen. Maßnahmen zu Strukturveränderungen in der Wissenschaft? Wiesbaden: VS Verlag.

Blome, Eva, Erfmeier, Alexandra, Gülcher, Nina & Smykalla, Sandra (2015). Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2022). Frauenquote in universitären Kollegialorganen. Umsetzung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen an allen Universitäten gemäß § 42 Abs 8f UG im Jahr 2020. Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversit%C3%A4t/Aktuelles/Frauenquote.html>. Zugegriffen: 10.08.2022.

BMWV [Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr] (Hrsg.) (1999). Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Wien.

Frauenpolitischer Beirat für Universitäten, BMWF (2007). Zehn Punkte Programm zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Ziele, Handlungsfelder, Maßnahmen. Wien.

Dorr, Andrea, Heckl, Eva & Kaufmann, Joachim (2020). Evaluierung des Förderschwerpunkts Talente. Endbericht. Studie im Auftrag des BMK. Wien. <https://repository.fteval.at/549>. Zugegriffen: 11.08.2022.

EC [European Commission] (1999). "Women and science". Mobilising women to enrich European research. COM (1999) 76 final. Brussels. <http://aei.pitt.edu/13321>. Zugegriffen: 10.08.2022.

Enzenhofer, Bettina, Guenther, Elisabeth Anna & Ratzner, Brigitte (2021). „Unangenehm ist normaler Alltag“ – Quote und Macht in universitären Gremien am Beispiel von Technischen Fakultäten in Österreich. In: Angela Wroblewski, Angelika Schmidt (Hrsg.), Gleichstellungspolitik revisited. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis (S. 77–92). Wiesbaden: Springer VS.

Fröhlich, Felicitas (2017). Evaluierungsbericht: Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen – Kompetenzen, Strategien und Netzwerke 2001–2016. Universität Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung.

FWF [Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung] (2019). Mehrjahresprogramm 2019–2021. Strategische Eckpunkte und Vorhaben. Wien. https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Ueber_den_FWF/Publikationen/FWF-relevante_Publikationen/fwf-mehrjahresprogramm-2019-2021.pdf. Zugegriffen: 11.08.2022.

Genetti, Evi, Nöbauer, Herta & Schlögl, Waltraud (2003). move on ... Ergebnisse und Empfehlungen aus dem Wiener Mentoring-Projekt für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Wien: Projektzentrum Frauenförderung der Universität Wien.

Gerhardter, Gabriele & Grasenick, Karin (2009). Follow up Evaluierung des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Wien. Graz: convelop.

Hoffer-Pober, Angelika, Steinböck, Sandra & Gutiérrez-Lobos, Karin (Hrsg.) (2015). Mentoring in der Universitätsmedizin. 10 Jahre Mentoring an der MedUni Wien. Wien: Facultas.

Kanter, Rosabeth Moss (1977). Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.

Lauggas, Meike (2021). Wissenschaftskarriere als privates Risiko? Zur Berücksichtigung weiblicher Lebensrealitäten in der Frauenförderung. In: Angela Wroblewski & Angelika Schmidt (Hrsg.), Gleichstellungspolitik revisited. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis (S. 245–257). Wiesbaden: Springer VS.

O'Connor, Pat, Martin, Patricia Y., Carvalho, Teresa, O'Hagan, Clare, Veronesi, Liria, Mich, Ornella, Saglamer, Gulsun, Tan, Mine G. & Caglayan, Hulya (2019). Leadership practices by senior position holders in higher educational research institutes: Stealth power in action? *Leadership* 15(6), 722–743. doi: 10.1177/1742715019853200.

Peterson, Helen (2015). „Unfair to women“? Equal representation policies in Swedish academia. *Equality, Diversity and Inclusion* 34(1), 55–66. doi: 10.1108/EDI-09-2013-0070.

Pohn-Weidinger, Simon & Grasenick, Karin (2011). Elita – Evaluierung der FWF Programme Elise Richter und Hertha Firnberg. Studie im Auftrag des BMWF. Graz: convelop. <https://zenodo.org/record/20580#YvOhyN-xVaQ>. Zugegriffen: 18.08.2022.

Rat für Forschung und Technologieentwicklung (2002). fFORTE – Frauen in Forschung und Technologie. Empfehlung vom 14./15.02.2002. Wien. <https://www.rat-fte.at/einzelempfehlungen-258.html>. Zugegriffen: 01.09.2022.

Rath, Anna (2010). Zur Nachhaltigkeit des Karriereprogramms. Was hat das Karriereprogramm für die Laufbahnen der Absolventinnen – auf persönlicher und beruflicher Ebene – gebracht? Bachelorarbeit am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften der Universität Graz. Graz.

Seiser, Gertraud & Knollmayer, Eva (Hrsg.) (1994). Von den Bemühungen der Frauen in der Wissenschaft Fuß zu fassen. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 4. Wien: Österreichische Staatsdruckerei.

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

Schulev-Steindl, Eva (2010). Frauenquoten im Universitätsrecht – erste Erfahrungen nach der UG-Novelle 2009. Zeitschrift für Hochschulrecht 9(3), 67–76. doi: 10.1007/s00741-010-0253-4.

Wroblewski, Angela & Englmaier, Victoria (2017). Absolventinnenbefragung muv. Studie im Auftrag der Universität Wien, Abteilung für Gleichstellung und Diversität. Wien.

Wroblewski, Angela (2019). Undoing Gender durch Quoten? Der Beitrag verpflichtender Frauenquoten zur Gleichstellung an österreichischen Universitäten. In: Nicole Hille (Hrsg.), Qualität mit Quote. Zur Diskussion um Exzellenz, Chancengleichheit und Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung (S. 43–60). Göttingen: Cuvillier Verlag.

Wroblewski, Angela (2021). Quotas and Gender Competence: Independent or Complementary Approaches to Gender Equality? *Frontiers in Sociology* 6, 740462. doi: 10.3389/fsoc.2021.740462.

Wroblewski, Angela & Leitner, Andrea (2011). excellentia. Evaluationsbericht. Studie im Auftrag des BMWF. Wien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6246>. Zugegriffen: 11.08.2022.

3.1 Neue Wege in der Karriereförderung. Reflexion des Umstiegs von Frauenprogrammen auf ESPRIT



Barbara Zimmermann

Eine der Kernaufgaben des FWF ist die qualitative und quantitative Ausweitung des Forschungspotenzials nach dem Prinzip „Ausbildung durch Forschung“. Um mit dem Ausbau des Potenzials das Wissenschaftssystem zu stärken, ist es zentral, junge Forscher:innen bestmöglich in ihrer Karriereentwicklung zu fördern.

Seit den 1980er-Jahren fördert der FWF den Emanzipierungsprozess von Postdocs mit eigenen Programmen, seit 1985 etwa mit dem Erwin-Schrödinger-Auslandsstipendium. Selbstverständlich werden die entsprechenden Programme immer wieder einer Zielüberprüfung unterzogen und weiterentwickelt.²¹⁶ Ein dynamisches Forschungsumfeld und geänderte Rahmenbedingungen sind treibende Faktoren für Reformschritte.

Der Start des neuen ESPRIT-Förderangebots für Postdocs im April 2021 markiert einen Meilenstein in der Weiterentwicklung der FWF-Karriereprogramme. Der vorliegende Bericht beleuchtet die Entstehungsgeschichte der Reform und versucht, eine erste Zwischenbilanz zu ziehen. Die Erfahrungen aus 40 Jahren Karriereförderung kommen ebenso zur Sprache wie die Beweggründe, eigene Frauenförderprogramme durch für alle Geschlechter zugängliche Programme zu ersetzen. Hemmende und fördernde Aspekte sowie nationale und internationale Beispiele dieser unterschiedlichen Zugänge werden hierbei diskutiert.

Warum Frauen fördern? Wie Frauen fördern?

Da es sich kein Land leisten kann, auf die Hälfte des intellektuellen Potenzials in den Wissenschaften zu verzichten, war die Einrichtung von Frauenförderprogrammen ein probates Mittel, dieses Potenzial besser auszuschöpfen. Das Angebot sollte bestehen, solange der Frauenanteil unter den Universitätsprofessorinnen kein akzeptables Ausmaß erreicht hat, und dazu beitragen, dass reine Frauenprogramme bald nicht mehr notwendig sein werden.

Nicht zufällig wurde Hertha Firnberg zur Namenspatronin des Frauenprogramms. Viele ihrer Zitate sind noch heute aktuell „Das Unterliegen der Frauen im herrschenden Gesellschaftssystem spricht nicht gegen die Frauen, sondern gegen das System.“²¹⁷ Gesellschaftsordnungen und soziale Rahmenbedingungen können durch Förderorganisationen wie den FWF nicht in großem Maße beeinflusst werden. Der pragmatische und

216 Siehe die Liste der Programmevaluationen der letzten Jahre.

217 https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20090918_OTSO122/heinisch-hosek-hertha-firnbergs-errungenschaften-verteidigen-und-ausbauen. Zugegriffen: 14.11.2022.

wirkungsvolle Ansatz der FWF-Frauenprogramme bestand darin, Forscherinnen in dem bestehenden System bestmöglich zu fördern und zu unterstützen.

Um im Wissenschaftssystem zu reüssieren sind folgende Faktoren unumstritten fördernd: Zeit, die ausschließlich der Forschung gewidmet wird, Kooperationen, internationale Netzwerke und internationale Mobilität sowie die daraus resultierenden internationalen Publikationen. Um Frauen bestmöglich dabei zu unterstützen, diese Aspekte für sich nutzbar zu machen, setzte der FWF in den Frauenprogrammen auf entsprechende Maßnahmen. Zu der Möglichkeit drei (bzw. maximal sechs) Jahre ausschließlich dem eigenen Forschungsvorhaben zu widmen, boten bzw. bieten die Frauenprogramme gute Arbeitsbedingungen durch Anstellungsverhältnisse an den Forschungsstätten und die Option von langfristigen Auslandsaufenthalten in diesem Rahmen, Flexibilität bei der Projektdurchführung, Mentoring und aktive Netzwerkmaßnahmen sowie Trainingskosten für Coaching und Personalentwicklungsmaßnahmen. Aktivitäten zur Sichtbarmachung der Forscherinnen und Dialoge mit Role Models sind weitere programminhärente Komponenten. Nicht zuletzt können Frauen bis zum dritten Geburtstag ihres Kindes bei Vollzeitbeschäftigung eine hohe Kinderpauschale in Anspruch nehmen.

Frauenprogramme werden seit jeher intensiv diskutiert. Die individuelle Frauenförderung im Rahmen der spezifischen Programme wird seit 2005 durch Gender Mainstreaming ergänzt. Mit beiden Ansätzen verfolgte der FWF sein zentrales Anliegen: die Erhöhung der Antragszahlen von Forscherinnen aller Wissenschaftsdisziplinen und die langfristige Verankerung von Frauen im Wissenschaftssystem. Während Frauenförderprogramme primär auf die Unterstützung individueller Frauenkarrieren zielen, wollen Gender Mainstreaming-Maßnahmen systemisch wirken. Mit der Einrichtung des Genderreferates im FWF war u. a. auch das Ziel verbunden, Änderungen im Wissenschaftssystem zu bewirken.

Mit einer Bestandaufnahme, der teils seit mehr als 20 Jahren bestehenden Programme zur Förderung von wissenschaftlichen Karrieren, wurde 2018 ein Diskussionsprozess zur Umgestaltung des entsprechenden Programmportfolios gestartet.

FWF fördert Frauenkarrieren seit 1992

Mit dem Ziel des Ausbaus des Forschungspotenzials setzt der FWF auf Brain Gain / Circulation, Reintegration und Nutzung der vorhandenen Ressourcen. Entsprechend adressierten Fördermaßnahmen schon in den 1990er-Jahren hoch qualifizierte Forscherinnen, um die Zahl an Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen und den Professorinnenanteil zu heben. Diese Ziele verfolgte der FWF 1992 mit der Einführung des Charlotte-Bühler-Stipendiums, welches Wissenschaftlerinnen zum Abschluss der Habilitationsarbeit zur Verfügung stand.

1998 verankerte der FWF flankierend ein weiteres Frauenförderprogramm: die Hertha-Firnberg-Nachwuchsstellen. Diese richteten sich an junge Wissenschaftlerinnen, die am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere bzw. beim Wiedereinstieg nach der Karenz größtmögliche Unterstützung erfahren und mit der Durchführung eines dreijährigen

Postdoc-Projekts in den österreichischen Universitätsbetrieb integriert werden sollten. Im Vergleich zur Förderung durch Stipendien wie beim Charlotte-Bühler-Habilitationsstipendium war die Förderung durch Dienstverträge und der damit einhergehenden Sozialversicherung ein wesentlicher Verbesserungsschritt gerade in der Frauenförderung, da nun auch Pensionsbeiträge und Arbeitslosenversicherung finanziert und Karenzzeiten ermöglicht wurden. Im Lichte der Universitätsrechtsreform und aufgrund des Verbesserungsbedarfs des Programmdesigns begannen bereits 2002 die Überlegungen zur Neugestaltung des Charlotte-Bühler-Stipendiums. In seinen Empfehlungen zur Reformierung der Stipendienlandschaft in Österreich vom Jänner 2005 sprach sich der Rat für Forschung und Technologieentwicklung u. a. für die Beibehaltung und den Ausbau der Frauenförderprogramme und die Etablierung von Gender Mainstreaming aus (Rat für Forschung und Technologieentwicklung, 2005, S. 6). Neben dem Ausbau der Frauenförderprogramme richtete der FWF 2005 den Empfehlungen folgend das Genderreferat ein mit dem Ziel, Gleichstellungsmaßnahmen und Gender Mainstreaming über alle Aktivitäten des FWF hinweg zu etablieren.

2005 konnte schließlich das Elise-Richter-Programm als Nachfolgeprogramm des Charlotte-Bühler-Stipendiums starten. Es richtet sich an Forscherinnen mit Postdoc-Erfahrung und soll sie in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn unterstützen. Es wurde so flexibel gestaltet, dass es die immer wieder geforderte Verlängerung für Firnberg-Projekte ermöglicht, aber auch Frauen gefördert werden können, die ihre Postdoc-Erfahrung und Vorarbeiten anderswo gesammelt haben. Damit bot der FWF hervorragend qualifizierten Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, im Rahmen einer zweistufigen Karriereentwicklung insgesamt sechs Jahre Förderung in Anspruch zu nehmen. Die Flexibilität des Richter-Programms ist ein großer Pluspunkt, denn gerade Frauenkarrieren verlaufen oftmals nicht linear.

FWF-Karriereprogramme:

Zahlen und Fakten als Ausgangspunkt für eine Reform 2018

In der Karriereentwicklung junger Forschender spielen kompetitiv vergebene Drittmittel eine entscheidende Rolle. Eigenständig eingeworbene FWF-Förderungen gelten aufgrund ihres transparenten und objektiven Vergabeverfahrens sowie ihres hochkompetitiven Charakters seit vielen Jahrzehnten als Maßstab für herausragende Qualität und haben damit großen Impact auf wissenschaftliche Karrieren. Aus diesem Grund ist es seitens des FWF naheliegend, auch die Karriereförderprogramme regelmäßig einer Zielüberprüfung zu unterziehen und – wo notwendig – weiterzuentwickeln.

Vor dem Hintergrund der in den letzten Jahrzehnten geänderten Rahmenbedingungen in der Forschungslandschaft und mit der Intention, in die Karriereförderung des FWF mehr Mittel zu investieren, hat der FWF ab 2018 das damals aktuelle Förderungsportfolio einer eingehenden Analyse unterzogen. Kritisch hinterfragt wurden dabei die Zielsetzungen, die Zielgruppen, Antragsvoraussetzungen, Programmdesigns und v. a. die differenzierte Inanspruchnahme des Förderangebots durch unterschiedliche Gruppen.

Für die Umstrukturierung waren folgende wissenschaftliche Karrieren fördernde Programme in Diskussion:

- Das Lise-Meitner-Programm zielte als Incomingprogramm auf Brain Gain und die Etablierung internationaler Kooperationen ab. Die Laufzeit der Projekte belief sich auf maximal zwei Jahre mit projektspezifischen Mitteln von 12.000 EUR p. a.; eine laufende Einreichung war möglich.
- Das Hertha-Firnberg-Programm bot größtmögliche Unterstützung für weibliche Postdocs am Beginn ihrer Karriere bzw. beim Wiedereinstieg nach der Karenz in Österreich. Die Projektlaufzeit von Firnberg-Stellen belief sich auf drei Jahre mit projektspezifischen Mitteln von 12.000 EUR p. a., die Ausschreibung erfolgte zweimal jährlich.
- Das Elise-Richter-Programm bzw. das Elise-Richter-PEEK-Programm unterstützt in Österreich tätige Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung hinsichtlich einer Universitätslaufbahn und setzt Postdoc-Erfahrung voraus. Richter-Projekte können eine maximale Laufzeit von vier Jahren haben, die projektspezifischen Mittel sind mit 15.000 EUR p. a. gedeckelt und die Ausschreibung erfolgt bislang zweimal jährlich.
- Das START-Programm dient dem eigenverantwortlichen Auf- bzw. Ausbau und Leitung einer Arbeitsgruppe sowie der Qualifikation für eine Führungsposition im Wissenschaftssystem im In- und Ausland und richtet sich mit einer jährlichen Ausschreibung an junge Forscher:innen mit exzellentem Track Record. Die Laufzeit von START-Projekten beträgt sechs Jahre mit einer maximalen Fördersumme von 1,2 Mio. EUR.

Schon die Kurzbeschreibung der Programme, die alle gleichermaßen die Förderung von Karrieren und exzellenter Forschung zum Ziel hatten, zeigt ihre Diversität im Hinblick auf finanzielle Ausstattung und Laufzeiten. Unterschiedliche Antragsvoraussetzungen, etwa hinsichtlich Geschlecht oder das Territorialitätsprinzip, hatten als Konsequenz, dass eine fiktive Person mit demselben Geburtsdatum, demselben Promotionsdatum und dem gleichen wissenschaftlichen CV nur aufgrund des Wohnsitzes oder des Geschlechts in unterschiedlichen Programmen antragsberechtigt war.

Im international immer kompetitiver werdenden Wettbewerb um die besten Köpfe wurde das Territorialitätsprinzip zunehmend zu einem Hindernis, bestimmte Programmelemente (wie z. B. die Mit Antragstellung) hatten ausgedient, andere, etwa die Höhe der Fördermittel und die Flexibilität bei deren Inanspruchnahme, sollten ausgeweitet werden. Insgesamt waren die Ziele, in Zukunft die Gemeinsamkeit der Zielgruppe zu betonen und gleiche Chancen auf derselben Karrierestufe zu schaffen. Zu diesem Zeitpunkt wurde auch hinterfragt, ob reine Frauenprogramme noch zeitgemäß sind bzw. ob diese Form der Frauenförderung die Bestmögliche ist.

Der Blick auf die entsprechenden Strategien anderer internationaler Förderorganisationen, Programmevaluierungen²¹⁸ und die eigenen Erkenntnisse aus den langjährigen Förderungsstatistiken waren der Ausgangspunkt für den Reformvorschlag.

Voneinander lernen: DFG und SNF

Im Frühjahr 2019 startete der FWF einen Konsultationsprozess zur Weiterentwicklung der Karriereprogramme. Den Auftakt bildeten ganztägige Arbeitstreffen mit Kolleg:innen der Deutschen Forschungsgemeinschaft in Bonn und des Schweizer Nationalfonds in Bern. Beide Schwesternorganisationen arbeiteten zum damaligen Zeitpunkt ebenfalls an der Umgestaltung ihrer Förderungsportfolios für Postdocs.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die DFG führte 2016 bzw. 2017 eine große Studie zu den Karrierewegen der Geförderten für die Programme Forschungsstipendium, Emmy Noether und Heisenberg durch (Heidler, 2016). Die Analyse der Förderungsdaten und Befragungen von Projektleitenden führten 2019 zur Einführung eines neuen Programms für den wissenschaftlichen Nachwuchs, das Walter-Benjamin-Programm, welches die Förderungslücke eines Postdoc-Programms, das die Projektdurchführung auch in Deutschland ermöglicht, füllen sollte. Die DFG zielt auf Chancengleichheit im Rahmen von Maßnahmen in allen Programmen und ihrer Förderungsaktivität ab, reine Frauenförderprogramme gab und gibt es nicht.²¹⁹

Der Schweizer Nationalfonds (SNF)

Der SNF hatte zum Zeitpunkt der Konsultation die Umgestaltung der Karriereprogramme in einem ersten Schritt abgeschlossen. Neben dem Outgoing-Mobility-Stipendium wurde ein zweistufiges Programmangebot geschaffen: Ambizione setzt auf die Förderung von Postdocs auf einer frühen Karrierestufe, mit Eccellenza schuf der SNF ein großzügig ausgestattetes Advanced-Stage-Programm mit dem Ziel der Erlangung einer Professur. Beide Programme haben keine (angestrebten) Frauenquoten.

Trotz des ursprünglichen Vorschlages, nur ein zweistufiges Programm anzubieten, stellte der SNF zu dem Zeitpunkt sein Frauenprogramm PRIMA nicht ein. PRIMA lief ohne klare Abgrenzung zu den beiden anderen Förderinstrumenten mit einer finanziellen Ausstattung zwischen Ambizione und Eccellenza bis 2022 weiter. Im März 2022 kündigte der SNF die Zusammenführung der Förderinstrumente PRIMA und Eccellenza zu den SNSF Professorial Fellowships an. Das Budget von PRIMA blieb weiterhin für Frauen reserviert und die Gleichstellungsmaßnahmen wurden in das neue Programm integriert. Somit geht der SNF auf der Advanced-Stage-Stufe denselben Weg, den der FWF 2021 mit ESPRIT gestartet hat.

218 Insbesondere die Evaluierung der Frauen- und Mobilitätsprogramme des FWF, siehe Anm. 216.

219 https://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/chancen_gleichheit/index.html. Zugegriffen 14.11.2022.

Der FWF war die einzige Förderorganisation in Europa, die über Jahrzehnte zwei Frauenprogramme anbot, wie u. a. auch die Erhebung der europäischen Postdoc-Programme der Science Europe AG Research Careers zeigt (Science Europe, 2016).

Die DFG hatte 2018 gesamt ca. 22 % Projektleiterinnen, unter den geförderten Postdocs waren 32 % der Antragstellenden weiblich (DFG, 2019). Der SNF, der über viele Jahre ebenfalls ein spezifisches Frauenförderprogramm anbot, konnte 2017 auf einen Anteil von 24 % Frauen unter den Projektleitenden insgesamt blicken, bei den Karriereprogrammen waren es 39 % (Swiss National Science Foundation, 2017).

Förderungsstatistik FWF

Dass die Frauenförderprogramme des FWF sowohl Impact auf individuelle Karrieren als auch auf die Zahl der Antragstellerinnen beim FWF hatten, zeigen Evaluierungen und die Förderungsstatistiken: 2019 waren 34 % aller Forschenden, die einen Antrag beim FWF einreichten, weiblich.²²⁰ In den frühen Karrierephasen lag die Beteiligung von Frauen bei den in den Jahren 2013 bis 2018 entschiedenen Anträgen sogar bei 45 % (siehe Abb. 1), ebenso wie ihr Anteil an Bewilligungen. Besonders stark sind Antragstellerinnen beim FWF in den Geistes- und Sozialwissenschaften und zunehmend in den Life Sciences vertreten, die naturwissenschaftlichen und technischen Bereiche bleiben aber nach wie vor stark von Männern dominiert.

Während diese Zahlen verdeutlichen, dass ein ausreichend hohes Potenzial an Antragstellerinnen in der frühen Karrierephase vorhanden war, fiel auf, dass die beantragten Mittel sehr ungleich verteilt waren. So wurden nur 38 % der Mittel von Frauen beantragt (Abb. 2), obwohl sie 45 % der Antragstellenden ausmachten. Dies lag daran, dass die von Frauen beantragten Projekte aufgrund der finanziellen Obergrenzen in den Frauenprogrammen vor allem programminhärent kostengünstiger sind, wohingegen die kostenintensivsten Projekte (START) den höchsten Anteil sowohl an männlichen Antragstellern, als auch an von Männern beantragten Mitteln aufweisen (je 76 %). In Programmen mit gleichen Bedingungen für Frauen und Männer (Einzelprojekte und START) beantragten Frauen pro Projekt keineswegs weniger, sondern im Schnitt sogar 1 % mehr als Männer²²¹.

220 Bei Einführung des Hertha-Firnberg-Programms 1998 war der Anteil von Frauen unter den Antragstellenden über alle FWF-Programme bei 12,9 % (Quelle: FWF).

221 Zahlen für Selbstantragstellende max. acht Jahre nach Promotion der Jahre 2013–2018 (Quelle: FWF).

Antragsanteile nach Geschlecht

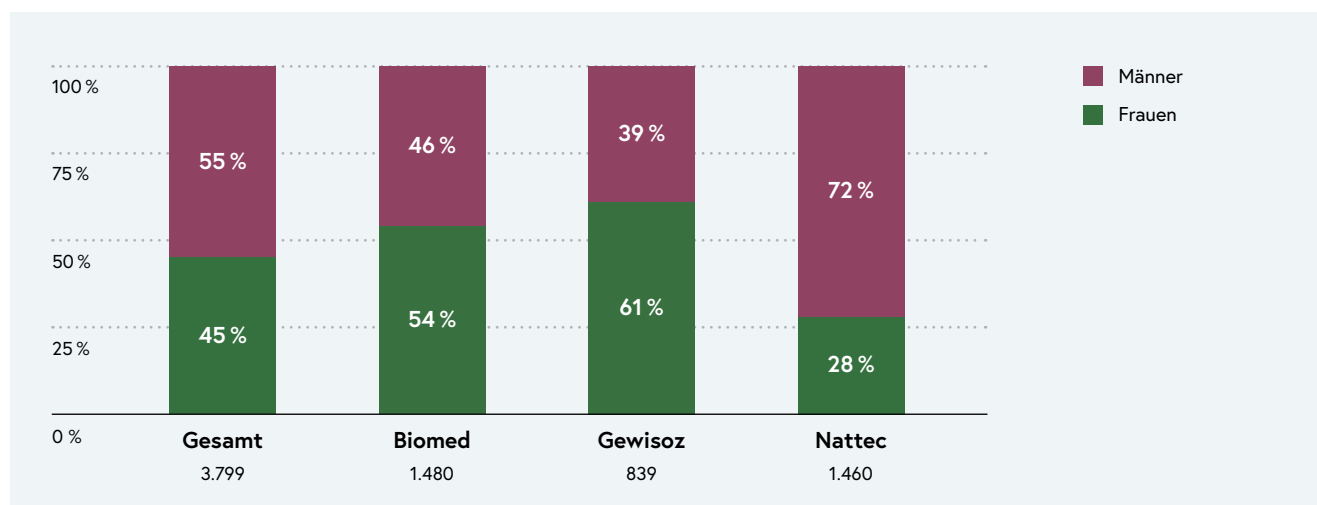


Abbildung 1: Entschiedene Anträge (2013–2018) für die Programme Erwin-Schrödinger, Lise-Meitner, Hertha-Firnberg, Elise-Richter, START und Einzelprojekte (max. acht Jahre nach Promotion, mind. 75% Selbstantragstellung); in Klammern Anzahl Anträge; Quelle: FWF.

Anteile der Antragssummen nach Geschlecht

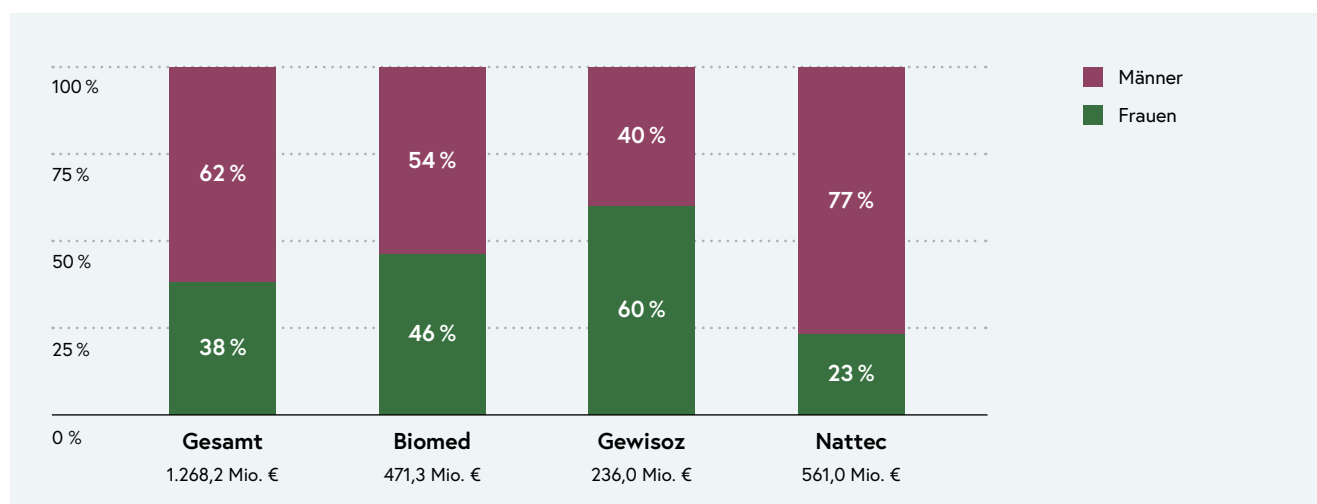


Abbildung 2: Entschiedene Summen (2013–2018) in den Programmen Erwin-Schrödinger, Lise-Meitner, Hertha-Firnberg, Elise-Richter, START und Einzelprojekte (max. acht Jahre nach Promotion, mind. 75% Selbstantragstellung); in Klammern Antragssumme in Mio. EUR; Quelle: FWF.

Ein Vergleich der FWF-Bewilligungsquoten von Frauen und Männern in frühen Karrierephasen – maximal acht Jahre nach Promotion – zeigt, dass Frauen in den letzten Jahren im Durchschnitt genauso erfolgreich waren wie ihre Mitbewerber (Abb. 3). Während der Frauenanteil bei bewilligten Projekten ident mit dem Frauenanteil bei beantragten Projekten ist, ist der Anteil an für Frauen bewilligten Mitteln mit 44% sogar deutlich höher als der von ihnen beantragte Anteil (38%). Dies liegt vorwiegend daran, dass

die Bewilligungsquote bei dem Programm mit den höchsten Antragssummen und dem höchsten Anteil an männlichen Antragstellenden (START) extrem niedrig ist. Beim START-Programm sind die wenigen Antragstellerinnen auch relativ erfolgreich (24% Anteil an beantragten Mitteln versus 33% an bewilligten Mitteln).

Bewilligungsquote der Anträge nach Geschlecht

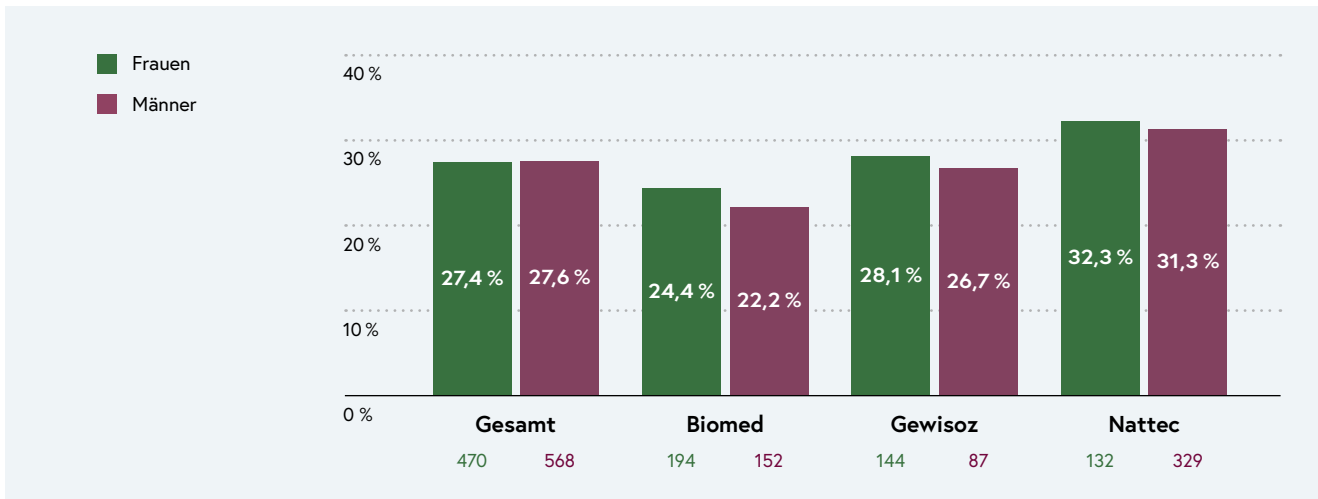


Abbildung 3: Bewilligungsquoten bezogen auf Anzahl bewilligte Projekte / Anzahl Anträge (2013–2018) in den Programmen Erwin-Schrödinger, Lise-Meitner, Hertha-Firnberg, Elise-Richter, START und Einzelprojekte (max. acht Jahre nach Promotion, mind. 75% Selbstantragstellung); darunter die Anzahl der Anträge von Frauen und Männern; Quelle: FWF.

Zusammenfassend konnten die Zahlen so interpretiert werden, dass die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Projekteinreichungen beim FWF in der frühen Karrierephase schon relativ ausgewogen war, allerdings – den unterschiedlichen finanziellen Ausstattungen der diversen Förderprogramme geschuldet – Frauen weniger Mittel als Männer beantragten. Hinsichtlich Erfolgsquoten war kein Genderbias im Entscheidungsverfahren feststellbar.²²²

Der Reformvorschlag: Ein zweistufiges Förderangebot

Statt diverser Programme mit ähnlichen Zielen aber besagten Unterschieden entschied sich der FWF, ein vereinfachtes Programmangebot mit gleichen Chancen für Forscher:innen auf derselben Karrierestufe zu schaffen. Es wurde ein zweistufiges Förderangebot vorgeschlagen mit einem Early-Stage-Programm (statt Hertha-Firnberg und Lise-Meitner) und ein Advanced-Stage-Programm (START und Elise-Richter). Die spezifischen Frauenprogramme sollten in dieses gemeinsame Förderangebot übergeführt werden, wobei

²²² Ein Genderbias ist auch beim größten Programm des FWF, den Einzelprojekten, zumindest seit 1999 nicht beobachtbar (siehe Reckling & Fischer, 2010; Mutz & Daniel, 2022).

Frauen als Zielgruppe besonders angesprochen und 50% der Mittel für sie reserviert werden sollten. Zusätzlich sollten frauenspezifische Fördermaßnahmen implementiert werden.

Der FWF publizierte den Vorschlag des zweistufigen Förderangebotes im März 2019 in seinem Mehrjahresprogramm. Die damit einhergehende Abkehr von reinen Frauenprogrammen wurde breit und sehr kontrovers diskutiert. Um die unterschiedlichen Standpunkte reflektieren zu können, suchte der FWF den Dialog mit seinen Stakeholdern und initiierte einen partizipativen Konsultationsprozess. Der Hauptfokus lag auf der Frage, ob und wenn ja, wie man Frauen in gemeinsamen Programmen besser fördern kann bzw. soll.

In den Konsultationsprozess waren Stakeholder aus allen relevanten Bereichen und unterschiedliche Expert:innen einbezogen (darunter Forschende, Fördernehmer:innen, Vertreter:innen von Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen, Expert:innen in Gleichstellungsfragen verschiedener Institutionen). Nach einem halben Jahr lagen die Ergebnisse und Empfehlungen vor. Das vorgeschlagene neue Early-Stage-Programm fand in seinen Grundzügen weitgehende Zustimmung, da die Umstellung eine Vereinfachung und Verbesserung darstellte. Die Möglichkeit der laufenden Einreichung, der höheren Flexibilität bei den Fördersummen, der Ausbau des Frauen-Mentorings, einheitliche Antragsvoraussetzungen und nicht zuletzt mehr Budgetmittel würden gemäß der Meinung der am Konsultationsprozess involvierten Personen Vorteile für alle Antragstellenden mit sich bringen. In Bezug auf das Advanced-Stage-Programm blieben am Ende des Konsultationsprozesses wenige Punkte im Bereich des Programmdesigns sowie in Bezug auf die Höhe der notwendigen finanziellen Mittel für einen Programmstart offen. Die Weiterentwicklung der Gleichstellungsstandards in den Entscheidungsverfahren aller FWF-Programme sollte entsprechend den Ergebnissen aus dem Konsultationsprozess vorangetrieben werden.

ESPRIT „Early-Stage-Programm: Research – Innovation – Training“

Im April 2021 löste das ESPRIT-Programm die Programme Hertha-Firnberg und Lise-Meitner ab. Die Implementierung von ESPRIT wurde unter Berücksichtigung der im Konsultationsprozess erarbeiteten Eckpunkte vorgenommen. Als eines der größten Risiken wurde immer wieder genannt, dass man Frauen als Antragstellende verlieren könnte, da sie sich von einem für alle offenen Programm nicht angesprochen fühlen würden.

Das neue ESPRIT-Programm zielt darauf ab, Wissenschaftler:innen aus dem In- und Ausland zu gewinnen und Österreichs Forschungsstätten mit Forschungsprojekten von exzellenter Qualität zu stärken. Darüber hinaus ist ESPRIT darauf ausgerichtet, den Förderungsbedarf von Postdocs in einem gemeinsamen Programm zu adressieren, um sie unabhängig von ihrer Disziplin bestmöglich an Österreichs Universitäten und Forschungsstätten zu verankern. Schließlich bleibt die Frauenförderung ein wichtiges Programmziel. Dieses Ziel wird entsprechend prominent kommuniziert und mit Maßnahmen in allen Stadien der Programmimplementierung und der Abwicklung umgesetzt. In allen Programmphasen, von der Antragstellung über die Entscheidungsfindung bis zur

Projektdurchführung sind unterschiedliche Maßnahmen implementiert, um Gleichstellung sicherzustellen:

Informations- bzw. Beratungsveranstaltungen speziell für Wissenschaftlerinnen begleiten die Anfangsphase von ESPRIT. Die Berücksichtigung der Chancengleichheit im Entscheidungsverfahren mit der Implementierung transparenter und nachvollziehbarer Begutungskriterien und der Sensibilisierung der Gutachter:innen sowie Bias-Sensibilisierungs-Schulung der Entscheidungsgremien konnten umgesetzt werden (siehe Beitrag 2.4). Der FWF hat sich zum Ziel gesetzt, die Hälfte der Förderungen an Frauen zu vergeben bzw. die Hälfte der Mittel für Frauen zu reservieren, indem bei gleicher Qualifikation und gleicher Qualität Anträge von Frauen bevorzugt gefördert werden.

Geförderten ESPRIT-Projektleiterinnen bietet das Programm alle Fördermaßnahmen, die auch in den Frauenprogrammen implementiert waren, wie Know-how-Transfer und Visibility-Maßnahmen durch laufende Mentorings, Workshops und Netzwerktreffen, Kinderpauschalen bis zum dritten Geburtstag des Kindes bei Vollzeitbeschäftigung der Projektleiterin.

Die Implementierung von ESPRIT wurde von einem EU-Projekt unter Beteiligung von Joanneum Research (Projekt „GRANteD“) mit Fokus auf die Themen Chancengleichheit und Genderbias im Peer-Review- und Entscheidungsverfahren wissenschaftlich begleitet. Darüber hinaus erfolgt ein regelmäßiges Monitoring des Frauenanteils an den beantragten und bewilligten Projekten und der Bewilligungsquoten.

Seit dem Start des Hertha-Firnberg-Programms fördert der FWF aktiv die Netzwerkbildung der im Rahmen der Frauenprogramme geförderten Forscherinnen und unterstützt diese in ihrer Sichtbarkeit. Dazu dienen jährlich stattfindende zweitägige Workshops und eine jährliche feierliche Vergabe der Förderungen, bei welcher Frauen in der Wissenschaft gefeiert werden und es die Möglichkeit zum Netzwerken mit Kolleginnen und Role Models gibt. Neben den spezifischen im Programmdesign implementierten Frauenfördermaßnahmen werden nun auch die ESPRIT-Projektleiterinnen aktiv in das Frauennetzwerk integriert. Am 24. Mai 2022 konnten nach zwei Jahren coronabedingter Pause wieder Frauen in der Wissenschaft gefeiert werden, 49 exzellente Projektleiterinnen in den Frauenprogrammen und erstmals im ESPRIT-Programm wurden in diesem Rahmen ausgezeichnet.

Auch wenn die Zahlen der Förderungsstatistik erst nach einem ganzen Jahr aussagekräftig und vergleichbar sind, zeigt die Bilanz der ESPRIT-Förderungen seit April 2021 einen positiven Trend: Bislang wurden von November 2021 bis Juni 2022 über 234 ESPRIT-Anträge entschieden. Der Anteil weiblicher Antragstellender lag bei den bislang entschiedenen Projekten bei ca. 43%. Es wurden 72 Projekte bewilligt, davon waren 34 Projekte von Frauen. Die Bewilligungsquote lag bei den Anträgen mit weiblicher Projektleitung bei ca. 34%, die Bewilligungsquote der Männer betrug ca. 28% (Quelle: FWF).

Fazit: Frauenförderung und Gender Mainstreaming

Der 2005 begonnene Weg der Verschränkung von Frauenförderung und Gleichstellungsmaßnahmen in allen Programmen bzw. Gender Mainstreaming in allen FWF-Aktivitäten

hat mit der Entwicklung von ESPRIT eine neue Qualität und Gewichtung bekommen. Wie in Beitrag 2.4 von Sabine Haubenwallner beschrieben, konnten die Sensibilisierung von Gutachtenden, die Bias-Schulung der Gremien, die Implementierung von gendersensiblen Richtlinien und CV-Vorgaben auf den Weg gebracht werden. Der erste Teilbericht der begleitenden Evaluierung der Implementierung des ESPRIT-Programms durch GRANted – die Policy Analyse – stellt den Maßnahmen des FWF ein gutes Zeugnis aus:

„[...] Austria, Ireland, and Sweden are all countries which are ranked high or relatively high in international comparisons of overall gender equality in society. Furthermore, two of these national contexts, Austria, the national context of the FWF, and Sweden, the national context of the SRC, build on from an international perspective very long-term national engagement and political will to promote gender equality, through legislation and policy development in general, including specific policies and legislation in the research and higher education sector. Both Austria and Sweden have implemented long-term comprehensive policies and measures in research and higher education, and political will, demonstrated in the governmental demand of accountability in terms of gender equality towards universities and public funding agencies has played a crucial role in this [...].“
(Husu & Peterson, 2022, S. 126).

Wie erfolgreich dieser neue Weg der Frauenförderung sein wird, werden letztendlich die Zahlen in ein paar Jahren erkennen lassen. Ebenso werden wir erst in einiger Zeit bilanzieren können, ob die Corona-Pandemie und die herrschende Wirtschaftskrise einen Einfluss auf die Anzahl weiblicher Antragstellender hatten. Auch dann wird der FWF wieder seine Fördermaßnahmen einer Zielüberprüfung unterziehen und, wo notwendig, die Frauenfördermaßnahmen nachschärfen.

Literatur

DFG [Deutsche Forschungsgemeinschaft] (2019). Chancengleichheits-Monitoring 2019. Antragstellung und -erfolg von Wissenschaftlerinnen bei der DFG. Berichtsjahr 2018. Bonn: DFG. doi: 10.5281/zenodo.3547450.

Heidler, Richard (2016). Karrierewege im Emmy Noether-Programm und beim Heisenberg-Stipendium. DFG Infobrief. https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib02_2016.pdf. Zugegriffen: 14.11.2022.

Husu, Liisa & Peterson, Helen (2022). GRANteD. Grant Allocation Disparities from a Gender Perspective. D 5.1. Synthesis report on contextual factors, gender equality policy analysis and gender bias risk analysis. Örebro University/Joanneum Research. <https://www.granted-project.eu/wp-content/uploads/2022/05/GRANteD-Equality-Policy-Gender-Bias-Risk-Analysis.pdf>. Zugegriffen: 19.09.2022.

Mutz, Rüdiger & Daniel, Hans-Dieter (2022). Scientific analysis of data on proposals and the decision-making procedure of the FWF with particular focus on the programme “Stand-Alone Projects” in the years 2010–2019. Findings report. doi: 10.5281/zenodo.6596769.

Rat für Forschung und Technologieentwicklung (2005). Ratsempfehlung. Stipendienreform. Empfehlung vom 18. Januar 2005. https://www.rat-fte.at/files/rat-fte-pdf/einzelempfehlungen/2005/050118_Empfehlung_Stipendienreform.pdf. Zugegriffen: 14.11.2022.

Reckling, Falk & Fischer, Christian (2010). Factors Influencing Approval Probability in FWF Decision-Making Procedures. FWF Stand-Alone Projects Programme, 1999 to 2008. <https://ssrn.com/abstract=1725985>. Zugegriffen: 14.11.2022.

Science Europe (2016). Postdoctoral Funding Schemes in Europe. Survey Report. Science Europe Working Group on Research Careers. Brussels: Science Europe. <https://www.scienceeurope.org/media/r35nwieu/20160922-survey-postdocs-final.pdf>. Zugegriffen: 14.11.2022.

Swiss National Science Foundation (2017). Statistics 2017 – full version. <https://www.snf.ch/media/en/TjOlsc1XBZeH4TNH/SNF-Profil-2017-2018-en-Statistiken-Vollversion.pdf>. Zugegriffen: 14.11.2022.

3.2 ÖAW – Umstieg von DOC-fFORTE auf integrierte Frauenförderung im DOC-Programm

Barbara Haberl



Eckdaten zum Programm DOC-fFORTE

Das Förderprogramm DOC-fFORTE wurde vom damaligen Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) finanziert und war Teil von fFORTE, einer gemeinsamen Initiative des Rates für Forschung und Technologieentwicklung und des BMWF sowie der damaligen Bundesministerien für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK), für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) und für Wirtschaft und Arbeit (BMWA).

Ziel des 2002 erstmals ausgeschrieben Förderprogramms war die Steigerung der Zahl der Doktoratsabschlüsse von Frauen in den immer noch männlich dominierten MINT-Fächern – Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften (sowie Medizin und Biowissenschaften).

Synergieeffekte durch die Anbindung an DOC

Antragstellung, Begutachtungs- und Auswahlprozess wurden analog zum existierenden Doktorand:innenprogramm der ÖAW (dem Programm DOC) abgewickelt. Im Rahmen des Programms DOC vergibt die ÖAW seit 1995 Stipendien für Doktorand:innen in allen Bereichen der Grundlagenforschung mit der Zielsetzung, exzellente Nachwuchsforschende durch eine Förderung von bis zu drei Jahren beim Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere zu unterstützen. Die Antragstellung erfolgt durch die Doktorand:innen selbst, die damit (in der Regel) erstmals eigenverantwortlich einen Drittmittelantrag verfassen und einreichen.

Die Anbindung des Frauenförderprogramms fFORTE an DOC führte innerhalb weniger Jahre zu einem hohen Bekanntheitsgrad von DOC-fFORTE in der Scientific Community. Auch die zu Beginn kontinuierlich steigenden und dann konstant hohen Antragszahlen – durchschnittlich 72 Anträge pro Jahr – zeigen, dass das Programm rasch angenommen wurde.

Stipendiendauer

Zunächst wurden Stipendien mit einer Laufzeit von zwölf bis 24 Monaten vergeben; ab 2006 wurde – in Reaktion auf die Rückmeldungen zahlreicher Stipendiatinnen – die maximale Förderdauer auf 36 Monate verlängert. Auf diese Weise sollte es noch besser gelingen, eine wesentliche Zielsetzung des Programms, die Ermöglichung der Durchführung und Fertigstellung der Dissertation, zu erreichen.

Vereinbarung von Studium und Familie

Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarung von Studium und Familie wurden parallel für DOC als auch für DOC-ffORTE angeboten und umgesetzt:

- Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten bei der Antragstellung
- Anspruch auf Mutterschutz und die Möglichkeit für Stipendiatinnen, die während der Förderdauer schwanger wurden, das Stipendium für bis zu 12 Monate zu unterbrechen
- Möglichkeit, das Stipendium bei Nachweis von Kinderbetreuungspflichten in Teilzeit durchzuführen
- Zuschuss in Höhe von bis zu 1.900 EUR pro Jahr für Kinderbetreuung

Mobilitätsförderung

Ein weiteres Ziel des Programms war die Förderung der Mobilität der Doktorandinnen, um die internationale Einbindung der Nachwuchswissenschaftlerinnen, den Know-how-Transfer von ausländischen Forschungseinrichtungen zu verstärken und zur *brain circulation* beizutragen. Ab 2010 hatten die Geförderten die Möglichkeit, einen Zuschuss zu den Reise- und Aufenthaltskosten in Höhe von bis zu 500 EUR pro Jahr für projektbezogene Forschungsaufenthalte oder Konferenzteilnahmen zu beantragen.

Das Programmziel der Mobilitätsförderung wurde klar erreicht: Mit wenigen Ausnahmen nahmen alle Stipendiatinnen an internationalen Konferenzen teil. Mehr als die Hälfte von ihnen führte einen oder mehrere Forschungsaufenthalte an ausländischen Institutionen durch. Etwa 16 % der Stipendiatinnen absolvierten das gesamte Doktors-/PhD-Studium an einer Universität im Ausland.

Anträge und Bewilligungen

Im Zeitraum von 2002 bis zur letzten Ausschreibung im Jahr 2011 wurden für DOC-ffORTE insgesamt 656 Anträge eingereicht und 187 Stipendien vergeben; das entspricht einer Bewilligungsquote von knapp 29 %.

Fachbereiche

Die überwiegende Mehrheit sowohl der Bewerberinnen als auch der Stipendiatinnen forschte in spezifischen Fachgebieten der Natur- und Biowissenschaften; 27 % der Anträge bzw. 21 % der Bewilligungen kamen aus der Humanmedizin. Doktorandinnen aus den Technischen Wissenschaften konnten während der gesamten Laufzeit des Förderprogramms nicht in dem gewünschten Ausmaß angesprochen werden – aus diesem Bereich kamen insgesamt nur 6 % der Anträge bzw. 5 % der Stipendien. Damit war DOC-ffORTE allerdings erfolgreicher als DOC: Hier betrug der Anteil der Bewerbungen aus den Technischen Wissenschaften (sowohl von Männern als auch von Frauen) etwa 3 %.

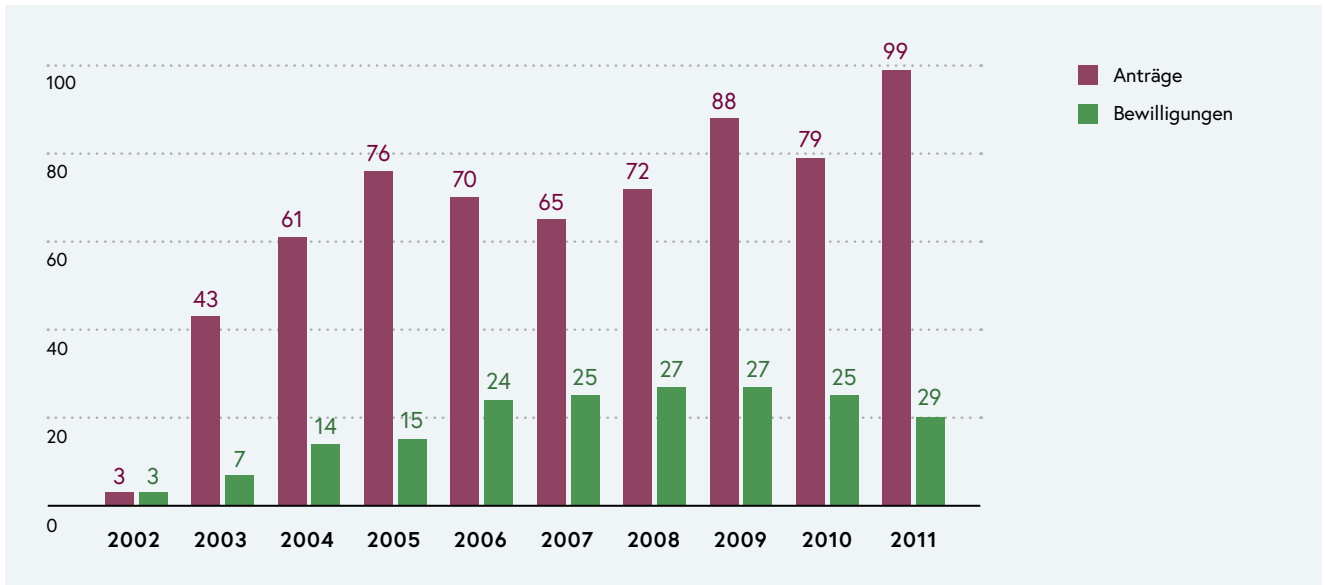


Abbildung 1: DOC-fFORTE / Anträge und Bewilligungen 2002–2011; Quelle: ÖAW

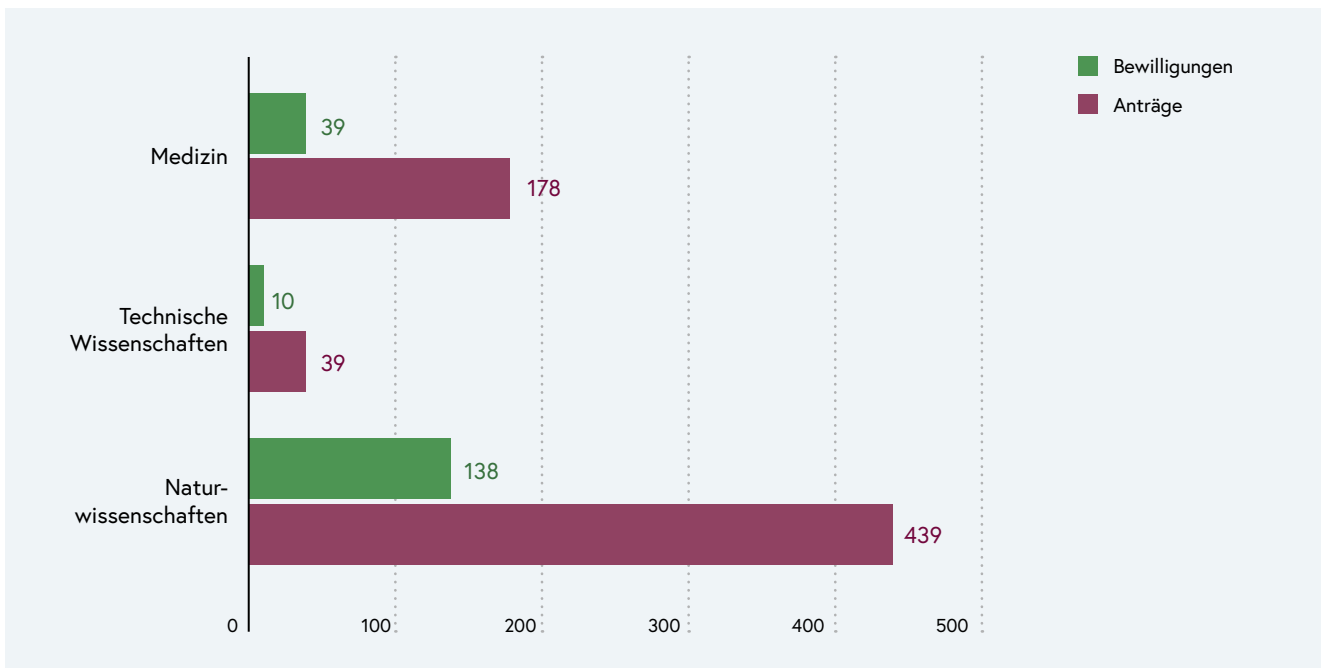


Abbildung 2: DOC-fFORTE / Anträge und Bewilligungen nach Fachbereichen 2002–2011; Quelle: ÖAW

Forschungsorte

Es dauerte einige Jahre, bis das Programm auch an Universitäten außerhalb von Wien bekannt wurde: Etwas mehr als die Hälfte der Antragstellerinnen bzw. 45% der Stipendiatinnen führten ihre Dissertation an einer Universität in Wien durch, 37% der Bewerberinnen bzw. 39% der Geförderten absolvierten das Doktoratsstudium an einer von zwölf weiteren Universitäten in Österreich.

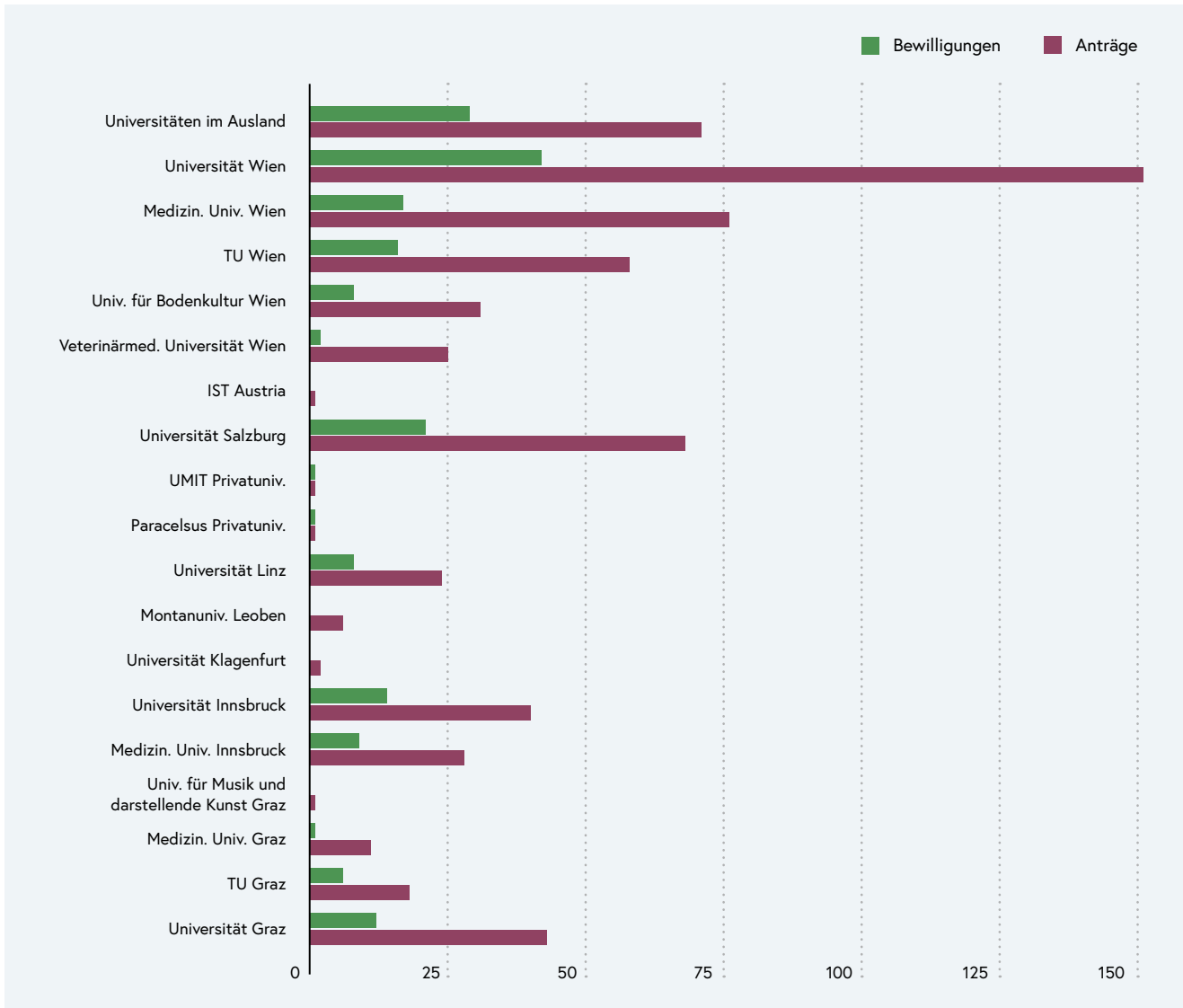


Abbildung 3: DOC-fORTE / Anträge und Bewilligungen nach Universitäten 2002–2011;
Quelle: ÖAW

Zielerreichung/Monitoring der Karriereverläufe von DOC-fFORTE-Stipendiatinnen

Zur Überprüfung der Zielerreichung, die Steigerung der Zahl der Doktoratsabschlüsse von Frauen in den so genannten MINT-Fächern, wurde regelmäßig die Anzahl der Stipendiatinnen erhoben, die ein bzw. drei Jahre nach Ablauf der Förderdauer das Doktorats-/PhD-Studium abgeschlossen hatten. Außerdem wurden und werden die Karriereverläufe der ehemaligen DOC-fFORTE-Stipendiatinnen mittels Internetrecherche bzw. Kontaktaufnahme nachverfolgt. In vielen Fällen werden Informationen zu wichtigen beruflichen bzw. wissenschaftlichen Erfolgen von den Stipendiatinnen selbst übermittelt.

93% der Stipendiatinnen haben das Programmziel erreicht, d.h. sie haben ihr Doktorats- oder PhD-Studium erfolgreich abgeschlossen. In den meisten Fällen erfolgte der Abschluss zwei bis drei Jahre nach Förderende. Zumindest 12% der ehemaligen Geförderten sind als Privatdozentinnen oder Professorinnen an Universitäten im In- und Ausland tätig.

Etwa drei Viertel der DOC-fFORTE-Stipendiatinnen sind im Bereich Forschung und Entwicklung tätig, z. B. als wissenschaftliche Mitarbeiterin, Projekt- oder Gruppenleiterin an einer Universität bzw. außerordentlichen Forschungseinrichtung, als Angestellte an einer Forschungsabteilung eines Unternehmens oder im Forschungsmanagement.

Entwicklung des Frauenanteils bei Antragstellung und Vergabe in den MINT-Fächern im Programm DOC im Zeitraum von 1995 bis 2021

Im Jahr 2011 wurde das Frauenförderprogramm DOC-fFORTE beendet und in das Doktorand:innenprogramm DOC der ÖAW integriert.

Betrachtet man die Entwicklung in den MINT-Fächern, so führte die gemeinsame Ausschreibung der beiden Programme DOC und DOC-fFORTE im Zeitraum von 2003 bis 2011 dazu, dass sich weniger Frauen für DOC bewarben, insgesamt ist der Anteil der Frauen bei den Anträgen aber gestiegen.

Der Frauenanteil lag bei den DOC-Anträgen in den Jahren 1995 bis 2001 etwa bei 39%, in den Jahren 2002 bis 2011 stieg der Anteil der Bewerbungen von Frauen in den MINT-Fächern für die beiden Programme DOC und DOC-fFORTE auf 62%. Mit dem Ende des Frauenförderprogramms ging der Anteil der Bewerberinnen in den MINT-Fächern zurück und liegt nun meist bei knapp unter oder über 50%. Er ist damit heute signifikant höher als vor dem Förderprogramm DOC-fFORTE.

Noch deutlicher ist die Entwicklung der Anzahl der Stipendien in den Fachgebieten der Technischen Wissenschaften, Natur- und Biowissenschaften, Medizin und Mathematik. Etwa 38% der Stipendien in den MINT-Fächern gingen im Zeitraum von 1995 bis 2002 an Frauen. Durch die zusätzliche Finanzierung von Stipendien für Frauen im Rahmen von DOC-fFORTE konnte dieser Anteil auf 65% gesteigert werden. In den Jahren seit 2012 blieben die Bewerberinnen in den MINT-Fächern erfolgreich – mit wenigen Ausnahmen liegt der Frauenanteil bei den Bewilligungen in diesem Zeitraum bei mehr als 50%.

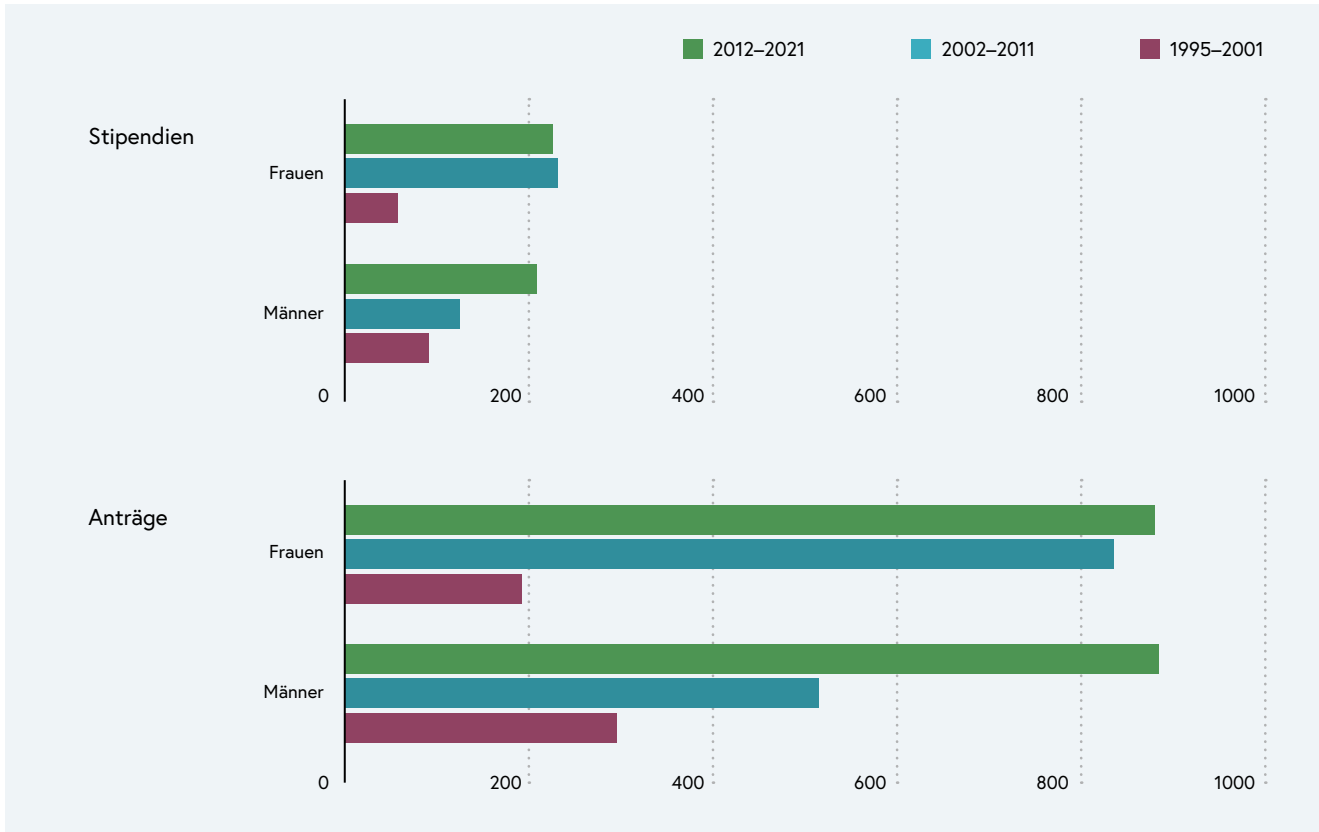


Abbildung 4: DOC (MINT-Fächer) und DOC-fFORTE / Anträge und Stipendien 1995–2021 (nach Geschlecht); Quelle: ÖAW

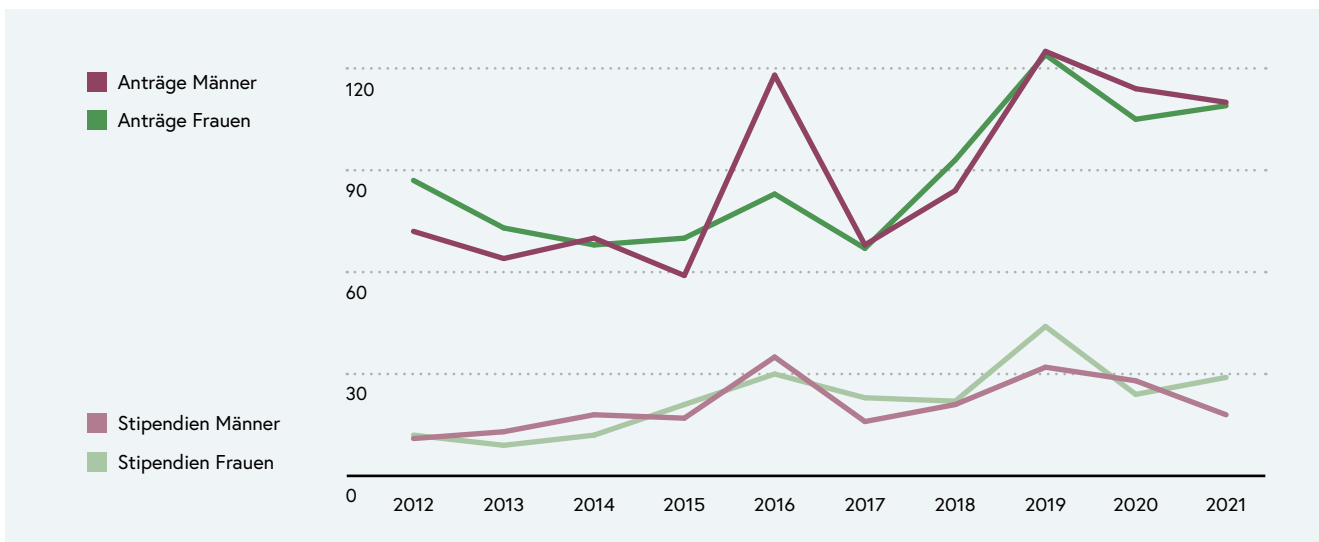


Abbildung 5: DOC (MINT-Fächer) / Anträge und Stipendien 2012–2021 (nach Geschlecht); Quelle: ÖAW

Überführung von DOC-ffORTE in das DOC-Programm mit integrierten Gleichstellungsmaßnahmen

Die Entscheidung, DOC-ffORTE nach einer Laufzeit von acht Jahren einzustellen und in das Doktorand:innenprogramm DOC der ÖAW zu integrieren, wurde innerhalb der ÖAW und mit dem BMBWF eingehend diskutiert und reflektiert. In diesem Kontext wurde deutlich, dass Doktorandinnen in den MINT-Fächern sich gezielt für DOC-ffORTE bewarben, während der Frauenanteil bei den Anträgen für DOC in diesen Fächern kontinuierlich zurückging. Der Eindruck entstand, dass das spezifische Programmangebot für Frauen diesen zwar die Chance für einen erfolgreichen Abschluss des Doktoratsstudiums eröffnete, sie gleichzeitig aber auf „Frauenförderung“ festlegte. Die im Vergleich zu DOC etwas höhere Bewilligungsquote bei DOC-ffORTE wurde zum Teil auch als Nachteil für die Stipendiatinnen angesehen. Die Zusammenlegung der Programme war jedoch vom Ziel geleitet, eine ausgewogene Zuerkennung von DOC-Stipendien an Frauen und Männern im Sinn eines Gender Mainstreamings zu erreichen, da aufgrund der Erfahrungen mit dem Programm DOC-ffORTE von einer ausreichenden Anzahl qualifizierter Bewerberinnen auszugehen war.

Letztlich sollte die Integration von DOC-ffORTE in das Förderprogramm DOC zeigen, ob die Zielsetzung – die Anzahl der Doktorandinnen in den MINT-Fächern zu erhöhen – auch ohne ein spezifisches Frauenförderprogramm weiterhin erreicht werden könnte. Tatsächlich ging der Frauenanteil bei den Bewerbungen in den MINT-Fächern in den ersten Jahren nach der Zusammenlegung der beiden Programme zurück, insgesamt ist der Frauenanteil in diesen Fächern aber bis heute deutlich höher als vor der Einführung von DOC-ffORTE. Offenbar hat dieses spezifische Angebot nachhaltig Frauen als Antragstellende gewonnen und ihnen gezeigt, dass die eigenständige Einwerbung von Drittmitteln und in weiterer Folge auch die Durchführung einer Dissertation in einem der MINT-Fächer erfolgreich sein kann.

Zur Umsetzung dieser Zusammenführung der beiden Programme mussten keine Änderungen an der Programmausgestaltung von DOC vorgenommen werden. DOC profitierte von den Gleichstellungsmaßnahmen, die während der Laufzeit von DOC-ffORTE zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium und Familie eingeführt wurden, da diese gleichzeitig auch bei DOC übernommen wurden. Im Rahmen von DOC konnten einige Maßnahmen – der Zuschuss für Kinderbetreuung, die Möglichkeit der Unterbrechung aufgrund von Elternkarenz und die Möglichkeit des Teilzeit-Stipendiums aufgrund von Betreuungspflichten – von Beginn an auch von Männern in Anspruch genommen werden.

Die Förderung durch das Programm DOC-ffORTE hat sich für die Erhöhung der Anzahl der weiblichen Antragstellenden in den MINT-Fächern als sehr wirksam erwiesen. Was in der Planung erhofft wurde, hat sich im Rückblick bewahrheitet: Die direkte Ansprache von weiblichen Promovierenden hat eine Steigerung der Bewerbungen von Frauen ermöglicht und fest etabliert. Frauenförderprogramme können im Kontext eines Programmportfolios geeignete Maßnahmen sein, um Wissenschaftskarrieren gezielt zu fördern.



3.3 Auf dem Weg zur Chancengleichheit. Der Förderschwerpunkt Talente des BMK als multifaktorieller Ansatz

Andrea Rainer

Menschen in der angewandten Forschung über den gesamten Karriereverlauf zu unterstützen ist das übergeordnete Ziel des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK), um Forschungs- und Innovationsaktivitäten in Österreich voranzubringen und den österreichischen Wirtschaftsstandort abzusichern. Dafür braucht der Bereich Forschung, Technologie und Innovation (FTI) einerseits qualifizierte Arbeitskräfte und andererseits gut ausgebildete Nachwuchsforschende. Fördermittel des BMK im Rahmen des Förderschwerpunkts Talente dienen dazu, im Rahmen der Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation (FTI-Strategie), Impulse im Bereich der Ausbildung sowie der Entwicklung der relevanten Segmente des Arbeitsmarktes zu setzen (Bundesregierung der Republik Österreich, 2020).

„Die Grundvoraussetzung für exzellente Leistungen in F&E ist hochqualifiziertes Personal. Die Förderung von Talenten ist daher ein Hauptziel der FTI-Strategie 2030.“ (BMBWF et al., 2022a, S. 5) So bringt das Factsheet des Forschungs- und Technologieberichts das dritte Ziel „Auf Wissen, Talente und Fertigkeiten setzen“ (BMBWF et al., 2022b, S. 20) auf den Punkt.

Basierend auf den Zielen des BMK bei der Unterstützung von Menschen in FTI ergibt sich folgendes Leitbild:

„Forschung, Technologie und Innovation sollen **inklusiv, niederschwellig und offen** gestaltet werden. Dies soll für alle in Österreich arbeitenden Forscher:innen gewährleistet sein. Schon früh sollen **Personen mit diversen Hintergründen** die Möglichkeit haben, erste Kontakte mit FTI knüpfen zu können. **Chancengleichheit und Karriereflexibilität** sollen in den Vordergrund gerückt werden. Zusammenarbeit und Kooperationen sollen **interdisziplinär und intersektoral** stattfinden, um die Menschen in Österreich bestmöglich zu unterstützen.“ (Glinsner et al., 2021, S. 18)

Der Förderschwerpunkt Talente bietet das passende Förderangebot dazu.

Der Förderschwerpunkt Talente. Ein Bündel von Maßnahmen

Mit dem Förderschwerpunkt Talente werden drei Ziele zur Förderung von Menschen verfolgt: Junge Menschen für Forschung und Entwicklung zu begeistern, Forschende mit der Wirtschaft zu vernetzen und gleiche Chancen für alle zu garantieren. Der Förderschwerpunkt Talente vereint damit ein ganzes Bündel von Maßnahmen für mehr Chancengleichheit, die jeweils unterschiedliche Zielgruppen und Problemstellungen adressieren:

Talente entdecken: Nachwuchs

- Praktika für Schülerinnen und Schüler – 4 Wochen Naturwissenschaft und Technik
- Talente regional – Kinder, Unternehmen und die Welt der Forschung

Talente nützen: Chancengleichheit

- FEMtech Karriere – Chancengleichheit in der angewandten Forschung
- FEMtech Praktika für Studentinnen – Einstieg in die Forschungskarriere
- FEMtech Forschungsprojekte – Gendergerechte Innovation

Talente finden: Forscherinnen und Forscher

- Die österreichische Jobbörse für Forschung, Entwicklung und Innovation

In diesem Kontext lässt sich auch von einem multifaktoriellen Ansatz sprechen: Verschiedene Ansatzpunkte im Bereich Gleichstellung in FTI werden gezielt mit speziellen Maßnahmen adressiert, um das übergeordnete Ziel von mehr Gleichstellung zu erreichen (z. B. in Kombination mit der Initiative FEMtech). In diesem Beitrag geht es um einen Überblick der Umsetzung des Förderschwerpunkts und inwieweit Chancengleichheit eine Rolle spielt.

Beim Förderschwerpunkt Talente handelt es sich nicht um eine klassische Individualförderung, sondern es stehen die strukturellen Rahmenbedingungen und deren Veränderung in Richtung mehr Chancengleichheit im Fokus: Die direkte Zielgruppe, das heißt die Einreichberechtigten, sind Unternehmen, Forschungseinrichtungen und andere Organisationen in Österreich und nicht das einzelne Individuum. Damit soll sichergestellt werden, dass die Wirkung der Förderungen nachhaltig in der Organisation verankert wird und ein Kulturwandel entsteht. Mittelbar profitieren Frauen, Männer, Kinder und Jugendliche von der Förderung, weil sie in ihrem „Karriereverlauf“ unterstützt werden. Die Begleitmaßnahmen runden das Angebot ab und richten sich im Unterschied zum Förderangebot direkt an die Einzelpersonen.

Durch das Zusammenspiel der einzelnen Maßnahmen sollen Menschen vom frühen Kindesalter bis hin zum/r etablierten Forscher:in profitieren. Ein Karriereweg in der angewandten Forschung soll dabei als berufliche Option an den unterschiedlichsten Entscheidungspunkten im Lebensverlauf bekannt- und bewusstgemacht werden.

Die einzelnen Angebote. Eine Kurzbeschreibung.

Im Rahmen des Förderschwerpunkts Talente²²³, der von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) abgewickelt wird, gibt es im Nachwuchsbereich zwei Förderangebote: Praktika für Schüler:innen ermöglichen Jugendlichen ab 15 Jahren Praxiserfahrungen in Naturwissenschaft und Technik, die als Impuls für die

223 Alle Informationen zu den aktuellen Ausschreibungen und Aktivitäten im Förderschwerpunkt Talente stehen auf der FFG-Website zur Verfügung: www.ffg.at/talente. Zugegriffen: 22.09.2022.

Studien- und Berufswahl dienen können. Forschende Unternehmen und Forschungseinrichtungen können junge Talente entdecken, fördern und bereits frühzeitig an ihre Organisation binden. Die Förderung für diese hochwertigen Schüler:innenpraktika im naturwissenschaftlich-technischen Bereich beträgt je 1.200 EUR pro Praktikum. Den Praktikantinnen und Praktikanten ist ein Bruttomonatsgehalt von mindestens 750 EUR zu bezahlen.

Talente regional fördert eine umfassende und nachhaltige Vernetzung von Bildungseinrichtungen mit Wirtschaft und Forschung. Im Zentrum stehen die Entwicklung und Umsetzung vielfältiger, attraktiver Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche rund um Forschung, Technologie und Innovation in den Bereichen Naturwissenschaft und Technik. Bildungs- und Forschungseinrichtungen bieten gemeinsam Aktivitäten in räumlicher Nähe an, sodass sich Kinder und Jugendliche – unabhängig von ihrer sozialen oder geographischen Herkunft – mit spannenden Themen intensiv auseinandersetzen können. Die Förderung beträgt pro Projekt max. 130.000 EUR, wobei 10.000 EUR für Kooperationszuschüsse zweckgebunden sind. Dies ist eine Pauschalförderung von jeweils 1.000 EUR für zehn weitere Bildungseinrichtungen, die noch nicht am Talente regional- Projekt beteiligt sind.

Drei Programmlinien adressieren explizit die Themen Chancengleichheit und Gender: FEMtech Karriere unterstützt forschungs- und technologieintensive Unternehmen dabei, Chancengleichheit in die Praxis umzusetzen bzw. mehr Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen zu beschäftigen, zu fördern und zu halten. Gleichzeitig dienen diese Projekte auch dazu, gute und faire Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden zu schaffen (Work-Life-Balance, Vätekarenz usw.). Die Maßnahmen eines FEMtech Karriere-Projekts können je nach Zielsetzungen und Bedürfnissen individuell auf die einreichende Organisation zugeschnitten werden, beispielsweise Verbesserung des Personalmanagements (Recruiting, Employer Branding usw.), Förderung und Karriereentwicklung qualifizierter Mitarbeiterinnen (Coaching, Mentoring) oder zur Erarbeitung eines Gleichstellungsplanes. Die Förderung beträgt pro Projekt max. 50.000 EUR (siehe auch Beitrag 1.7 in diesem Band).

FEMtech Praktika für Studentinnen sind hochwertige Praktikumsplätze ausschließlich für weibliche Studierende in Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Im Mittelpunkt steht die Vermittlung von praxisbezogenem Know-how durch qualifizierte Betreuung, die aktive Mitarbeit der Studentinnen an Forschungsprojekten und die Heranführung an die angewandte Forschung. Das Praktikum kann auch von Studentinnen im Zuge der Erstellung ihrer Abschlussarbeit (z.B. Diplom-, Master-, Bachelorarbeit) absolviert werden. Die Förderhöhe reicht von 1.680 EUR für ein einmonatiges Praktikum bis hin zu 8.480 EUR für ein sechsmonatiges Praktikum.

FEMtech Forschungsprojekte unterstützen Vorhaben in Forschung, Technologie und Innovation, deren Forschungsgegenstand die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Bedürfnisse von Personen und Personengruppen berücksichtigen. Dieser verpflichtende Gender-Schwerpunkt fördert Innovation, schafft neue Marktpotenziale und der Nutzen

für Kundinnen und Kunden steigt. Die Förderung beträgt pro Projekt max. 300.000 EUR (siehe auch Beitrag 2.5 in diesem Band).

Ergänzend zu den Förderangeboten beinhaltet der Förderschwerpunkt Talente begleitende Services und Maßnahmen: Die österreichische Jobbörse für Forschung, Entwicklung und Innovation bietet ein österreichweit einzigartiges und kostenloses Service mit einem Überblick aktueller Stellenangebote – von Praktika über Dissertationsstellen bis zu Senior-Positions. Organisationen können ihre Stellenangebote in Forschung, Entwicklung und Innovation in allen Branchen und Fachbereichen automatisiert in die Jobbörse einbringen. Die Jobbörse bietet auch die Möglichkeit, gezielt nach Praktikantinnen für FEMtech Praktika für Studentinnen zu suchen. Jobsuchende Studentinnen können über die Kategorie „Praktika“ ein Praktikum in der Forschung finden. Ergänzend dazu wird Jugendlichen, die sich für ein Talente Praktikum interessieren, die Praktikabörse²²⁴ als sehr niederschwelliges Service angeboten: Sie finden dort förderbare Praktikumsplätze und eine unkomplizierte Bewerbungsmöglichkeit.

Im Rahmen der Begleitmaßnahmen werden folgende Veranstaltungen von der FFG organisiert: Schüler:innen, die ein gefördertes Praktikum absolviert haben, können einen Report oder ein Video darüber einreichen. Die besten 20 werden jedes Jahr im Rahmen einer Prämierungsveranstaltung gemeinsam mit den Betreuungspersonen der Praktikumsplatzanbieterin/des Praktikumsplatzanbieters ausgezeichnet. Die regelmäßig stattfindenden FEMtech Netzwerktreffen, die von der FFG im Auftrag des BMK abgewickelt werden, dienen der Weitergabe von Informationen, die für das Thema Frauen in Forschung und Technologie relevant sind. Menschen aller Geschlechter – fälschlicherweise wird oft angenommen, dass die Zielgruppe ausschließlich Frauen sind –, die gemeinsam die Rahmen- und Zugangsbedingungen für Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich verbessern wollen, sind zu diesen kostenlosen Veranstaltungen inklusive Vernetzung eingeladen.²²⁵ Zum jeweiligen Start der neuen Ausschreibungen Talente regional und FEMtech Forschungsprojekte finden Informationsveranstaltungen statt, um die aktuellen Förderbedingungen zu kommunizieren und Projektleitungen erfolgreicher Projekte über ihre Erfahrungen sprechen zu lassen bzw. Erfahrungen in der Community auszutauschen. Um das Wissen über geförderte Projekte zu teilen, sind Kurzbeschreibungen über die FFG-Projekt Datenbank²²⁶ und die Talente-Seite²²⁷ zugänglich bzw. wurden Projektbeschreibungen von Talente regional und FEMtech Forschungsprojekte im Zuge der Reviews (Gruber & Schmid, 2018; Wroblewski, 2016) aufbereitet und auf den Plattformen open4innovation²²⁸ und FEMtech²²⁹ veröffentlicht.

224 <https://www.ffg.at/praktikaboerse>. Zugegriffen: 22.09.2022.

225 <https://www.femtech.at/netzwerktreffen-nachberichte>. Zugegriffen: 22.09.2022.

226 <https://projekte.ffg.at>. Zugegriffen: 22.09.2022.

227 https://www.ffg.at/talente/success_stories. Zugegriffen: 22.09.2022.

228 <https://open4innovation.at/de/highlights/menschen-qualifikation-und-gender/talente-regional.php>. Zugegriffen: 22.09.2022.

229 <https://www.femtech.at/projekte>. Zugegriffen: 22.09.2022.

Chancengleichheit als Querschnittsthema in unterschiedlichen Ausprägungen

Damit Maßnahmen zur Chancengleichheit nachhaltig wirken können, ist ein struktureller Ansatz erforderlich. Die Einreichberechtigten sind daher ausschließlich Unternehmen und Forschungseinrichtungen.²³⁰ Die Organisationen erhalten einen finanziellen Anreiz, beschäftigen sich mit dem Thema und sammeln dabei wertvolle Erkenntnisse und Erfahrungen, oft unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten im Thema Chancengleichheit bzw. Gleichstellung und Gender. Der Nutzen liegt sehr wohl auch bei den einzelnen Personen, insbesondere bei Frauen.

Alle Programmlinien im Förderschwerpunkt Talente, welche explizit Chancengleichheit und Gender adressieren, tragen (noch immer) den Namen „FEMtech“. Dies ist durch das ehemalige Programm FEMtech bedingt, das 2011 in den Förderschwerpunkt Talente mitaufgenommen wurde. Ergänzend dazu gibt es die Initiative FEMtech des BMK mit vielen Services, der FEMtech Expertin des Monats und der FEMtech Plattform²³¹. Bei FEMtech Karriere geht es zentral um eine Organisationsentwicklung in Richtung mehr Chancengleichheit und Gleichstellung sowie einen Kulturwandel auf allen Ebenen (siehe Kapitel 1.7). Ein niederschwelliges Angebot für Organisationen in der angewandten Forschung zur Erhöhung des Frauenanteils stellen die FEMtech Praktika für Studentinnen dar. Für studierende Frauen ist das oft der erste Schritt in die angewandte Forschung unter „geschützten“ Bedingungen, wie z.B. Mindestbruttogehalt, Betreuungsperson, Angestelltendienstverhältnis. Beide Formate haben zum Ziel, den Frauenanteil in Forschung, Technologie und Innovation zu erhöhen. Mehr Frauen sollen in die angewandte Forschung bei Rahmenbedingungen einsteigen, die es Frauen ermöglichen, auch langfristig zu „bleiben“. Damit soll die Drop-out-Rate gesenkt und zur Verringerung des Fachkräftemangels beigetragen werden.

Bei FEMtech Forschungsprojekten ist die Genderdimension im Forschungsinhalt Grundvoraussetzung für eine Förderung. Dies ist das einzige Förderangebot von Talente, in dem es nicht um die Verbesserung der Rahmenbedingungen im Thema Humanpotenzial geht, sondern um „klassische“ Forschungsprojekte. Indirekt kommt es durch die verpflichtende Genderrelevanz zur Sichtbarmachung der meist weiblichen Genderexpert:innen sowie zu einem höheren Frauenanteil als sonst üblich in der Projektleitung (siehe Kapitel 3.2).

Wie aber wird das Thema Chancengleichheit und Gleichstellung in den anderen Angeboten von Talente adressiert?

Ein Ziel von Praktika für Schüler:innen ist es, ein niederschwelliges Angebot mit einfachem Zugang für alle interessierten Jugendlichen anzubieten. Die Praktikabörse gibt einen Überblick über Praktikumsplätze, bei denen die Unternehmen und Forschungseinrichtungen aktiv nach Schüler:innen suchen. Sie erleichtert den Bewerbungsprozess

230 In jedem Ausschreibungsleitfaden der FFG wird genau definiert, wer förderbar ist.

231 www.femtech.at. Zugegriffen: 22.09.2022

für Jugendliche und bietet auch jenen ein Angebot, die über ihr soziales Umfeld keine hilfreichen Kontakte oder Netzwerke haben. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis der Praktikantinnen und Praktikanten ist ebenfalls wesentlich und wurde in den vergangenen Jahren erreicht. Ausschlaggebend dafür war die Quotenregelung, durch die Unternehmen bzw. Forschungseinrichtungen dazu gezwungen werden, mind. 50% der Plätze an Schüler:innen nicht-technischer Schulen (AHS, nicht-technische BHS/MGS) zu vergeben. Wird nur ein Praktikum vergeben, muss dieser Platz ebenfalls an eine Schülerin oder einen Schüler aus einer nicht-technischen Schule gehen. Da mehr Schülerinnen nicht-technische Schulen als technische Schulen besuchen, entfaltet diese Quote die gewünschte Wirkung. Manche Praktikumsplatzanbieter:innen würden gerne vermehrt Schüler:innen aus technischen Schulen beschäftigen und stehen der Quote kritisch gegenüber. Umso erfreulicher sind spätere Rückmeldungen dieser, dass die Praktika mit den Schüler:innen aus allgemeinbildenden höheren Schulen absolut überraschend und zufriedenstellend verlaufen sind und eigene Stereotype erkannt wurden.

Auch bei Talente regional ist Chancengleichheit ein wichtiges Querschnittsthema im Hinblick auf einen niederschweligen Zugang. Das Format, das im Wettbewerbsverfahren begutachtet wird, will alle Kinder und Jugendlichen erreichen. Damit ist gemeint, dass gezielt Bildungseinrichtungen mit hohem Anteil an Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder mit finanziell schwachem Hintergrund vom Konsortium für das Projekt ausgewählt werden sollen. Die Einbeziehung der Kinder und Jugendlichen erfolgt über den Klassenverband oder die Kindergartengruppe. Es ist bei dieser Förderung nicht erforderlich, dass deren Eltern oder deren soziales Umfeld fördernd aktiv werden, was einen geringeren Ausschlussgrad als bei Individualmaßnahmen bedeutet. Genderaspekte und Geschlechterausgewogenheit spielen im gesamten Projekt eine Rolle. Die vielfältigen Lebensrealitäten von jungen Menschen sowie die Art der Gestaltung bzw. die Durchführung der Aktivitäten soll alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen und alle Aktivitäten sollen geschlechtssensibel umgesetzt werden. Auch hier ist Genderkompetenz im Konsortium oder durch externe Expertinnen und Experten in Zusammenhang mit pädagogischen Kompetenzen erforderlich. Bei der Entwicklung und der Konzeption der Aktivitäten und Maßnahmen ist darauf zu achten, dass das vorherrschende Geschlechterverhältnis in dem Wissenschaftsbereich, in dem das Projektthema verankert ist, berücksichtigt wird (FFG, 2022, S. 9).

Genau da braucht es Chancengleichheit auch intersektional bzw. divers, weil auf der Suche nach den Top-Forschenden niemand übersehen werden soll.

Wirkung von Talente

Die Evaluierung des Förderschwerpunkts Talente stellt zu Beginn der Gesamtbetrachtung und des Fazits fest:

„Das Design des Programms wird seinem Anspruch, den gesamten Karriereverlauf zu unterstützen, gerecht und definiert diesen auch breit, da eine sehr weit gefasste Zielgruppe adressiert wird, die potenzielle ForscherInnen und damit alle Kinder und Jugendlichen

miteinschließt. Es adressiert neuralgische Phasen in der Karriere (z. B. Berufseinstieg) bzw. versucht durch Interventionen diese zu beeinflussen (Bildungsentscheidungen, Berufswahl). Zudem zielt das Programm auf Strukturveränderungen, die den Boden für eine bessere Ausschöpfung des Humanpotentials im anwendungsorientierten, naturwissenschaftlich-technischen FTI-Bereich aufbereiten sollen. Der Förderschwerpunkt Talente stellt als Humanpotentialprogramm im FFG-Portfolio nicht nur eine Ausnahme dar, sondern verbessert indirekt und langfristig gesehen über die Unterstützung von ForscherInnen auch die Wirkung anderer Forschungsförderungsprogramme, in denen diese ForscherInnen ihre Talente in unterschiedlichen Projekten einsetzen.“ (Dorr et al., 2020, S. 10)

Dieses erfreulich positive Resümee wird durch Empfehlungen ergänzt, die jenen der Analyse der Aktivitäten zur Unterstützung von Menschen in Forschung, Technologie und Innovation des BMK (2022) ähneln (Glinsner et al., 2021, S. 10). Als wesentlich für ein solches „nicht-klassisches“ Forschungsförderprogramm wird die verstärkte Mobilisierung der Zielgruppen, sowohl FFG-Einsteiger:innen als auch typische FFG-Klientel, zur Förderung der Breitenwirksamkeit gesehen. Da es um Änderungen der Strukturen und Rahmenbedingungen und auch die Veränderung von tradierten Einstellungen und Rollenbildern geht, kann der Förderschwerpunkt Talente mit den begrenzten Fördermitteln nur einen kleinen Beitrag leisten. Die Wichtigkeit der Förderung des Querschnittsthemas Humanpotenzial steht außer Zweifel und muss die breite Forschungscommunity erreichen. Der Frauenanteil in der angewandten Forschung, insbesondere im Unternehmensbereich, ist nach wie vor nicht zufriedenstellend. Eine Fortsetzung des Förderschwerpunkts Talente mit zunehmender Berücksichtigung der Querschnittsthemen Humanpotenzial und Chancengleichheit in anderen Themen des BMK und mit entsprechender Mittelausstattung erscheint erforderlich und wünschenswert.

Literatur

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung], BMK [Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie] & BMDW [Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort] (2022a). Factsheet Forschungs- und Technologiebericht 2022. Aktuelle Entwicklungen in Österreich. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3e107c1b-7718-48e2-aa64-02b69e1ce31d/FTB-2022_Factsheet_finale%20Version_24052022_de_bf.pdf. Zugegriffen: 22.09.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung], BMK [Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie] & BMDW [Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort] (2022b). Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2022. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:af6b1dcb-02f1-47a1-a16c-4bae44fe1f3e/ftb_2022.pdf. Zugegriffen: 22.09.2022.

BMK [Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie] (2022). Analyse der Aktivitäten zur Unterstützung von Menschen in Forschung, Technologie und Innovation des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. Wien. https://www.bmk.gv.at/dam/jcr:edb5da8f-666b-42dc-8525-e29a61d14c3f/Analyse_HP_Unterlage_2022.pdf. Zugegriffen: 22.09.2022.

Bundesregierung der Republik Österreich (2020). FTI-Strategie 2030. Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation. Wien. https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:1683d201-f973-4405-8b40-39dded2c8be3/FTI_strategie.pdf. Zugegriffen: 22.09.2022.

Dorr, Andrea, Heckl, Eva & Kaufmann, Joachim (2020). Evaluierung des Förderschwerpunkts Talente. Endbericht. Wien: KMU Forschung Austria. http://repository.fteval.at/549/1/KMU_Evaluierung_Talente_2020_Endbericht_BF.pdf. Zugegriffen: 20.10.2022.

FFG [Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft] (2022). Talente entdecken: Nachwuchs. Talente regional 2022. Ausschreibungsleitfaden. Wien. <https://fdoc.ffg.at/s/vdb/public/node/content/1ppcmG9TTuiELqPFz6dAzQ/1.0?a=true>. Zugegriffen: 22.09.2022.

Gruber, Benjamin & Schmid, Kurt (2018). Review Talente regional. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. https://www.bmk.gv.at/dam/jcr:c90256e3-cbc8-425d-9f33-45195bc40cdf/ibw-Berichte_Talente_regional_final_.pdf. Zugegriffen: 22.09.2022.

Wroblewski, Angela (2016). Gender in Forschungsinhalten. Review der FEMtech Forschungsprojekte 2008 bis 2014. Projektbericht. Wien: Institut für Höhere Studien. https://www.femtech.at/sites/default/files/FEMtech_Bericht_final_v2.pdf. Zugegriffen: 22.09.2022.

Glinsner, Barbara, Holtgrewe, Ursula, Lampert, Dietmar, Neuhuber, Tatjana & Sturn, Dorothea (2021). Vorschlag zu einer möglichen Strategie 2030 des BMK zur Unterstützung des Humanpotenzials in Forschung, Technologie und Innovation. Wien: Zentrum für Soziale Innovation. https://www.bmk.gv.at/dam/jcr:50b1b597-26ec-448b-ad6f-73c90e9524ab/ZSI_BMK_Humanpotenzial_Strategievorschlag_20210609.pdf. Zugegriffen: 22.09.2022.

3.4 Erfahrungen und Ergebnisse aus der begleitenden Erhebung des Programms INNOVATORINNEN

Verena Régent, Charlotte Alber, Brigitte Ecker, Sabine Pohoryles-Drexel



Das BMAW (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft) strebt mit dem Programm INNOVATORINNEN danach, Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen Forschung und Innovation (F&I) und hier vor allem Frauen in ihrer gestalterischen Rolle gezielt zu unterstützen und sichtbar zu machen. Im Rahmen des INNOVATORINNEN-Programms werden hochqualifizierte Frauen darin bestärkt, ihre Ideen zu entfalten, neue Netzwerk-Kontakte aufzubauen und mehr Gestaltungsspielraum sowie berufliche Weiterentwicklung zu erlangen. INNOVATORINNEN bietet hierfür Workshops, Veranstaltungen, Empowerment-Trainings, ein sogenanntes Leadership-Programm (inkl. Alumnae-Vernetzung) sowie seit Herbst 2022 den neuen INNOVATORINNEN CLUB an.²³² Wie bereits der Pilot „w-fORTE Innovatorinnen“ werden auch diese Aktivitäten in der nächsten Periode von WPZ Research wissenschaftlich begleitet.

Frauenförderungsaktivitäten für die angewandte, wirtschaftsnahe Forschung und Innovation

Das Vorgänger-Programm der INNOVATORINNEN, w-fORTE, war bereits seit 2005 fester Bestandteil der Frauenförderungsaktivitäten des BMAW (früher BMDW) und der FFG. Es wurde vor dem Hintergrund der Unterrepräsentanz von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation entwickelt und wandte sich in Ergänzung zu den Aktivitäten des BMBWF und des BMK (früher: BMVIT) an Forscherinnen und Innovatorinnen in der anwendungsorientierten und kooperativen Forschung. Mittels Veranstaltungen, Karriere-Trainings, Studien sowie der einmaligen, sehr erfolgreichen Impulsförderaktion „Laura Bassi Centres of Expertise (LBC)“ (siehe Beitrag 1.8 in diesem Band) wurden exzellente Forscherinnen darin unterstützt, ihren eigenen Weg zu gehen. Förderliche Rahmenbedingungen dafür wurden mit der differenzierten Ausgestaltung des Programms Laura Bassi Centres of Expertise ermöglicht (Grasenick, 2011).

Die Erkenntnisse aus dieser europaweit einzigartigen Initiative wurden nicht nur international positiv wahrgenommen, sie dienten auch als Inspiration für neue FFG-Förderformate: So gehen beispielsweise Laura Bassi 4.0 (Fokus: Digitalisierung und Chancengerechtigkeit), Ideen Lab 4.0 (Fokus: inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit und neues Auswahlverfahren mittels Sandpit-Methode; Geyer & Good, 2019) und die kontinuierliche Arbeit von w-fORTE (z. B. spezielle Workshops zum Thema interdisziplinäre Zusammenarbeit, Arbeiten in gemischten Projektteams) auf Erkenntnisse der begleitenden Evaluierung der Laura Bassi Centres of Expertise zurück. Schließlich

232 <https://www.ffg.at/innovatorinnen>. Zugegriffen: 14.10.2022.

gingen 2022 aus dem Piloten der w-fFORTE Innovatorinnen die neuen Aktivitäten unter dem Dachnamen INNOVATORINNEN hervor, welche Gegenstand des vorliegenden Beitrags sind.

Warum Frauenförderung nach wie vor zeitgemäß ist

Bereits vor über 20 Jahren stellten Mühlenbruch et al. (2001) die Frage, ob Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung ein „überholter Ansatz“ sei oder vielmehr „zukunftsweisende Politik“. Ein Blick in die aktuelle F&I-Landschaft zeigt, dass trotz hoher bzw. gestiegener Absolventinnenzahlen an den Universitäten und Fachhochschulen noch immer relativ wenige Frauen in gestaltenden Rollen in der anwendungsorientierten Forschung bzw. als Unternehmerinnen, als Führungskräfte im naturwissenschaftlichen oder Technologiebereich oder als Leiterinnen drittmittelfinanzierter Projekte tätig sind. Zwar haben sich Geschlechterunterschiede in Wissenschaft und Forschung in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten deutlich zugunsten weiblicher Beteiligung verändert, dennoch sind Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen Forschung, Entwicklung und Innovation nach wie vor signifikant unterrepräsentiert (z. B. Wroblewski, 2022; Fassel et al., 2016; OECD, 2016). Zudem verdienen Frauen in Wissenschaft und Forschung weniger als Männer und finden schwerer Zugang zu Spitzenfunktionen (Wroblewski, 2022). Die Gründe dafür sind vielschichtig und nicht zuletzt in der Studienwahl, aber auch in der strukturellen Ausgestaltung des Berufs des/der Forschenden zu suchen, welcher oftmals wenig vereinbar mit weiblichen Lebensrealitäten ist. Ebenso spielt die Bedeutung von (oftmals männlich dominierten) Netzwerken, zu denen Frauen seltener Zugang haben, für das berufliche Fortkommen eine Rolle.

Dass Frauen in Führungspositionen und gestaltenden Rollen unterrepräsentiert sind, zeigt sich nicht nur in Forschung und Innovation. Anfang 2021 waren etwa in den 200 umsatzstärksten österreichischen Unternehmen nur 9% der Positionen in der Geschäftsführung und 23,45% der Positionen im Aufsichtsrat von Frauen besetzt.²³³ Zudem werden Stellen in Führungspositionen ebenso nach wie vor überwiegend von Männern besetzt – im Jahr 2021 waren fast zwei Drittel aller Führungskräfte männlich (Klapfer & Moser, 2022). Ein besonders eklatantes Beispiel bietet auch der Bereich der Medizin, wo in Österreich im Jahr 2019 zwar nahezu 52% aller Absolvierenden weiblich waren, Leitungspositionen jedoch nur zu deutlich unter 20% von Frauen getragen wurden (Wisenoöcker et al., 2021).

Auch in der Unternehmensgründung sind Frauen signifikant unterrepräsentiert. Entrepreneurship und Unternehmertum werden mittlerweile als „gegenderte Phänomene“ bezeichnet, da sie von Männern und Frauen gänzlich unterschiedlich betrieben werden (Jennings & Brush, 2013). Die Einflussfaktoren geringer weiblicher Gründungstätigkeit wurden in mehreren Studien erhoben. Der Austrian University Female Founders Report

²³³ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/328252/umfrage/frauen-in-fuehrungspositionen-in-oesterreich>. Zugegriffen: 14.10.2022.

der WU Wien (Fassl et al., 2016) lieferte hierfür beispielsweise mit einer Interviewserie von 200 Unternehmerinnen wichtige Ansatzpunkte. Auch Meyer et al. (2010) weisen insbesondere darauf hin, dass Frauen sich in ihrer Gründungsneigung von Männern unterscheiden, oftmals vorsichtiger agieren und für eine Unternehmensgründung mehr Erfahrung und Sicherheit benötigen. Ebenso fehlen gesellschaftliche Rollenbilder und auch Geschlechterstereotype spielen nach wie vor eine Rolle (OECD, 2016).

Wie in anderen Ländern auch, sind Frauen in Österreich traditionell in MINT-Disziplinen, welche großes Potenzial für höhere Positionen oder gar eine unternehmerische Tätigkeit in Forschung und Innovation bieten, unterrepräsentiert (BMBWF, 2021). So waren im Wintersemester 2018/19 nur 23% der Studierenden im MINT-Fokusbereich an öffentlichen Universitäten weiblich, das ist deutlich weniger als in anderen Studienbereichen (im Schnitt 60% weibliche Studierende). An den Fachhochschulen lag der Frauenanteil in MINT-Studien mit 24% leicht darüber (Dibiasi et al., 2021). Entsprechend weniger Frauen sind folglich im akademischen technisch-naturwissenschaftlichen Bereich beschäftigt (Klapfer & Moser, 2022). Frauen, die sich dennoch in diesen Bereichen etablieren, finden oftmals männlich geprägte und dominierte Strukturen und Arbeitsumfelder vor, in welchen sie sich behaupten müssen. Wie bereits Kanter (1977) beschrieb, kommt hier auch der Effekt des Uniformismus zu tragen, welcher dazu führt, dass vor allem auf höheren Hierarchieebenen der männliche Typus reproduziert wird. Zudem zeigen Studien, dass Frauen in derartigen männerdominierten Strukturen weniger Unterstützung erhalten als ihre Kollegen, was als wesentliches Karrierehindernis empfunden wird (Hajek & Siegl, 2019, zitiert nach Wisenöcker et al., 2021). Des Weiteren wird deutlich, dass an Frauen in männlich geprägten Arbeitsumfeldern durchwegs höhere Anforderungen gestellt und dass Leistungen oftmals ungleich beurteilt werden (Weissenrieder et al., 2017, zitiert nach Wisenöcker et al., 2021).

Schließlich wird in Österreich Teilzeiterwerbstätigkeit nach wie vor zum überwiegenden Teil von Frauen ausgeübt. Während im Jahr 2021 nahezu 50% der erwerbstätigen Frauen angaben, in Teilzeit zu arbeiten, taten dies im selben Beobachtungszeitraum nur 11,6% der Männer (Klapfer & Moser, 2022). Besonders eklatant wird der Unterschied, wenn man lediglich Beschäftigte mit Kindern betrachtet: Unter den weiblichen Erwerbstätigen mit Kindern aller Altersstufen waren 2021 nahezu 64% in Teilzeit tätig (mit Kindern unter 15 Jahren sogar knapp 70%), unter den männlichen Beschäftigten mit Kindern hingegen nur 7,2% (mit Kindern unter 15 Jahren 7,5%). Unter Personen mit unter 15-jährigen Kindern unterscheiden sich auch die Erwerbsquoten zwischen Männern (91,2%) und Frauen (75,5%) deutlich.²³⁴

Diese Befunde belegen, dass die Benachteiligung von Frauen in hohem Maße strukturell und kulturell verankert ist. Entsprechend müssen auf lange Sicht struktur- und kulturverändernde Maßnahmen anvisiert werden. Ein erster Schritt dorthin sind jedoch

234 <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/familie-und-erwerbstaetigkeit>. Zugegriffen: 14.10.2022.

„spezifische Frauenförderungsaktivitäten“, welche „[...] weiterhin auch im Segment hochqualifizierter Frauen notwendig sind“ (Alber et al., 2021). Wie Weissenrieder et al. (2017) mit Blick auf die Organisationskultur feststellen, sind vor allem gezielte Mentoring-Angebote für Frauen entscheidend, um Karrierebarrieren abzubauen oder zu überwinden. Eine besondere Rolle spielen hier Mentoring-Angebote, in denen Frauen von Frauen unterstützt und beraten werden (Weissenrieder et al., 2017). Je nach Arbeits- oder Forschungsbereich kann es jedoch schwierig sein, Mentorinnen im eigenen Fachbereich zu finden, was Programme wie INNOVATORINNEN umso bedeutender macht.

Das Programm INNOVATORINNEN

INNOVATORINNEN zielt darauf ab, Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen Forschung und Innovation gezielt zu unterstützen und sichtbar zu machen, und begleitet dabei mit Workshops und Veranstaltungen. Aufbauend auf den Programm-Erkenntnissen von w-FORTE (Laufzeit 2005–2021) und Vorarbeiten für einen INNOVATORINNEN-Piloten (Durchführung von Juni 2020 bis April 2021 mit insgesamt 21 Teilnehmerinnen) sowie einer begleitenden Erhebung durch WPZ Research wurden ab dem Jahr 2022 drei INNOVATORINNEN Schwerpunkte (Leadership-Programm, Alumnae, neuer INNOVATORINNEN CLUB) gesetzt. Ein besonderer Fokus wird im neuen Programmdesign auf die Stimulierung neuer Netzwerke, Peergroup-Aktivitäten sowie auf das Erlernen neuer Innovationswerkzeuge gelegt.

Im Frühjahr 2022 startete die FFG die Bewerbungsmöglichkeit für den aktuellen INNOVATORINNEN Leadership-Durchgang. Mit Oktober 2022 wurde die Bewerbung für den Folgedurchgang im Jahr 2023 geöffnet. Angesprochen werden Forscherinnen, F&I-Unternehmerinnen und Praktikerinnen aus F&I mit dem Ziel, ihre Rolle als Gestalterin bewusst auszubauen und ihre Gestaltungsideen in F&I oder Innovationsthemen („Gestaltungsmissionen“) mit Wirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft (z. B. mit Blick auf die Grand Challenges, SDGs) voranzubringen. Das in drei Modulen aufgebaute, über zehn Monate laufende Programm zeichnet sich durch Empowerment-Aktivitäten und den Erwerb neuer Innovations- und Kooperationskompetenzen aus. Ziel der Teilnahme ist es, Klarheit über die individuelle Gestaltungsmission zu bekommen, diese im Austausch mit anderen (z. B. in der Peergroup, mit Mentorinnen und Mentoren, Reality-Check mit Anwenderinnen und Anwendern, Expertinnen und Experten) systematisch in Richtung erste Schritte voranzubringen und anderen verständlich zu machen.

Um das Programm einordnen zu können, ist es wichtig, die Notwendigkeit für eine breite, buntgemischte Zielgruppe zu verstehen: In der angewandten, wirtschaftsnahen F&I findet die Gestaltung von neuem Wissen, Entwicklungen und Produkten immer häufiger an unterschiedlichen Schnittstellen des Forschungs- und Innovationssystems statt. Viele Frauen, die Neues vorantreiben, findet man an diesen Schnittstellen bzw. kommen viele wichtige Impulse für die Gestaltung der Grand Challenges und SDGs aus diesen Bereichen. INNOVATORINNEN spricht deshalb nicht nur Frauen aus der klassischen Forschung und Wissenschaft an, sondern auch Hochqualifizierte aus anderen Sektoren (z. B. dem Bildungsbereich, der Kreativwirtschaft oder dem Sozialbereich), die an der

Schnittstelle zu Forschung und Technologie arbeiten. Damit ist sichergestellt, dass auch Frauen abseits von klassischen wissenschaftlichen Karrierewegen Zugang zum Programm erhalten und neue Vernetzungen entstehen.

Sowohl der Pilot-Durchgang (Start im ersten Lockdown, alle Workshops online) und auch der daraus entstandene Leadership-Durchgang (Bewerbungszeitraum während des herausfordernden Pandemie-Winters 2021/2022, Großteil der Workshops online) waren für das Programm-Management durch das volatile Pandemie-Umfeld geprägt. Für den Durchgang 2022 konnte die Jury insgesamt 18 Teilnehmerinnen auswählen, die im Februar 2022 als bunt zusammengesetzte Peergroup in eine gemeinsame Lern- und Gestaltungsreise starteten. Die Teilnehmerinnen kommen aus sieben Bundesländern. 39% kommen aus „Unternehmen, Startup oder in Gründung EPU“, rund ein Drittel arbeitet in der „außeruniversitären Forschung“ und ein weiteres Drittel an Universitäten. Die Gruppe ist auch durch unterschiedliche berufliche bzw. Altersphasen (zwischen 25–55 Jahren) gekennzeichnet. 56% der Teilnehmerinnen sind zwischen 25–34 Jahren. Die unterschiedlichen Fachbereiche rangieren von „klassischen“ Themen (z. B. Holztechnologie, Biomedizinische Analytik, Mikromechanik, Materialwissenschaften, Digitalisierung) bis hin zu Missionen im Bereich Entwicklungszusammenarbeit und humanitäre Hilfe oder Theater & Digitalisierung.

Im Sinne der Vernetzung und der Schaffung einer Peergroup stehen die Teilnehmerinnen des aktuellen Leadership-Durchgangs im Austausch mit den Alumnae des Pilot-Durchgangs. Zudem wird im Rahmen des INNOVATORINNEN-Programms an der Umsetzung eines INNOVATORINNEN CLUBS (mit offenen Veranstaltungsangeboten) gearbeitet, für welchen Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung herangezogen werden.

Bereits der Pilot hat internationale Sichtbarkeit erlangt. Als Format, das „Kompetenzen für Openness und eine Kultur des Ermöglichs“ (Leimüller et al., 2021) bestärkt, ist es eines von 15 Best-Practice-Beispielen in einer Studie des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft. Die Studie zeigt Maßnahmen auf, welche die gezielte strategische Öffnung von Wissenschaft und Innovation und dadurch die Wirkungspotenziale für Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft vorantreiben. INNOVATORINNEN stärkt damit auch die österreichische Open Innovation Strategie.

Evidenzen aus der Begleiterhebung

Die Begleiterhebung startete im Mai 2022 und läuft insgesamt bis Dezember 2023, begleitet also zwei ganze Leadership-Durchgänge. Zum Zeitpunkt der Publikation dieses Beitrags wurden zwei Online-Befragungen sowie eine teilnehmende Workshop-Beobachtung durchgeführt. Eine Online-Befragung (Befragungszeitraum Juli und August 2022; Vollerhebung) zielte auf die Teilnehmerinnen des aktuellen Leadership-Durchgangs ab, um deren Erfahrungen und Einschätzungen zum Leadership-Programm und seinen Formaten abzufragen. Eine partizipative Beobachtung belief sich auf einen Co-Creation-Workshop (im September 2022) im Rahmen des aktuellen Leadership-Durchgangs, in welchem die Teilnehmerinnen ihre Gestaltungsmissionen mit ausgewählten externen Personen aus der

F&I reflektieren konnten. Für die Entwicklung weiterer INNOVATORINNEN Aktivitäten (für die breite Zielgruppe von Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen Forschung, die in gestaltenden Rollen, z. B. in Projekten tätig, sind) wurde eine zweite Online-Befragung im Sommer 2022 durchgeführt. Sie richtete sich an Frauen, welche bereits FFG-Projekte eingereicht haben (Befragungszeitraum Juni und Juli 2022; n=277). Sie diente dazu, die aktuelle Situation von Frauen in Forschung und Innovation und Bedürfnisse für den Aufbau des INNOVATORINNEN CLUBS zu beleuchten. Weitere Erhebungsschritte erfolgen in den kommenden Monaten und umfassen auch qualitative Interviews und Fokusgruppen.

Erkenntnisse aus dem laufenden Leadership-Durchgang

Die Befragungsergebnisse der Teilnehmerinnen des laufenden Leadership-Durchgangs zeigen, dass die Aussicht darauf, Teil einer interdisziplinären Peergroup zu werden, als Motivationsfaktor zur Teilnahme am Programm eine besonders große Rolle spielte: Über 82% der Innovatorinnen gaben an, sich aus diesem Grund beworben zu haben, weitere 71% nannten die Inhalte des Programms als ausschlaggebend. Die Gestaltungsmissionen der Teilnehmerinnen variieren hingegen stark. Ein knappes Viertel der Teilnehmerinnen möchte ein neues F&I-Vorhaben oder Forschungsgebiet aufsetzen, je knapp 18% suchen nach Empowerment in einer frühen Gründungsphase bzw. möchten eine Innovation aus Erfahrungswissen (z. B. Kreativwirtschaft, Sozialbereich) umsetzen. Weitere Nennungen betreffen Aspekte wie den Einstieg in ein neues Gebiet (neue Disziplin, Branche, Thema, Tätigkeitsfeld) oder die Erschließung neuer F&I-Kooperationen. Einige Teilnehmerinnen sehen sich als „Juniorinnen“ in F&I, die Mehrheit erachtet sich als bereits sichtbar im eigenen Fachbereich, manche sogar schon darüber hinaus. Wenige bezeichnen sich bereits sichtbar als Gestalterin positioniert. Die große Mehrheit der Teilnehmerinnen (82%) wenden unter 50% ihrer Arbeitszeit für ihre eigenen F&I-Fragen auf, die sie besonders interessieren.

Sehr deutlich zeigt sich, dass bereits zum Befragungszeitpunkt, also nach etwa der Hälfte des Durchgangs, die Teilnahme am Leadership-Durchgang zu mehr Klarheit in der eigenen Gestaltungsmission führte: Während zu Beginn der Lern- und Gestaltungsreise die eigene Gestaltungsmission für knapp 25% nur „eher klar“, für 41% „weniger klar“ und für 17% sogar „unklar“ war, gaben 94% der Teilnehmerinnen an, mittlerweile Klarheit erzielt zu haben. Sehr positiv im Sinne des Programms fällt auch die Frage aus, ob die Gestaltungsmission auch ohne den Leadership-Durchgang vorangetrieben worden wäre – dies bejahte nur eine Person zur Gänze, während knapp 60% angaben, dass ihnen dafür die Selbstsicherheit gefehlt hätte, weiteren je 47% hätte es an Know-how bzw. an Motivation gefehlt (Mehrfachantworten waren möglich). Auch das Gelingen der individuellen Gestaltungsmission schätzten die Teilnehmerinnen ohne den Leadership-Durchgang zu insgesamt fast 90% „eher schlechter“ oder „schlechter“ ein. Diese Befunde unterstreichen die Notwendigkeit des INNOVATORINNEN-Programms sehr deutlich.

Mit Blick auf die Bewertung der Lern- und Gestaltungsreise im Rahmen des Leadership-Programms zeigte sich, dass der Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen, die Motivation zur Umsetzung der eigenen Ideen und Mission, die Schaffung von

Freiräumen zur persönlichen und inhaltlichen Weiterentwicklung sowie die Offenheit im Rahmen der Formate jene Aspekte sind, von denen Innovatorinnen am stärksten profitieren. Mit Blick auf das im Rahmen der Begleitforschung zu w-fORTE-Pilot etablierten „Empowerment-Rad“ (Alber et al., 2021) wurden zudem Kompetenzbereiche abgefragt, in welchen die Teilnehmerinnen eine Bestärkung benötigen sowie welche über die bisherige Lern- und Gestaltungsreise abgedeckt wurden. Dabei zeigte sich, dass besonders Bedarf in den Aspekten Selbstreflexion, Kreativität, Risikobereitschaft und Durchhaltevermögen bestehen. All diese Bereiche sahen die Teilnehmerinnen im bisherigen Durchgang gut abgedeckt mit Ausnahme der Risikobereitschaft, in welcher sie sich eine stärkere Förderung wünschten.

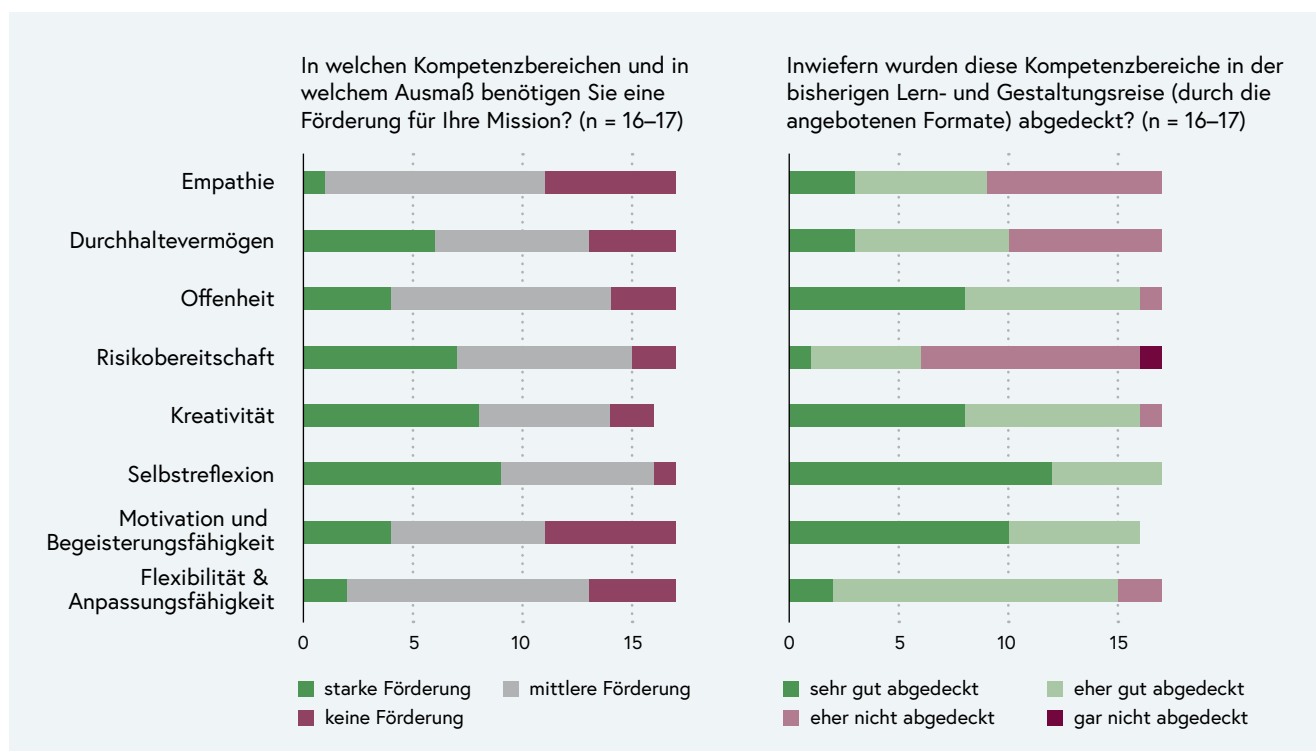


Abbildung 1: Kompetenzbereiche – benötigte Förderung (links) und Abdeckung im Leadership-Durchgang (rechts); Quelle: Befragung WPZ Research

Schließlich zeigten die Ergebnisse, dass der Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen und Alumnae gewünscht und geschätzt wird, dieser aber abseits der Formate teilweise nur unzureichend gelingt. Dies war in Teilen dem Pandemie-Umfeld geschuldet, im Rahmen dessen ein großer Teil des Durchgangs online abgehalten wurde und damit schwierigere Voraussetzungen für einen effektiven Austausch, beispielsweise über informell zustande kommende Gespräche, bestanden. Gleichzeitig wurden organisierte Zusatzangebote zur Vernetzung – hauptsächlich aus zeitlichen Gründen – eher schwach nachgefragt.

Dass die Teilnehmerinnen in hohem Maße von der Vernetzung profitieren, zeigte sich nicht zuletzt im Rahmen des Co-Creation-Workshops, dem die Begleitforscherinnen

von WPZ Research beiwohnen durften. Einige der Teilnehmerinnen berichteten über ihre individuellen Vernetzungsaktivitäten und die Folgevorhaben, die daraus bereits entstanden sind – diese reichen von Publikationen bis hin zu gemeinsamen Projekteinreichungen. Während des Workshops sind im informellen Rahmen ebenso gemeinsame Projektideen entstanden. Des Weiteren konnten die Begleitforscherinnen während des Workshops einen Eindruck gewinnen, wie die gegenseitige Unterstützung der Teilnehmerinnen aussieht. Bereits in der Befragung gaben viele Teilnehmerinnen an, die INNOVATORINNEN-Peergroup erfülle – neben der Funktion der Vernetzung – auch eine der Motivation, der Inspiration, der emotionalen Unterstützung, aber auch der Sparring-Partnerschaft. Im Rahmen des Workshops selbst zeigten sich diese Aspekte in den unterschiedlichen Formaten sowie im informellen Miteinander.

Erste Erkenntnisse aus der Befragung zum INNOVATORINNEN CLUB

Um die aktuellen Lebens- und Arbeitsrealitäten von Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen F&I für den INNOVATORINNEN CLUB zu berücksichtigen, wurde eine Online-Befragung erstellt, welche sich an Frauen wandte, die in den vergangenen Jahren Projekte bei der FFG eingereicht haben. Die vorläufigen Befragungsergebnisse (n = 277) zeigen zum einen die Heterogenität der Zielgruppe: Die meisten Teilnehmerinnen waren zum Zeitpunkt der Befragung an einer außeruniversitären F&E-Einrichtung beschäftigt (ca. 30%), gefolgt von Universitäten und Kleinunternehmen (je knapp ein Viertel). Über 17% gaben an, selbständig zu sein. 72% arbeiten in Vollzeit, 28% in Teilzeit.

Ein bemerkenswertes Ergebnis zeigt sich in der Einschätzungsfrage, weshalb Frauen in F&E seltener in einer gestaltenden Rolle vorzufinden sind als Männer. Hier wurde die Aussage „Es liegt an der Organisationskultur“ von knapp 62% der Teilnehmerinnen ausgewählt, mit etwas Abstand gefolgt von der „schlechten Vereinbarkeit zwischen Forschung und privaten Verpflichtungen“ mit 5%. Die Aussage „Es fehlt der Zugang zu Netzwerken“ (47%) und „Es liegt an den Organisationsstrukturen“ (46%) liegen nahe nebeneinander auf dritter bzw. vierter Stelle (Mehrfachantworten waren möglich). Auch bei der Frage nach den persönlichen Hindernissen, welche die Teilnehmerinnen auf ihrem Karriereweg erlebt haben, liegt die Organisationskultur mit großem Abstand vorne (49%), während die Vereinbarkeit als persönliches Hindernis nur von etwa halb so vielen Personen angegeben wurde (25%). Mit Blick auf die Organisationskultur zeigt sich, dass die Respondentinnen vor allem die Arbeitsbedingungen in F&I verändern würden, hätten sie dazu vollen Entscheidungsspielraum – dies betrifft auch Aspekte wie die Arbeitszeit sowie Anforderungen hinsichtlich des wissenschaftlichen Outputs oder der Projektakquise.

Ausblick

Im Einklang mit akademischen Befunden aus der Literatur, den Evaluationsergebnissen des w-FORTE-Pilot-Programms sowie mit Einblicken in die Arbeitsrealitäten vieler hochqualifizierter Frauen untermauern auch die vorliegenden Zwischenergebnisse der Begleiterhebung des INNOVATORINNEN-Programms die Notwendigkeit einer gezielten

Förderung hochqualifizierter Frauen. Das Programm INNOVATORINNEN bietet hier eine wichtige Anlaufstelle, um eine breite Zielgruppe an Frauen in F&I zu unterstützen. Wie diese und andere Studienergebnisse aufzeigen, kämpfen Frauen oftmals mit strukturellen Aspekten wie den Arbeitsbedingungen und der Organisationskultur, dies insbesondere in stark männerdominierten Bereichen. Gewiss sind diese nicht von Einzelkämpferinnen zu verändern; sehr wohl geht es in der Frauenförderung jedoch darum, Frauen geschützte Räume zu bieten, im Rahmen derer sie sich ausprobieren und Selbstvertrauen gewinnen können. Als Gestalterin sichtbar zu sein ist für Frauen oftmals ein schwieriger Schritt, was nicht zuletzt auch der Tatsache geschuldet ist, dass Expertinentum alleine nicht genug ist. Vielmehr braucht es auch Bestärkung, sich die Sichtbarkeit zuzutrauen und darauf hinzuarbeiten. Vor allem die vergangenen (Pandemie-)Jahre haben bedauernde Gründe geliefert, sich eine solche Sichtbarkeit nicht zuzutrauen – immerhin waren Forscherinnen in höherem Ausmaß von Hate Speech und öffentlichen Angriffen im digitalen und analogen Raum betroffen. Bei diesen sich auch stetig wandelnden Problemkomplexen muss moderne und zeitgemäße Frauenförderung ansetzen, um hochqualifizierte Frauen für ein „sicheres Sichtbarsein“ zu bestärken. Das Programm INNOVATORINNEN zeigt hier große Offenheit, sich auf die aktuellen Problemlagen von Frauen in F&I zu stützen und entsprechende Bestärkung und Empowerment anzubieten.

Literatur

Alber, Charlotte, Dusl, Laura, Ecker, Brigitte & Pohoryles-Drexel, Sabine (2021). Erfahrungen und Ergebnisse aus der begleitenden Erhebung zum Pilot w-fORTE INNOVATORINEN. Wien: BMDW, FFG, WPZ Research. https://repository.fteval.at/570/1/w-fORTE%20Innovatorinnen_Erfahrungen_Pilot_BMDW_FFG_WPZResearch.pdf. Zugegriffen: 13.10.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (2021). Universitätsbericht > 2020. Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:ee959e59-9fdb-40c1-8bb8-c56900af98de/untitled.pdf>. Zugegriffen: 13.10.2022.

Dibiasi, Anna, Schubert, Nina & Zaussinger, Sarah (2021). Geschlechtersituation am Beispiel von MINT-Fokus- & Pädagogikstudien. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019. (Projektbericht). Wien: Institut für Höhere Studien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5707/1/ihs-report-2021-dibiasi-schubert-zaussinger-studierenden-sozialerhebung-2019-zusatzbericht-geschlechtersituation.pdf>. Zugegriffen: 13.10.2022.

Geyer, Anton & Good, Barbara (2019). Begleitevaluierung der Pilotausschreibung Ideen Lab 4.0. Zusammenfassung der Ergebnisse. Wien: inspire research. <https://repository.fteval.at/492/>. Zugegriffen: 13.10.2022.

Grasenick, Karin (2011). Wichtig – aber messbar? Zur Erfassung nicht-wissenschaftlicher Erfolgskriterien in Auswahlverfahren geförderter Forschung. fteval Newsletter 36 (06/2011), 14–23.

Fassl, Lisa-Marie, Mahdalik, Lilli, Zelisko, Angelika, Greussing, Esther, Schott, Martin & Dömötör, Rudolf (2016). Austrian University Female Founders Report 2016. Wien: Wissenstransferzentrum Ost, WU Wien, Universität Wien, Universität für angewandte Kunst, Female Founders. https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/cc/gruenden/Report_Female_Founders_16.pdf. Zugegriffen: 13.10.2022.

Hajek, Peter & Siegl, Alexandra (2019). Frauen in der Medizin. Umfrage unter Österreichs Ärztinnen. Wien: Österreichische Ärztekammer.

Jennings, Jennifer E. & Brush, Candida G. (2013). Research on Women Entrepreneurs: Challenges to (and from) the Broader Entrepreneurship Literature? The Academy of Management Annals 7(1), 663–715. doi: 10.5465/19416520.2013.782190.

Kanter, Rosabeth M. (1977). Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.

Klapfer, Karin & Moser, Cornelia (2022). Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfte-Erhebung und der Offene-Stellen-Erhebung. Wien: Statistik Austria.

<https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Mikrozensus-Arbeitsmarkt-2021.pdf>.
Zugegriffen: 13.10.2022.

Leimüller, Gertraud, Benke, Stefan & Gerbl, Bettina (2021). Openness in internationaler Wissenschafts- und Innovationspolitik/Was Deutschland lernen kann. Berlin: innOsci [Forum für offene Innovationskultur des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft]. https://innosci.de/wp-content/uploads/210617_innOsci_Studie_Openness_international.pdf. Zugegriffen: 13.10.2022.

Meyer, Rolf & Sidler, Adrian U. (2010). Frauen-Power unter der Lupe. Empirische Studie zu den Unterschieden zwischen Unternehmensgründerinnen und -gründern in der Schweiz. Basel: edition gesowip.

Mühlenbruch, Brigitte (Hrsg.) (2001). Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung: überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik? Kongressdokumentation. cews.publik.no1. Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/24426/ssoar-2001-muhlenbruch-frauenforderung_in_wissenschaft_und_forschung.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2001-muhlenbruch-frauenforderung_in_wissenschaft_und_forschung.pdf. Zugegriffen: 13.10.2022.

OECD (2016). Kurzdossier zum weiblichen Unternehmertum. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Weissenrieder, Caprice O., Graml, Regine, Hagen, Tobias & Ziegler, Yvonne (2017). Ist die gläserne Decke noch aktuell? Untersuchung wahrgenommener Aspekte der Unternehmenskultur und der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Karrierechancen. GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 9(1), 115–132. doi: 10.3224/gender.v9i1.08.

Wisenoöcker, Andrea, Resl, Bettina, Szentgyorgyi, R., Borchardt, K., Seidl, Alexander & Fitzgerald, Annelies (2021). Frauen in der Medizin 2021. Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen in der Medizin. Was fördert und was hindert die Karriereentwicklung? Kirchstetten: Karl Landsteiner Institut für Human Factors & Human Resources im Gesundheitswesen. https://www.kli-hr.at/wp-content/uploads/2022/03/Frauen-in-der-Medizin-2021_%C2%A9-KLI-1.pdf. Zugegriffen: 14.10.2022.

Wroblewski, Angela (2022). Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Wien: BMBWF, BMK. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:afcac3e0-0500-433e-a916-04e312290c65/20220127-Publikation_Leitfaden_zur_Erstellung_von_Gleichstellungspl%C3%A4nen_barrierefrei.pdf. Zugegriffen: 14.10.2022.



3.5 Das Programm „Potenziale“ der Grazer Universitäten

Barbara Hey, Ilse Wieser

Entstehungsgeschichte

Seit Beginn der 1990er-Jahre greifen an Österreichs Universitäten rechtlich gut fundierte Diskriminierungsverbote und Frauenförderungsgebote sowie leistungs- oder qualifikationsgebundene Vorrangregelungen (Ulrich, 2003). Nach Jahrzehnten der Stagnation bei weniger als 3% begann der Frauenanteil unter den auf Professuren Berufenen langsam zu steigen.²³⁵

Bald wurde Expert*innen deutlich, dass ergänzend zum in erster Linie ex post wirksamen Diskriminierungsschutz ein gezielter Aufbau von Wissenschaftlerinnen wünschenswert und notwendig wäre, um der quantitativen Schieflage zwischen den Geschlechtern in akademischen Positionen zu begegnen. Es bestand Bedarf an Maßnahmen, die den Diskriminierungsschutz flankieren und proaktiv wirksam sein sollten. Ziel war es, Nachteile auszugleichen, die Frauen in einem quantitativ massiv männerdominierten System erfahren können, und dadurch mehr Frauen in den akademischen Wettbewerb zu bringen.

Durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK; heute BMBWF) konnten EU-Strukturmittel für entsprechende Maßnahmen erschlossen werden.²³⁶ Auf Grundlage von aus diesem Topf beantragten Mitteln wurde von der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz das ESF-geförderte Projekt „Potenziale“ entwickelt und durchgeführt.²³⁷ Es handelt sich um eine 2001 gestartete Kooperation der Grazer Universitäten im Bereich der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung bzw. chancengleichheitsbezogenen Weiterbildung. Beteiligt sind die vier Grazer Universitäten (Karl-Franzens-Universität Graz, Technische Universität Graz, Medizinische Universität Graz und Universität für Musik und darstellende Kunst Graz), wobei die Karl-Franzens-Universität von Beginn an

235 Frauenanteil unter den Universitätsprofessor*innen an Österreichs Universitäten: 1970: 2%; 1980: 2%; 1990: 3%; 1995: 3%; 2000: 6%; 2010: 20%; 2021: 28% (Österreichisches Statistisches Zentralamt, 1971; 1983; 1992; 1996; BMBWK, 2002, S. 86; BMBWF, 2011; <https://unidata.gv.at>. Zugegriffen: 12.12.2022).

236 Zur Stärkung universitärer Initiativen zur Unterstützung von Frauen in Wissenschaft und Forschung stellten das BMBWK und der Europäische Sozialfonds im Zeitraum 2000 bis 2006 Fördermittel in der Höhe von insgesamt 8,9 Mio. EUR bereit. Mit dieser Maßnahme wurden über 20 Projekte umgesetzt, die mehrheitlich in den Folgejahren von den Universitäten weitergeführt und im Rahmen der Leistungsvereinbarung nachhaltig verankert werden konnten.

237 Das Programm wurde von der Koordinationsstelle (Barbara Hey) zusammen mit dem damaligen Vizerektorat für Personalentwicklung, Lehre und Frauenförderung der Universität Graz (Ada Pellert) konzipiert und wurde in den Jahren 2001–2003 unter der Projektleitung der genannten Personen und der Projektkoordination durch Ilse Wieser für die Grazer Universitäten durchgeführt.

die verantwortliche Kooperationspartnerin war und auch die Personalressourcen für die Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung der Maßnahmen zur Verfügung stellte.

Diese erste, durch Drittmittel finanzierte Projektphase von „Potenziale“ diente vor allem der Problemanalyse, der Entwicklung eines Gesamtkonzepts und der Ausarbeitung und Erprobung konkreter Interventionen. Dies geschah mit Hilfe der Ergebnisse der feministischen Hochschulforschung, u. a. konnte auf zwei in Österreich durchgeführte Studien zugegriffen werden (Buchinger et al., 2002; Papouschek & Pastner, 2002).

Die Mittel aus der Förderung ermöglichten es, Maßnahmen zu konzipieren, zu erproben und zu evaluieren (Kastner, 2003). Neben einigen organisationskulturellen Interventionen (z.B. erste Schritte für ein Gleichstellungsmonitoring, Konzept und Kompetenzaufbau für eine In-House-Beratungsfunktion für Gender Mainstreaming) wurden vor allem Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt (Inhalte und Formate) und ein Expert*innenpool sowie Werkzeuge zur Qualitätssicherung der Weiterbildungsmaßnahmen geschaffen, zum Beispiel Informationsmaterialien, Train-the-Trainer-Workshops und Kriterien für Trainer*innen und Coaches, die sowohl über gleichstellungs- als auch universitätsbezogene Kenntnisse verfügen müssen.

Beim Auslaufen der ESF-Förderung im Jahre 2006 waren die Weiterbildungsangebote so gut etabliert, dass wesentliche Teile des im Projekt „Potenziale“ Entwickelten in den Regelbetrieb der Grazer Universitäten implementiert wurden. Hilfreich war, dass die österreichischen Universitäten per Gesetz, inzwischen aber auch per Leistungsvereinbarung mit dem für sie zuständigen Bundesministerium und per Selbstbindung in ihren Frauenförderplänen dazu verpflichtet wurden, Maßnahmen zur aktiven Verbesserung der Chancengleichheit zu setzen. Gerne wurde daher von den Rektoraten auf ein fertig entwickeltes Paket zurückgegriffen. Hilfreich war auch die Vermittlung durch die inzwischen auf allen Grazer Universitäten eingerichteten Koordinationsstellen und fallweise durch die Vizerektorate für Personal. Mehr als eine der damals an den Grazer Universitäten aktiven Vizerektorinnen war Absolventin einer der Maßnahmen aus den ersten Jahren des Potenziale-Programms.

Die auf die Organisation gerichteten Maßnahmen wurden teilweise in zuständige Abteilungen verlagert (z.B. Qualitätsmanagement), die Weiterbildungsmaßnahmen blieben im Zuständigkeitsbereich der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz. Die Grazer Universitäten führen seither das Weiterbildungspaket auf eigene Kosten auf der Grundlage von Kooperationsverträgen über dreijährige Perioden durch. Aus dieser Konstellation ergeben sich beachtliche Synergie-Effekte, nicht nur hinsichtlich Kostenersparnis, sondern auch hinsichtlich Kontinuität und inhaltlicher Optimierung. Dank der Kooperation erreicht das Programm einen Umfang, der es ermöglicht, die allermeisten Komponenten jährlich anzubieten. Daraus ergibt sich eine permanent aktive Koordination sowie ein weitgehend konstanter Trainerinnenpool. Teilnehmende und Trainerinnen profitieren von der universitätenübergreifenden Zusammensetzung der Gruppen und bewerten in Feedbackgesprächen die unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkte, aber auch Diskussions- und Feedbackkulturen als sehr lehrreich.

In der bislang letzten abgeschlossenen Leistungsperiode 2019–2021 („Potenziale 7“) nahmen 460 Teilnehmer*innen an den Veranstaltungen und Programmen teil. 89 % der Teilnehmer*innen waren Frauen, 11 % Männer. Insgesamt beinhaltete das Maßnahmenbündel „Potenziale 7“ 29 Veranstaltungen und Programme im Umfang von 699 Stunden.

Die vier Grazer Universitäten haben für die Jahre 2022–2024 wieder ein gemeinsames Paket „Potenziale 8“ mit Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Personalentwicklungsmaßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an den Universitäten geschnürt. Dieser mittlerweile achte Dreijahresvertrag umfasst ein Angebot von ca. 700 Stunden. Die jährlichen Kosten belaufen sich auf insgesamt 50.000 EUR (exklusive Personal für Organisation und Koordination). Die Kosten werden auf die vier beteiligten Universitäten aufgeteilt.

Intentionen und Ansatzpunkte

„Dem Konzept des Programms ‚Potenziale, Barrieren, Chancen‘ liegt die Einsicht zugrunde, dass an Universitäten Qualifizierung und Statusdistribution nicht parallel und aneinander gebunden verlaufen und dass Frauen trotz hoher Qualifikation – bedingt durch eine Reihe von zum Teil gut erforschten Umständen – bei der Statusdistribution Benachteiligungen erfahren“ (Hey, 2004, S. 96 f.). Dies führt dazu, dass der Frauenanteil in der akademischen Population zwischen Studienbeginn, Studienabschluss und den einzelnen Karrierestufen einer wissenschaftlichen Laufbahn deutlich abnimmt.²³⁸ Dieser Situation soll das Programm gegensteuern. Die Leitfrage für die inhaltliche Gestaltung lautet: „Wie können Frauen ihre wissenschaftlichen Qualifikationen im Zugang zu Status in der Scientific Community umsetzen?“

Von Anfang an wurde also davon ausgegangen, dass die Reduktion der Unterrepräsentation von Frauen in höheren akademischen Laufbahnstufen nicht durch eine immer weitergehende Verbesserung der Karriereorientierung und Wettbewerbsfähigkeit von Wissenschaftlerinnen zu erreichen ist, sondern der Etablierung einer geschlechtersymmetrischen Organisationskultur insgesamt bedarf. Indem die Karrieren einzelner Frauen durch Maßnahmen unterstützt werden, wirkt Frauenförderung individuell nachteilsausgleichend. Durch das Erreichen einer kritischen Masse wird dies erst mittelfristig auf die Organisation zurückwirken. Darüber hinaus ist es notwendig, den Fokus direkt auf die Organisation selbst zu richten und die Strukturen und Prozesse so zu verändern, dass die Erfolgchancen von qualifizierten Frauen steigen. Daher wurden in der ersten Phase des Projekts Schritte hin zu Gender Mainstreaming-Maßnahmen betreffend die Organisation Universität gesetzt (u. a. zum Thema Gleichstellung im Berufungsverfahren). Diese wurden nach Auslaufen der drittmittelgeförderten Phase universitätsspezifisch fortgesetzt und sind daher nicht mehr Teil der universitätenübergreifenden Kooperation „Potenziale“.

²³⁸ Beispielhaft für die Universität Graz siehe das Kapitel Frauenanteile auf Karrierestufen in „Zahlen, Fakten, Analysen“ (Universität Graz, 2022, S. 56).

Ein zentrales Anliegen von „Potenziale“ ist jedenfalls das Empowerment von Wissenschaftlerinnen. Das bedeutet im akademischen Kontext, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu stärken und zu ermutigen. Dies erfolgt im Rahmen des Programms über Reflexion, Austausch, Vernetzung untereinander und mit Expert*innen, Gespräche mit Role Models und Coachings.

Gleichzeitig ist für Wissenschaftlerinnen auch ein Ersatz für die an Universitäten traditionelle Förderungsbeziehung zwischen Mentor:in und Mentee zu leisten, die männlichen Forschenden oft immer noch leichter zugänglich ist. Die Angebote müssen daher universitätslaufbahnrelevante Kompetenzen transparent verfügbar machen, indem sie grundsätzliches Wissen über den Wissenschaftsbetrieb vermitteln, die Besonderheiten der Organisation Universität verdeutlichen, Grundbegriffe der nationalen Universitätsgesetzgebung und Wissenschaftspolitik erläutern. Zudem werden internationale Entwicklungen und die Spielregeln der weltweiten Scientific Community besprochen. Teilnehmerinnen erwerben oder vertiefen also Handlungswissen über die Organisationsweisen wissenschaftlicher Produktion.

Dafür steht ein ausdifferenziertes Weiterbildungspaket mit spezifischen Angeboten für alle Stufen der akademischen Laufbahn zur Verfügung. Es umfasst Angebote für Studierende und Promovierende, Angebote zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, im Habilitationsstadium und Angebote zur Unterstützung von Professorinnen. Ziel ist es, die Potenziale und Kompetenzen von Frauen aus dem akademischen Bereich nicht zu verlieren.

Über den individuellen Nachteilsausgleich hinausgehend werden mit dem Ziel der Verbesserung der Organisationskultur im Hinblick auf die Chancengerechtigkeit auch Interventionen zur Förderung der Genderkompetenz für alle Angehörigen der beteiligten Universitäten durchgeführt. Ziel ist es, Wissen über Genderaspekte im universitären Alltag von Forschung, Wissenschaftsorganisation und Lehre zu vermitteln und Sensibilität für Gleichstellungsthemen auszubauen.

Zielgruppen, Angebote, Themen und Formate

Das Programm „Potenziale“ umfasst in seiner aktuellen Form Interventionen für alle Karrierestufen, die nicht nur Wissenschaftlerinnen adressieren, sondern alle Mitglieder der Universitäten:

1. Das gesamte Universitätspersonal

Mit dem Schwerpunkt „Genderkompetenz“ werden sämtliche Angehörige der Universitäten angesprochen. Ein Beispiel für die konkrete Ausgestaltung dieser thematischen Schiene ist „Gendersensible Didaktik in der universitären Lehre“, ein Seminar für Lehrende aller Fachbereiche. Darüber hinaus werden regelmäßig Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen zu Themen der universitären Chancengerechtigkeit angeboten, meist mit internationalen Gastvortragenden.

2. Studierende

Im Rahmen der Vermittlung sozialer Kompetenzen im Wahlfachangebot findet

jedes Semester in Kooperation mit dem Zentrum für Soziale Kompetenz eine zweistündige Lehrveranstaltung für Studierende mit dem Titel „Genderkompetenzen im Kontext sozialer Diversität“ statt.

3. Wissenschaftlerinnen in allen Karrierestadien mit dem Ziel Nachteilsausgleich/Karriereförderung

Die Angebote für Wissenschaftlerinnen sind nach Karrierestadium ausdifferenziert.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, unten folgen nähere Beschreibungen:

Tabelle 1: Angebote der Schiene „Nachteilsausgleich für Wissenschaftlerinnen“ des Programms „Potenziale“ nach Karrierestufen (nach Hey et al., 2010a, S. 14)

Zielgruppe	Angebot
Fortgeschrittene Studierende mit Interesse an einer universitären Laufbahn	Orientierungsworkshop „Beruf Universitätslehrerin“, eintägig
Frauen unmittelbar nach Diplom- bzw. Masterabschluss, die eine Universitätslaufbahn anstreben	„Strategische Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen“, zweitägiges Seminar
Dissertantinnen und weibliche Postdocs	„Kompetenzen, Strategien und Netzwerke. Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ (Seminarreihe 12,5 Tage, Workshops + Coachings + Expert*innenpanels)
Habilitandinnen und habilitierte Frauen (und adäquat Qualifizierte), fortgeschrittene Postdocs	„Bewerbungs- und Berufungstraining“, dreitägiges Seminar
Professorinnen	„Prof.-Skills“, eintägige Seminare
Alle Wissenschaftlerinnen	„Universität – ambivalenter Ort für Frauen“, zweitägiges Seminar „Strategisches Verhandeln für Wissenschaftlerinnen“, eineinhalbtägiges Seminar „Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen: personalrechtliche Aspekte“ (Gruppen-Coaching, ein Halbtage)

Erste Orientierung über Universitätslaufbahnen geben die „Orientierungswshops“ für Studentinnen und Absolventinnen. Sie stellen schon im frühen Stadium Transparenz für eine Entscheidung für oder gegen eine universitäre Laufbahn her. In knapper Form werden die Laufbahn an der Universität und Erfahrungen von Wissenschaftlerinnen besprochen sowie Möglichkeiten der persönlichen Lebensplanung thematisiert.

Karriereförderung für Praedocs, die gerade ihre Dissertation planen, bietet das Seminar „Strategische Karriereplanung“. Dabei werden die folgenden Fragen mittels Input, Reflexion und Diskussion bearbeitet: Welche Weichen kann ich in der Planungsphase der Dissertation für die Zukunft als Forscherin/Universitätslehrerin stellen? Lässt sich eine

Universitätskarriere strategisch planen? Was sind meine kurzfristigen, mittelfristigen und langfristigen Ziele? Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten brauche ich für diese Karriere? Was bringe ich persönlich mit? Wo hole ich mir, was ich noch brauche? Wie können die Ergebnisse meiner wissenschaftlichen Arbeit, meine Lehrtätigkeit und meine Fähigkeiten im Curriculum Vitae, in der Scientific Community, in der universitären und öffentlichen Wahrnehmung ihren Niederschlag finden?

Die größte und wichtigste Komponente des Programms „Potenziale“ ist das einjährige „Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen – Kompetenzen, Strategien und Netzwerke“ für Dissertantinnen und Postdocs. Insgesamt 307 Wissenschaftlerinnen – Dissertantinnen und Postdocs aus verschiedensten Fachgebieten der vier Grazer Universitäten – haben seit 2001 eines der insgesamt 19 Karriereprogramme absolviert. Die wichtigsten Themen und Inhalte, die in einer konstanten Gruppe im Zeitraum von einem Jahr in Seminaren, Expert*innengesprächen und Coachings bearbeitet werden, sind: Wissenschaftlerin sein an Universitäten; Standortbestimmung; personalrechtliche Verhältnisse; Kommunikation und Selbstpräsentation; Konfliktmanagement, Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung; Leiten von Gruppen und Teams; Diskriminierungsschutz; Beratungskompetenz; Organisationskultur in der Wissenschaft; Bewerbungstraining, Mitgestalten an der Universität. Das Curriculum des Karriereprogramms wird jährlich gemeinsam mit Trainer*innen und Absolventinnen reflektiert und bei Bedarf adaptiert.²³⁹

Die Evaluierung des Karriereprogramms war Gegenstand einer Diplomarbeit (Kastner, 2003), einer Masterarbeit (Rath, 2010; 2013) und der Publikation „Qualität messen und sichern“ (Hey et al., 2010b). Eine Online-Befragung unter allen damals 226 Absolventinnen der Karriereprogramme von 2001 bis 2016 wurde im Jahr 2017 durchgeführt. Einige Ergebnisse: 76% der Teilnehmenden (n=125) schreiben der Absolvierung des Karriereprogramms eine nachhaltige Wirkung auf ihre Karriere zu. 98% würden das Karriereprogramm weiterempfehlen. 90% würden aus heutiger Sicht das Karriereprogramm noch einmal absolvieren (Fröhlich, 2017).²⁴⁰

Für Frauen in späteren Karrierestadien stehen die eintägigen Workshops „Spezifische Weichenstellungen für Postdocs“ und „Treffpunkt Habilitation/Laufbahnstelle“, das 1,5-tägige Seminar „Strategisches Verhandeln für Wissenschaftlerinnen“ und das dreitägige Seminar „Bewerbungs- und Berufungstraining: Strategiebildung und Training“ für Postdocs und Habilitandinnen zur Verfügung.

„Prof.-Skills“, ein Workshop für Professorinnen zu Themen wie Verhandlungsstrategien, Konfliktmanagement und Kommunikation im Universitätsumfeld, bietet Strategien und vor allem Vernetzung für Professorinnen der vier Grazer Universitäten. Die Themensetzung erfolgt üblicherweise auf Wunsch der Teilnehmenden.

239 Das aktuelle Curriculum des Karriereprogramms findet sich online unter <https://koordination-gender.uni-graz.at/de/gleichstellung0/#c152756>. Zugegriffen: 12.12.2022.

240 Alle Evaluierungen sind zugänglich unter <https://koordination-gender.uni-graz.at/de/publikationen/#c371884>. Zugegriffen: 12.12.2022.

Das Reflexionsseminar „Gender (R)Evolution an der Universität“ schafft allen weiblichen Angehörigen der vier Grazer Universitäten Raum, um Ungleichbehandlungen an den Universitäten und ihre Implikationen zu thematisieren.

Reflexion, Learnings

Welche Antwort können wir nach jahrelangen Erfahrungen mit dem Programm „Potenziale“ auf die Ausgangs- und Kernfrage: „Wie lassen sich wissenschaftliche Kompetenz von weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs in Status im universitären Betrieb umsetzen?“ geben? Eine zentrale Erkenntnis ist es, dass relativ früh in der universitären Laufbahn Anstöße zu einer strategischen Planung der akademischen Laufbahn erfolgen müssen. Denn in diesem Stadium besteht nahezu regelmäßig Unklarheit über die Bandbreite der Kompetenzerfordernisse für eine wissenschaftliche Karriere. Wenig später sollen aber Forschungs-, didaktische und Managementkompetenzen aus einem lückenlosen CV hervorgehen. Die Vermittlung von Wissen über Notwendigkeiten (und Möglichkeiten), sich zu qualifizieren, ist somit essenziell. Jede angehende Wissenschaftlerin sollte Klarheit darüber haben, welche Qualifikationen sie in zukünftigen Bewerbungsverfahren nachzuweisen hat und welche ihrer Aktivitäten die entsprechenden Kompetenzen belegen können, um den erfolversprechenden CV zu gestalten (Riedler-Lindthaler, 2010).

Seit der Erstkonzeption von „Potenziale“ ist dieses Wissen deutlich breiter verfügbar. Die universitäre Personalentwicklung in Österreich hat sich insgesamt erst parallel zu den gleichstellungsbezogenen Angeboten entwickelt. Es besteht heute für alle im universitären Betrieb Tätigen die Möglichkeit, sich dieses laufbahnbezogene Wissen anzueignen. Die Angebote des Potenziale-Programms konnten daher laufend entfrachtet und fokussiert werden. Was inzwischen von anderen Einrichtungen angeboten wird, muss nicht in „Potenziale“ verdoppelt werden. So wurden z.B. die Themen Forschungsförderung und Projektmanagement längst aus dem Curriculum des Karriereprogramms ausgegliedert. Dafür wird dem von uns ursprünglich leicht unterschätzten Thema Vereinbarkeit bzw. Balance von Wissenschaft mit anderen Lebensbereichen wie Gesundheit, Kultur und Familie mehr Raum gegeben.

Das Setting „Frauen unter sich“ wurde bei jeder Evaluierung sowohl von den Trainerinnen/Coaches als auch von den Teilnehmenden sehr deutlich als immer noch notwendig und erwünscht eingestuft. Zielorientiertheit, Selbstorganisation, Selbstvertrauen und Durchsetzungsfähigkeit der Teilnehmenden im Hinblick auf ihre universitäre Karriere zu stärken, ist in geschlechtshomogenen Gruppen offenbar besser möglich.

Ebenso hat sich das interdisziplinäre Setting bewährt: In den ersten Jahren der Arbeit am Programm „Potenziale“ wurde häufig hinterfragt, ob Karriereförderung in inhomogenen fächer- und universitätenübergreifenden Settings überhaupt möglich sei. Rückmeldungen von Trainerinnen und Teilnehmenden bzw. Absolventinnen haben das rasch bestätigt. Die Heterogenität hinsichtlich Disziplinen wurde durchwegs produktiv und als das wechselseitige Lernen potenzierend empfunden. Die Differenzierung nach Karrierestadium hat sich allerdings als unumgänglich erwiesen.

Besonders herausfordernd ist es, die gegenwärtig wenig attraktiven strukturellen Bedingungen des Wissenschaftsbetriebs klar darzustellen und ihre möglichen geschlechterdifferenzierenden Auswirkungen auf Karriereverläufe zu thematisieren, ohne die Teilnehmenden zu entmutigen. Im Sinne eines aktiven Empowerments werden die Teilnehmerinnen unterstützt, konkrete Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und auch mit Rückschlägen resilient umgehen zu können. Ganz essenziell ist an dieser Stelle aber die Gruppe der über „Potenziale“ vernetzten Wissenschaftlerinnen, die ihre Erfahrungen teilt und reflektiert, Erfolge gemeinsam würdigt und gegen Entmutigung ankämpft.

Literatur

BMBWK [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur] (2002). Hochschulbericht 2002. Band 2. Wien: BMBWK. https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?rex_media_type=pubshop_download&rex_media_file=hb_2002_2.pdf. Zugegriffen: 12.12.2022.

BMWF [Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung] (2011). Universitätsbericht > 2011. Wien: BMWF. https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?rex_media_type=pubshop_download&rex_media_file=ub_2011.pdf. Zugegriffen: 12.12.2022.

Buchinger, Birgit, Gödl, Doris & Gschwandtner, Ulrike (2002). Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten: Eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 14. Herausgegeben vom BMBWK. Wien: Verlag Österreich.

Fröhlich, Felicitas (2017). Evaluierungsbericht: Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen – Kompetenzen, Strategien und Netzwerke. 2001–2016. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung, Karl-Franzens-Universität Graz. https://static.uni-graz.at/fileadmin/KoordinationGender/Gleichstellung/Evaluierungsbericht_Karriereprogramm_2017.pdf. Zugegriffen: 12.12.2022.

Hey, Barbara (2004). Potenziale, Barrieren und Chancen. Bericht über ein Projekt zur Förderung der Chancengleichheit an den Grazer Universitäten. In: Erna M. Appelt (Hrsg.), Karrieresuche. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb (S. 93–108). Wien: LIT Verlag.

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

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

Kastner, Monika (2003). 1. Lehrgang für das weibliche wissenschaftliche Personal im Rahmen des Personalentwicklungsprogramms Frauen an der Universität: Potenziale – Barrieren – Chancen. Evaluationsbericht. Unveröffentlichte Studie. Graz.

Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hrsg.) (1971). Österreichische Hochschulstatistik. Studienjahr 1970/71. 1. Teil. Wien: Kommissionsverlag Österreichische Staatsdruckerei.

Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hrsg.) (1983). Österreichische Hochschulstatistik. Studienjahr 1980/81. Wien: Kommissionsverlag Österreichische Staatsdruckerei.

Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hrsg.) (1992). Österreichische Hochschulstatistik. Studienjahr 1990/91. Wien: Kommissionsverlag Österreichische Staatsdruckerei.

Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hrsg.) (1996). Österreichische Hochschulstatistik. Studienjahr 1995/96. Wien: Kommissionsverlag Österreichische Staatsdruckerei.

Papouschek, Ulrike & Pastner, Ulli (2002). Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 13. Wien: BMBWK.

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

Rath, Anna (2013). Wenn frau Wissen schaffen will. Universitäre gleichstellungsorientierte Weiterbildung zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen. Kritische Darstellung universitärer gleichstellungsorientierter Weiterbildung mit Schwerpunkt Karl-Franzens-Universität Graz. Masterarbeit am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften der Karl-Franzens-Universität Graz. Graz. https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Gleichstellung/Masterarbeit_Anna_Rath.pdf. Zugegriffen: 12.12.2022.

Riedler-Lindthaler, Ute (2010). Strategische Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen. In: Barbara Hey, Anna Rath & Ilse Wieser (Hrsg.), Qualität messen und sichern. Werkstattberichte aus zehn Jahren universitärer Frauenförderung in Graz (S. 51–54). Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Karl-Franzens-Universität Graz.

Ulrich, Silvia (2003). Innerstaatliche Dimensionen. In: Brita Neuhold, Renate Pirstner-Ebner & Silvia Ulrich (Hrsg.), Menschenrechte – Frauenrechte. Internationale, europarechtliche und innerstaatliche Dimensionen (S. 225–280). Innsbruck: StudienVerlag.

Universität Graz (Hrsg.) (2022). Zahlen, Fakten, Analysen. Chancengleichheit an der Uni Graz. Graz. https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Services/web-1-100_UniGraz-ZFA2022.pdf. Zugegriffen: 12.12.2022.



3.6 Empowerment von Wissenschaftlerinnen an der TU Graz am Beispiel des Programms Leading Women

Barbara Herz, Gudrun Haage

Einleitung

Seit 2009 beschäftigt sich die TU Graz explizit mit Diversität im Allgemeinen und Gender im Besonderen. Seither wird eine gezielte und systematische Auseinandersetzung und Integration von Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement sowie die Realisierung eines kooperativen Ansatzes im Umgang mit dem komplexen Themenbereich Gender und Diversität verfolgt. Dafür sind die Abstimmung mit der Gesamtstrategie der Organisation, die Verankerung im Leitbild, die Berücksichtigung der organisatorischen Strukturen und Aufgaben bzw. Handlungsfelder und die Kommunikation und Förderung der Kompetenzen von Mitarbeitenden und Studierenden kontinuierlich notwendig.

2012 erfolgte im Zuge eines strategischen Projektes, begleitet von der Arbeitsgruppe Gender und Diversity, eine erste Auswahl von Schwerpunkten hinsichtlich einzelner Diversitätsdimensionen wie auch hinsichtlich bestimmter organisatorischer Handlungsfelder. Grundlage bildete folgende Gender- und Diversitätspyramide:



Abbildung 1: GeD-Pyramide – Handlungsfelder des Gender und Diversitätsmanagements an der TU Graz; Quelle: TU Graz, 2017, S. 87

IDuK – Integration von Diversität in die universitären Kernfunktionen

Im Entwicklungsplan der TU Graz ist die Gender- und Diversitätsstrategie IDuK verankert, die Diversitätsmanagement und Gender Mainstreaming in den Kernfunktionen, d. h. in

der Forschung und Lehre der TU Graz festschreibt (TU Graz, 2017, S. 88). Durch ein Maßnahmenpaket, das partizipativ (weiter)entwickelt wird, erfahren Forschende, welche Bezüge Diversität zu ihren Forschungsthemen hat und wie sie für innovative Ergebnisse genutzt werden kann. Diese Ergebnisse dienen auch der Lehre. Die elementaren Fragestellungen von IDuK lauten: „Wer forscht wie?“ und „Wer lehrt was?“

WER. Zur Erhöhung der Chancengleichheit von Männern und Frauen werden innovative Maßnahmen umgesetzt. So hat die TU Graz als erste Universität Frauenlaufbahnstellen eingerichtet und setzt weiterhin auf diese, da sie der Leaky Pipeline erfolgreich entgegenwirken. Auch strebt die TU Graz an, den Frauenanteil im Bereich der Professuren durch aktives Ansprechen von Frauen im Zuge von Berufungsverfahren (z. B. durch eingerichtete Search Committees, in denen der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen – AKG – mitwirkt) zu erhöhen. Begleitend ist es notwendig, TU Graz-spezifisches Gender- und Diversitäts-Know-how aufzubauen und in Forschung und Lehre einzubringen. Dafür werden Gastprofessorinnen und Gastprofessoren mit Anknüpfung an bestehende Fächer eingeladen.

WIE. Neue Forschungsfragen und die Förderung der Gleichstellung in Forschungsteams führen zu innovativen Ergebnissen. Forschende brauchen entsprechendes Gender- und Diversitäts-Know-how. Dieses auszubauen und zu fördern sind weitere zukünftige Vorhaben der TU Graz. Gender- und Diversitäts-Know-how eröffnet Forschenden neue Handlungsspielräume, auch in ihrer etwaigen Rolle als Führungskraft.

WAS. Wenn Diversität in der Projektleitung und in Projektteams gelebt und in Forschungsinhalten berücksichtigt wird, entstehen Potenziale für die Lehre, u. a. durch neue Lehrinhalte und erhöhte Achtsamkeit gegenüber der Diversität bzw. Unterschiedlichkeit von Studierenden. In Zusammenarbeit mit oben genannten Gastprofessuren und dem Projektteam Lehre 2025 könnten hierzu entsprechende Maßnahmen ausgearbeitet und umgesetzt werden.

Ein zentraler Teil von IDuK sind die *Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung*.

Um die Gleichstellung von Männern und Frauen voranzutreiben, verfolgt die TU Graz drei strategische Handlungsansätze, die ineinandergreifen und thematisch mit IDuK und dem GeD-Kompetenzaufbau verknüpft sind (TU Graz, 2017, S. 89):

1. **Fixing the numbers:** Die Anzahl der Männer und Frauen wird in jenen Bereichen und Fakultäten erhöht, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind.
2. **Fixing the institution:** Strukturelle Veränderungen, die bspw. aus dem Gender Budgeting bzw. dem Gleichstellungscontrolling abgeleitet werden, werden bewusst in Angriff genommen.
3. **Fixing the knowledge:** Basis für eine geschlechtergerechte, sozialverträgliche TU Graz ist das entsprechende Know-how zu Gender, Gender-Diversität und Diversität im Allgemeinen und dessen Relevanz auf Inhaltsebene für Technik und Naturwissenschaften. Daher wird dem Kompetenzaufbau in allen Bereichen der TU Graz und besonders in den Kernbereichen Lehre und Forschung ein großer Stellenwert zugesprochen.

Daneben werden für Frauen auf den unterschiedlichen Karrierestufen von Studentinnen bis hin zu Professorinnen Empowerment-Maßnahmen angeboten. Diese dienen dem Nachteilsausgleich für Frauen in männerdominierten Umfeldern. Das Programm Leading Women ist die umfangreichste Maßnahme der TU Graz auf der Ebene der Professorinnen und Laufbahnstelleninhaberinnen. Der erste Durchgang wurde mit einer Sonderfinanzierung des BMBWF als Pilot in den Jahren 2014–2016 durchgeführt. Nach dem Ende des Pilotdurchgangs fand in den Jahren 2017 und 2018 die Planung für die Übernahme des Leading Women-Programms in die Linie statt; das Programm konnte in der LV 2019+ verankert werden (TU Graz, 2018) und der zweite Durchgang fand in den Jahren 2019–2022 (Verzögerungen wegen COVID-19) statt. Ab 2022 bis 2024 ist der dritte Durchgang in Planung. Zukünftig soll ein Durchgang pro LV-Periode abgehalten werden.

Das Programm Leading Women im Detail

Ausgangslage

Die TU Graz war seit 2001 Partnerin im Potenziale-Programm der vier Grazer Universitäten, das ein umfassendes, einjähriges Karriereprogramm für Dissertantinnen und Postdocs beinhaltet. Es gab zu dieser Zeit nur wenige Professorinnen (2014: 7,4%, 2015: 7,9%), die innerhalb der Universität kaum sichtbar wurden, da sie (fast) keine Funktionen in Gremien oder den Fakultäten innehatten. Die folgende Tabelle gibt den Frauenanteil in Leitungsfunktionen an der TU Graz im Jahr 2014 wieder.

Tabelle 1: Frauenanteil in Leitungsfunktionen 2014.

Funktion/Jahr	2014 Frauenanteil in %
Rektorat	20% ²⁴¹
Senatsmitglieder	23%
Dekane	0%
Studiendekane	0%
Field of Expertise	8%
Leitungsfunktionen Gesamt	7,7%

Quelle: TU Graz

Strukturell und historisch bedingt war und ist die Zahl der Wissenschaftlerinnen in Leitungsfunktionen bzw. Gremien an technisch orientierten Universitäten gering. Für Habilitations-, Berufungs- und Curricula-Kommissionen konnte bisher beispielsweise die

²⁴¹ Die Kennzahl beruht auf einer reinen Kopfzählung, Beschäftigungsausmaße bleiben unberücksichtigt. Legt man die Kopfzahlen auf die Beschäftigungsausmaße um, so resultiert ein Frauenanteil von 28,6% im Rektorat gesamt bzw. von 40% bei den Vizerektor*innen.

50% Frauenquote nur selten erreicht werden. Auch bei den Leitungsfunktionen an der TU Graz ist dieser Trend feststellbar.

Daher entstand in den 2010er-Jahren die Idee, für Professorinnen an der TU Graz ein Programm zu entwickeln, das die Teilnehmerinnen dazu ermutigt, vermehrt Funktionen wie z.B. Dekanin, Studiendekanin zu übernehmen. Dies sollte ergänzend zum Angebot der Personal- und Kompetenzentwicklung stattfinden und die Situation der teilnehmenden Professorinnen, als Frauen in einem männlich dominierten Umfeld zu agieren, im Fokus haben.

Das erste Leading Women-Programm (Leading Women – Shaping the Future) wurde gemäß dem strategischen Ansatz in Abbildung 2 implementiert, um dem geringen Frauenanteil vor allem an technisch orientierten Universitäten entgegenzuwirken. Die Zielgruppe waren die Professorinnen; die potenziellen Teilnehmerinnen wurden persönlich vom Rektor eingeladen. Dies war rückblickend ein wichtiger Faktor, um die Bereitschaft für eine Teilnahme am Leading Women-Programm zu erhöhen.

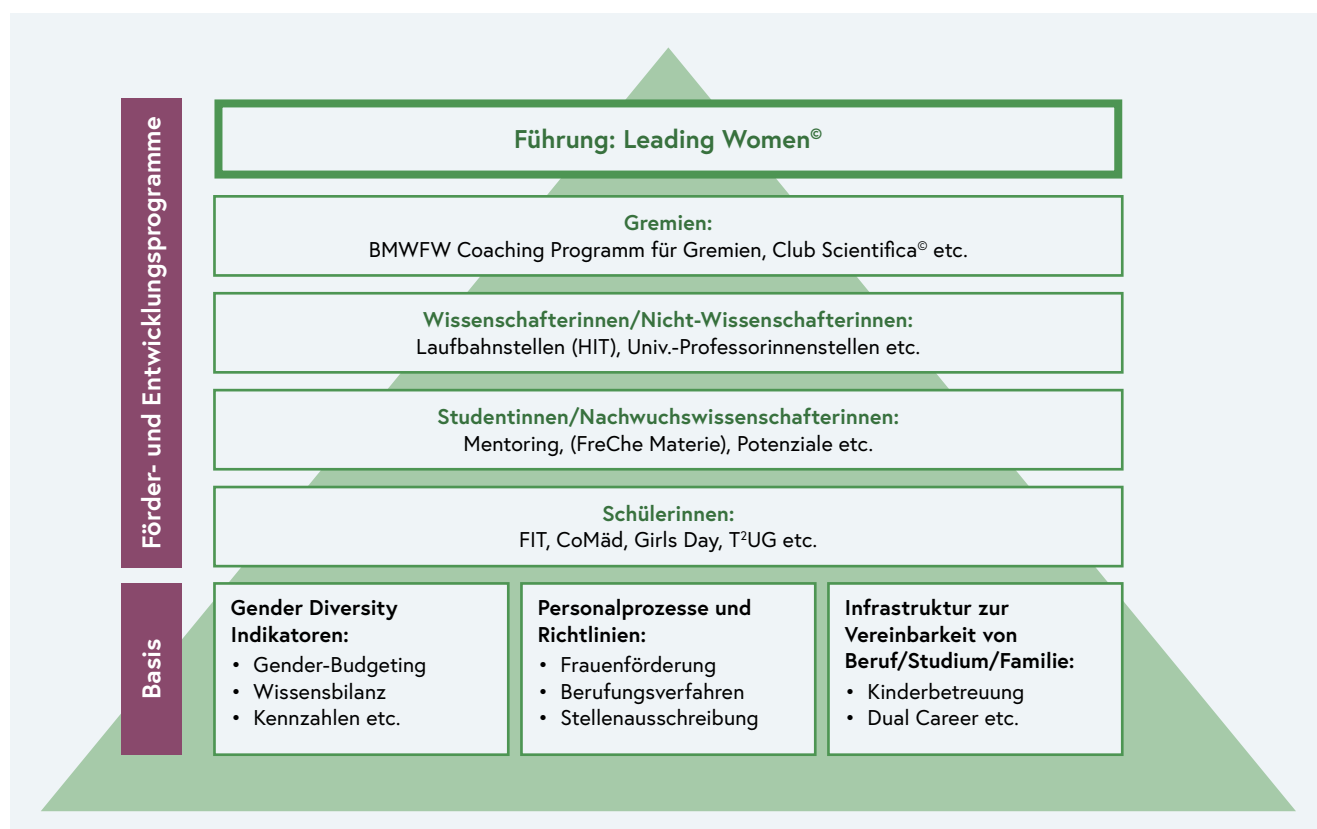


Abbildung 2: Strategischer Ansatz; Quelle: Eigene Darstellung

Ziele

Leading Women ist ein spezielles Programm mit dem Ziel, Frauen für Leitungsfunktionen und Gremien an der TU Graz zu unterstützen.

Das Ziel „mehr Frauen in Leitungsfunktionen und Gremien“ ist sowohl eingebettet in den Leitziele der TU Graz, den Zielen der österreichischen Universitäten als auch in den EU-Vorstellungen:

- Ebene der TU Graz: „Höherer Frauenanteil“ als eines der sieben Leitziele der TU Graz und „Auf- und Ausbau von Frauenförderungsprogrammen“ als Leitstrategie.
- Ebene der österreichischen Universitäten: 50% Frauenquote für Kollegialorgane an allen Universitäten.
- Ebene der EU: Dazu zählen unter anderem die ERA-Gleichstellungsziele, die nicht nur eine Integration von Frauen in Entscheidungsprozess vorsieht, sondern auch einen Kultur- und Institutionenwandel zugunsten der Gleichstellung beinhaltet.

Maßnahmen

Das Pilotprojekt Leading Women – Shaping the Future wurde hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen an Universitäten konzipiert und zeichnete sich durch folgende Faktoren aus:

- Große Intensität: Das Programm wird über einen Zeitraum von 2,5 Jahren mit mindestens einer Maßnahme pro Monat durchgeführt.
- Hoher Qualitätsanspruch: Durch regelmäßige Treffen des Steering Committees und laufenden Rückmeldungen der Teilnehmerinnen bzw. Berücksichtigung der Outcomes aus den Workshops und Coachings konnte das Programm an die jeweils aktuellen Herausforderungen angepasst werden.
- Individuelle, nachhaltige Maßnahmen: Die persönlichen Zielvereinbarungen garantierten einerseits den Nutzen für jede Teilnehmerin als auch die Erreichung des gesamtuniversitären Ziels eines höheren Frauenanteils in universitären Leitungsfunktionen und Gremien. Durch die Bereitschaft für nachfolgende Wissenschaftlerinnen sowohl offiziell als auch informell als Mentorinnen zur Verfügung zu stehen, wurde viel Organisationswissen weitergegeben und der Kulturwandel weiter befördert.

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, wurden folgende inhaltliche Säulen (siehe Abb. 3) definiert:

- Persönlichkeitsbildung: Stärken, Schwächen, Selbsterkenntnis und Zieldefinition
- Systemverständnis des Universitätsbetriebes und der Stakeholder: Grundlage für strategisches Handeln
- Gruppendynamik für Frauen in Minderheitssituationen: Sensibilisierung statt genereller Rezepte, Beispiele
- Umsetzungstools: Kommunikation, Medientraining, Umgang mit Macht etc.

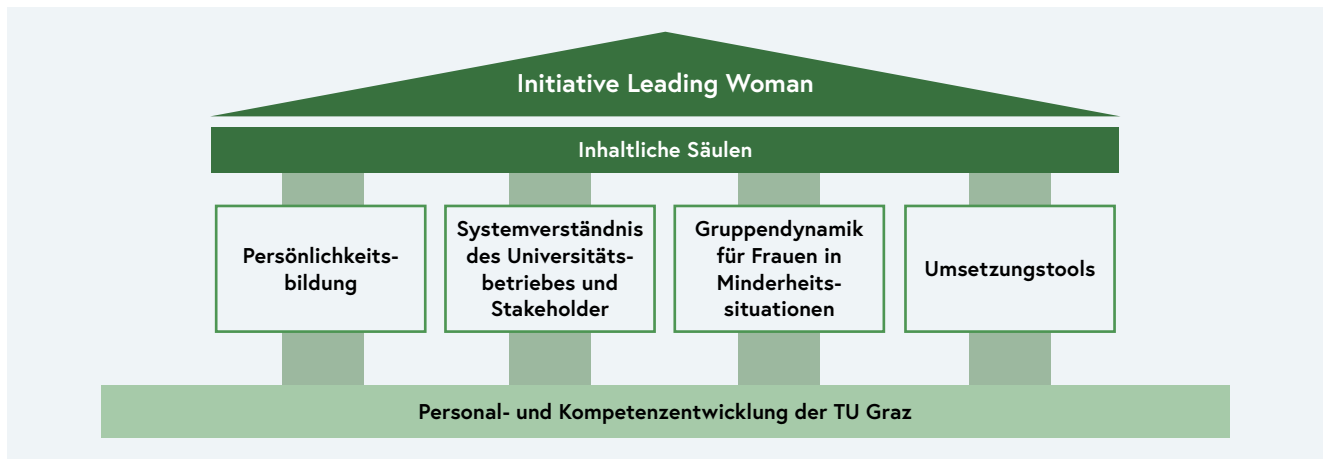


Abbildung 3: Inhaltliche Säulen des Leading Women-Programms; Quelle: Eigene Darstellung

Die Säulen beziehen sich dabei auf Themen, die für Frauen in männlich dominiertem Umfeld relevant und wichtig sind. Für die Entwicklung der Inhalte wurden bestehende Programme von Universitäten, internationalen Unternehmen und Exzellenzprogramme untersucht und die gewonnenen Erkenntnisse eingearbeitet. Daraus ergab sich ein Konzept mit folgenden Bausteinen:

- **Individuelle Coachings:** Diese dienen vor allem der individuellen Weiterentwicklung auf persönlicher und beruflicher Ebene.
- **Zweistufiges Mentoring:** Phase 1: Mentor*innen aus der Wissenschaft, Phase 2: Mentor*innen aus der Wirtschaft und dem Bundesministerium, Einbindung in strategische Projekte der TU Graz.
- **Netzwerktreffen:** Das Format der Leading Women-Salons erlaubte die Vernetzung mit hochkarätigen Personen aus dem universitären und ministeriellen Umfeld.
- **Workshops:** Zur Entwicklung von spezifischen Kompetenzen.
- **Strategisches Projekt:** Die Teilnehmerinnen waren eingeladen, an wichtigen Themen im Bereich Strategie und Führung mitzuarbeiten. Die strategischen Projekte im Zeitraum 2015/16 waren: BioTechMed, Change Management, Lehre 2020, Internationalisierung, Kommunikation und Marketing, Smart Production Graz, Unternehmerische Universität.

Das Programm wurde mit intensiven Einzelcoachings gestartet, aus denen wesentliche Erkenntnisse für die Programmentwicklung des zweiten Jahres gewonnen wurden. Diese flossen in die Weiterentwicklung des Programms ein – unter anderem in die Themenwahl der durchgeführten fachlichen Workshops und in die Auswahl der Gäste und Inhalte des Vernetzungsformats Leading Women-Salon.

Weiters fanden Themen Berücksichtigung, die für eine positive Karriereentwicklung von Frauen in einem männlich geprägten Arbeitsumfeld notwendig sind. Wichtige Themen waren Persönlichkeit, Selbstwert, Kommunikation, Image, Kulturwandel, Verhandlungsstrategien, Changemanagement, Rollenverständnis, Strukturen und Lobbying.

Als würdiger Abschluss wurden im November 2016 in einer Festveranstaltung die Erfolge der Projektteilnehmerinnen gewürdigt und außerdem intensiv über die Notwendigkeit einer weiteren Bewusstseinsbildung hinsichtlich Gleichstellung referiert und diskutiert.

Learnings und Nutzen

Das Projekt hat aus Sicht der Umsetzenden und der Teilnehmenden weitreichende Veränderungen und Auswirkungen auf verschiedenen Ebenen erzielt. Die Ziele, die am Projektbeginn erarbeitet wurden, konnten weitgehend erreicht und parallel dazu zusätzliche positive Veränderungen bewirkt werden – sowohl für die Projektteilnehmerinnen als auch für die TU Graz. So profitierten die Professorinnen in der Folge von der erhöhten Sichtbarkeit innerhalb der TU Graz und dem neu gebildeten interfakultären Netzwerk. Für die TU Graz wurde eine maßgebliche Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen erreicht, die in der Tabelle unten dargestellt wird (siehe Tab. 2).

In Bezug auf die Linien-Arbeit in den Gremien wie Senat oder auch in Berufungskommissionen ist eine deutliche Veränderung zu merken. Themen wie Geschlechterzusammensetzung der Gremien, der Gutachter*innen oder auch der potenziellen Bewerber*innen werden mittlerweile breit angesprochen und diskutiert. Berufungskommissionen werden dazu angehalten, gezielt nach Kandidatinnen zu suchen.

Der Stand an Leitungsfunktionen an der TU Graz ergibt folgende Zahlen beim Start des Programmes im Jahr 2014, im Jahr 2016 nach dreijähriger Durchführung des Leading Women-Programmes und im Jahr 2022:

Tabelle 2: Frauenanteil in Leitungsfunktionen 2014, 2016 und 2022

Funktion/Jahr	2014 Frauenanteil in %	2016 Frauenanteil in %	2022 Frauenanteil in %
Rektorat	20 % ²⁴²	40 % ²⁴³	50 %
Senat	23 %	46 %	46 % (ab Oktober)
Dekane	0 %	14 %	14 %
Studiendekane	0 %	10 %	10 %
Field of Expertise	8 %	14 %	27 %
Leitungspositionen Gesamt	7,7 %	22,4 %	27 %

Quelle: TU Graz

242 Die Kennzahl beruht auf einer reinen Kopfzählung, Beschäftigungsausmaße bleiben unberücksichtigt. Legt man die Kopfzahlen auf die Beschäftigungsausmaße um, so resultiert ein Frauenanteil von 28,6% im Rektorat gesamt bzw. von 40% bei den Vizerektor*innen.

243 Die Kennzahl beruht auf einer reinen Kopfzählung, Beschäftigungsausmaße bleiben unberücksichtigt. Legt man die Kopfzahlen auf die Beschäftigungsausmaße um, so resultiert ein Frauenanteil von 44,4% im Rektorat gesamt bzw. von 61,5% bei den Vizerektor*innen.

Zu den Learnings zählen:

- Das Commitment des Rektorats ist immens wichtig, um anfängliche Widerstände der Projektteilnehmerinnen zu überwinden.
- Es hilft, Betroffene zu Beteiligten zu machen: Durch die Einbeziehung von internen Gremien (u. a. Senat, AKG) konnte eine weitreichende interne Unterstützung des Projekts erreicht werden.
- Die Vermittlung der Wichtigkeit der Mitarbeit in universitären Gremien ist ein zentraler Faktor. Die Erhöhung der Sichtbarkeit innerhalb der TU Graz und die positivere Wahrnehmung der Universität als Organisation sind Learnings, die lange nachwirken.

Statements der Teilnehmerinnen aus dem Leading Women 1

- „Das Leading Women-Programm hat mich in meiner beruflichen Entwicklung sehr unterstützt. Die eingesetzten Instrumente waren sehr innovativ und hervorragend aufeinander abgestimmt. Ich profitiere jeden Tag von dem hervorragenden Netzwerk, welches sich hier entwickelt hat.“
- „Ich bin mir sicher, dass die vielfältigen Anregungen und Impulse meinen beruflichen Weg auf lange Zeit, weit über die Dauer des Programms selbst, beeinflussen werden.“
- „Individuelle Begleitung und Unterstützung durch Mentoren und Coaching, welche ich im Leading Women-Programm erhalten habe, fand ich sehr wertvoll und kann ich in jedem Karriereabschnitt empfehlen.“

Leading Women 2 – Next Generation

Nach dem großen Erfolg des Leading Women-Pilotprojekts wurde eine Weiterführung in der Leistungsvereinbarung 2019–2021 und im Entwicklungsplan 2015+ vorgesehen (TU Graz, 2018; 2015).

Nach einer Planungsphase im Jahr 2019 fand im Jänner 2020 die Kick-Off-Veranstaltung statt.

Die meisten Grundelemente aus dem ersten Durchgang wurden übernommen, jedoch wurden im Vergleich zum Leading Women 1 (LW1) einige essenzielle Änderungen vorgenommen:

- Die Zielgruppe wurde auf die Gruppe der Laufbahnstelleninhaberinnen erweitert. Dies war unter anderem dem Umstand geschuldet, dass die Zahl der Professorinnen nach § 98 UG 2002 nicht groß genug für einen zweiten Durchgang gewesen wäre.
- An den Beginn des Programms wurde eine umfangreiche Potenzialanalyse gestellt, die eine objektivierte Ausgangsbasis für das Programm lieferte. Abgefragt wurden persönliche Faktoren, Leadership-Kompetenzen und der Umgang mit Stress.

- Am Ende des Programms wurden Teile der Potenzialanalyse (Leadership und Stress) wiederholt. Dies diente der Standortbestimmung für die Teilnehmerinnen und der Evaluierung des Programms – auch im Hinblick auf weitere Durchgänge.
- Beim Mentoring fungierte die Gruppe der Professorinnen aus dem ersten LW-Programm als Mentorinnen. Es wurden „Triangles“ (je zwei Mentees mit einer Professorin) gebildet. Darauf folgte eine Phase mit externen Mentor*innen.

Die 14 Teilnehmerinnen an Leading Women 2 waren im Hinblick auf ihre Karriere „jünger“, was weitere Adaptionen bei den Inhalten mit sich brachte. So war unter anderem im Vergleich zu LW1 hier die Stärkung der Individuen und der Fokus auf den Nachteilsausgleich für Frauen in männerdominierten Umfeldern noch wichtiger.

Aus der Potenzialanalyse und den Erstgesprächen konnten individuelle Themen, aber auch Gruppenthemen identifiziert werden. Diese fanden in der weiteren Programmgestaltung Berücksichtigung.

Da ab März 2020 die Covid-19-Pandemie Präsenztreffen zuerst unmöglich machte und diese später nur unter Auflagen erlaubt waren, verlängerte sich das Programm um ca. sechs Monate. Viele Veranstaltungen mussten virtuell durchgeführt werden. Zusätzlich zu den Vernetzungstreffen (Salons) wurden während der Pandemie sogenannte „Walk and Talk“-Aktivitäten im Freien durchgeführt. Weiters wurde eine „Coaching-Hotline“ eingerichtet, um jederzeit auf akut auftretende (pandemiebedingte) Probleme reagieren zu können.

Mit der zweiten Potenzialanalyse konnte gezeigt werden, dass in allen abgefragten Bereichen deutliche positive Veränderungen erreicht wurden.

Weitere Erfolge des Programms sind interdisziplinäre Forschungsprojekte, die durch das LW-Netzwerk initiiert wurden; einerseits kooperieren Teilnehmerinnen miteinander, andererseits gibt es ein Projekt gemeinsam mit einer der Mentorinnen.

Abschließend ist festzuhalten, dass auch für die Teilnehmerinnen aus dem zweiten Durchgang die persönliche Einladung vom Rektor enorm wichtig war; einerseits um die Bereitschaft zur Teilnahme zu erhöhen, andererseits auch zur „Rechtfertigung“ gegenüber Kollegen auf der gleichen Karrierestufe, die sich durchaus auch so ein Programm wünschen würden. Abgesehen davon ist jedoch universitätsweit eine erhöhte Akzeptanz des Leading Women-Programms zu bemerken.

Ausblick in die Zukunft

Das Rektorat der TU Graz hat sich zur Weiterführung des Programms entschlossen. Derzeit ist der dritte Durchgang in Planung. Zukünftig ist angedacht, einen Durchgang pro LV-Periode anzubieten (TU Graz, 2021). Eingedenk des Grundsatzes der qualitativen Verbesserungen, die lernende Organisationen anstreben, wird das neue Programm wieder in einigen Punkten angepasst. Um eine Innovation in der Arbeits- und Führungskultur voranzutreiben, wird die Zielgruppe breiter geöffnet und Leading Women 3 wird Professorinnen und Laufbahnstelleninhaberinnen, die ja nach Beendigung ihrer Qualitativen Verbesserung (QV) der Professor*innen-Kurie angehören, gleichermaßen ansprechen.

Ab Herbst 2023 wird dann die Zahl der Associate Professorinnen nach § 99(6) UG 2002 deutlich steigen und wir sehen darin auch die Chance, das Hierarchieverständnis nachhaltig zu verändern. Die Vernetzung zwischen den „LW-Generationen“ wird gefördert, da die Teilnahme an einigen Salons für alle Leading Women offen sein wird und auch die vorangegangenen Generationen der Leading Women als Mentorinnen eingebunden werden.

Ziele sind das Empowerment von TU Graz-Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen innerhalb der Universität, aber auch in der Wirtschaft, und die nachhaltige Beförderung des angestoßenen Kulturwandels:

- Einerseits wird über das von der Universitätsleitung unterstützte Programm die durchgehend erhöhte Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen an der TU Graz verstärkt – und es tritt, salopp ausgedrückt, ein Gewöhnungseffekt hinsichtlich der Anwesenheit von Frauen ein, der nicht zu unterschätzen ist. Als Beispiel lässt sich anführen, dass in der Senatsperiode ab Oktober 2022 der gesamte Vorsitz (Vorsitz plus drei Stellvertreterinnen) „weiblich“ ist. Die Vorsitzende und die erste Stellvertreterin sind Teilnehmerinnen des erste Leading Women-Programms. Als ein weiteres Beispiel für einen Kulturwandel lässt sich die Zusammensetzung des AKG ab 1. Oktober 2022 anführen. Dort ist es ohne Widerstände gelungen, eine nach Kurien paritätische Zusammensetzung mit ausgewogener Geschlechterverteilung zu erreichen. Auch für das Vorsitz-Team konnte ein Kollege gewonnen werden. Dies ist auch deshalb ungewöhnlich, da die letzten 20 Jahre das Interesse der Kollegen am AKG enden wollend war.
- Andererseits ist auch bei den teilnehmenden Wissenschaftlerinnen ein Kulturwandel bemerkbar: Sie erkennen für sich selbst vermehrt den Nutzen einer Teilhabe an der universitären Gremienarbeit und werden auch in anderen Kontexten wie z. B. den Fields of Expertise vermehrt aktiv, was wiederum zu internen Forschungsk Kooperationen führt.

Literatur

TU Graz (2015). Entwicklungsplan 2015plus. Graz. https://mibla-archiv.tugraz.at/14_15/Stk_9/Entwicklungsplan_2015plus.pdf. Zugegriffen: 13.09.2022.

TU Graz (2016). Leading Women 1. Endbericht. (Nicht öffentlich zugänglich.)

TU Graz (2017). Entwicklungsplan 2018plus. Graz. https://mibla-archiv.tugraz.at/17_18/Stk_6/Entwicklungsplan2018plus_Beschluss_UR_20171214.pdf. Zugegriffen: 12.09.2022.

TU Graz (2018). Leistungsvereinbarung 2019–2021. Graz. https://www.tugraz.at/fileadmin/user_upload/tugrazExternal/02bfe6da-df31-4c20-9e9f-819251ecfd4b/2018_2019/Stk_8/Leistungsvereinbarung_2019_2021.pdf. Zugegriffen: 12.09.2022.

TU Graz (2021). Leistungsvereinbarung 2022–2024. Graz. https://www.tugraz.at/fileadmin/user_upload/tugrazExternal/02bfe6da-df31-4c20-9e9f-819251ecfd4b/2021_2022/Stk_8/Leistungsvereinbarung_2022_2024_TU_Graz.pdf. Zugegriffen: 12.09.2022.

TU Graz (2022). Leading Women 2. Endpräsentation. (Nicht öffentlich zugänglich.)

3.7 Bewegte Karrieren, bewegliche Organisationen? Das Mentoring-Programm *muv* im Kontext von Individualförderung und Strukturwandel



Katharina Kreissl, Angelika Striedinger, Sylwia Bukowska, Kerstin Tiefenbacher

Wie kann ein Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen dazu beitragen, mehr Geschlechtergerechtigkeit an der Universität zu erreichen? Als Fallbeispiel für die Auseinandersetzung mit dieser Frage dient uns das *muv* der Universität Wien (*muv* – Mentoring University of Vienna), welches von Beginn weg vom Anliegen eines feministisch orientierten Organisationswandels geleitet war, ein Anliegen, das auch bei den mehrfachen Neugestaltungen des Programms immer im Fokus stand.

Unser Buchbeitrag ist das Ergebnis einer Kooperation zwischen zwei Mitarbeiterinnen der Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien – der Leiterin Sylwia Bukowska und der Mentoring-Koordinatorin Kerstin Tiefenbacher – und zwei Forscherinnen, Katharina Kreissl und Angelika Striedinger. Die Kooperation war insofern unkonventionell, als dass die Gleichstellungsakteurinnen einerseits die inhaltlichen Eckpunkte des Beitrages mitdefinierten und an der Gestaltung des Artikels mitwirkten, andererseits aber auch von den beiden Forscherinnen einzeln interviewt wurden. Diese Doppelrolle ermöglichte den Zugriff auf unterschiedliche Reflexions- und Wissens Elemente der Gleichstellungsakteurinnen.

Weitere Interviews wurden mit drei Mentees und zwei Mentorinnen durchgeführt.²⁴⁴ Die Interviews dauerten zwischen 30 Minuten und 1,5 Stunden und beschäftigten sich mit persönlicher Motivation, Veränderungen durch die Teilnahme, Stärken und Schwächen von Mentoring-Programmen allgemein und im Speziellen, Ressourcen und Erkenntnisprozessen sowie geschlechterdiskriminierenden Strukturen an Universitäten. Ein Interview erfolgte schriftlich.

Wenn wir nach dem Anteil des Mentoring-Programms zu einer geschlechtergerechten Universität fragen, so interessieren wir uns nicht nur für ein besseres Vorankommen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb. Zentral für unser Verständnis von Mentoring als Instrument der Gleichstellung ist auch das feministische Anliegen, die Zuteilung von Rollen und Aufgaben kritisch in Frage zu stellen sowie strukturelle Benachteiligung und Diskriminierungserfahrungen zu entindividualisieren. Darüber hinaus beinhaltet die Betrachtung des organisationsverändernden Potenzials von Mentoring-Programmen auch eine Reflexion darüber, welches Bild von Universität hierbei als Orientierung dient.

Wir beschreiben im Folgenden das Mentoring-Programm *muv* und schildern unsere analytischen Bezugspunkte für die Betrachtung von Mentoring als Instrument

244 Zu Beginn der Interviews wurde von den Interviewpartnerinnen jeweils explizit die Zustimmung zur Nennung der Namen erteilt.

organisationaler Gleichstellungsarbeit. Anschließend umreißen wir die individuellen und strukturellen (intendierten) Effekte des mov und diskutieren schließlich, inwieweit mov einen Beitrag für eine geschlechtergerechtere, feministischere Organisation Universität leisten kann.

mov – Das Mentoring-Programm für Frauen an der Universität Wien

Das Programm mov gibt es seit 2001. Es wurde zu Beginn im Rahmen der ESF-Maßnahmen des Wissenschaftsressorts finanziert und mit dieser Finanzierung ins Leben gerufen, später ins Globalbudget der Universität Wien übernommen. Es war damals das erste Mentoring-Programm für Frauen an einer Universität in Österreich (Genetti et al., 2003). In diesen mittlerweile mehr als zwei Dekaden wurde das Programm laufend evaluiert und weiterentwickelt.

Anzahl und Zielgruppe der Mentees veränderten sich mehrmals; von einer breiten Zielgruppe in den ersten vier Durchgängen (Dissertantinnen bis Habilitandinnen) über eine engere Zielgruppe bei mov5 bis mov7 (Postdoktorandinnen und Habilitandinnen), laufen seit 2018 parallele Mentoring-Programme für Doktorandinnen (doc:mov) und Postdoktorandinnen (postdoc:mov). Insgesamt nahmen an den sieben mov-Durchgängen und den bisherigen jeweils zwei doc:mov- und postdoc:mov-Durchgängen bereits 266 Mentees und 76 Mentor:innen teil. An den aktuell (2022) laufenden Programmen nehmen insgesamt 48 Mentees teil (jeweils 24 in doc:mov und postdoc:mov), jeweils zur Hälfte aus den Natur- und Lebenswissenschaften und den Sozial- und Geisteswissenschaften. Fast alle Mentees in allen Durchgängen haben das volle Programm durchlaufen, die wenigen Drop-outs gab es fast ausschließlich aufgrund eines Wechsels ins Ausland.

Das Programm dauert drei Semester und ist als Kleingruppen-Mentoring angelegt (statt Tandem-Mentoring); jeweils drei bis 4 Mentees bilden gemeinsam mit einem oder einer Mentor:in eine Mentoring-Gruppe. Die Gruppen treffen sich zweimal pro Semester für jeweils einen halben Tag. Das Programm ist als strategische Karriereberatung konzipiert (statt inhaltliches Fach-Mentoring). Das Ziel ist also nicht, individuelle, disziplin-interne Förderbeziehungen herzustellen, vielmehr soll es Orientierung im Wissenschaftsbetrieb geben, die Formulierung von Karrierezielen, die Entwicklung von Karrierestrategien sowie deren Erreichen unterstützen, Peer-Netzwerke ermöglichen und außerdem einen Raum für die Reflexion und Entindividualisierung von struktureller Benachteiligung und Diskriminierungserfahrungen bieten.

Um diese Ziele zu erreichen, besteht mov seit 2018 nicht nur aus den Mentoring-Kleingruppen (sowie einer Kick-off- und einer Abschlussveranstaltung), sondern wird durch zwei weitere Programmsäulen ergänzt: Coaching und Trainings. Für diese beiden Programmbestandteile werden die Teilnehmerinnen in zwei Großgruppen aufgeteilt (jeweils 12 Mentees aus den Natur- und Lebenswissenschaften und den Sozial- und Geisteswissenschaften). In jedem der drei Semester verbringen diese Gruppen vier Coaching-Sitzungen mit einer erfahrenen Wissenschafts-Coach und nehmen an einem zweitägigen Training teil.

Mentoring als Teil von Gleichstellungsarbeit an Universitäten

In der wissenschaftlichen Literatur zu organisationaler Geschlechtergerechtigkeit gibt es mehrere Systematisierungen und Typifizierungen unterschiedlicher Ansätze von Gleichstellungsarbeit (z. B. Jewson & Mason, 1986; Ely & Meyerson, 2000; Kirton & Greene, 2005; Walby, 2005). Eine für unsere Fragestellung passende Typifizierung findet sich bei Benschop & Verloo (2011). Sie unterscheidet zwischen Aktivitäten, die auf individuelle Veränderung einerseits und strukturelle Veränderung andererseits als geeignete Mittel abzielen, um Geschlechtergerechtigkeit zu fördern.

Zwar ist die Unterscheidung „individuell vs. strukturell“ alles andere als eindeutig: Die individuelle Förderung von Frauen hat auch auf organisationaler und gesellschaftlicher Ebene längerfristig verschiebende Effekte auf Geschlechter(un)gerechtigkeiten; und auch sozialtheoretisch wird das Verhältnis zwischen Individuum und Struktur unterschiedlich konzipiert. Dennoch bietet diese Unterscheidung „individuell vs. strukturell“ einen hilfreichen Orientierungspunkt für eine Diskussion darüber, in welchem Ausmaß und durch welche Maßnahmen ein Mentoring-Programm organisationale Veränderung vorantreiben kann. Die entscheidende Frage ist dabei, ob eine Änderung des Individuums im Fokus steht – also in unserem Fall, ob sich die individuelle Jungwissenschafterin so entwickeln soll, dass sie bei gegebenen Karrierebedingungen, Interaktionsmustern, Machtverhältnissen vorankommt – oder ob sich eben jene Karrierebedingungen, Interaktionsmuster und Machtverhältnisse verändern sollen.

Stärkung des professionellen Selbstwerts: Ressourcen für die individuelle Weiterentwicklung

Alle drei Säulen des *muv* – die Mentoring-Kleingruppen, das Gruppencoaching und die Trainings – sollen den Wissenschaftlerinnen helfen, Strategien für ihren Karrierefortschritt zu entwickeln, und zwar auch und vor allem im Rahmen der gegebenen Strukturen: Was sind für mich in meiner aktuellen Situation die nächsten wichtigen Schritte? Welche Arbeitsbereiche behindern mich eher und worin sollte ich jetzt Kraft und Zeit investieren, um den nächsten Karriereschritt zu schaffen? Was ist überhaupt mein nächstes Ziel?

Dafür stellt das Programm wichtige Ressourcen zur Verfügung. Die befragten Mentees profitieren von der Aneignung von (System-)Wissen über den Wissenschaftsbetrieb und die Organisation Universität, vor allem im direkten Kontakt mit den Mentor:innen, aber auch mit den Coaches. Hier geht es in erster Linie um die Vermittlung von sogenanntem *tacit knowledge*, also implizitem Wissen, das über Erfahrung und Teilnahme an unterschiedlichen Systemen erworben wird. Die Mentorin Manuela Baccarini sagt: „Sie lernen von den Mentor:innen [...] all die Dinge, die niemand sonst ihnen sagt, und die nirgends festgeschrieben stehen. Nämlich [...] mit wem reden und zu welchem Zeitpunkt, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Oder dass es manchmal besser ist, noch nicht zu reden und erst dann das Gespräch suchen, wenn etwas, z. B. Vorergebnisse, da ist. Wissen Sie, so dieses *silent knowledge*. Das ist *priceless*.“ Für die Mentees ist in der Beziehung mit den Mentor:innen vor allem der offene, ehrliche Austausch auf kollegialer Ebene bereichernd. Alice Leal, eine Teilnehmerin des Postdoc-Programms, berichtet von

ihren Erfahrungen: „Ich glaube, die Mentoring Sessions waren deswegen wichtig, weil wir eben Zugang zu dieser großartigen Person hatten, die so erfahren war und die uns auch so gern erzählt hat, was sie alles getan hat, was geklappt hat, was nicht geklappt hat.“ Sie schätzt vor allem „diese Offenheit. Und da auch eben auf Augenhöhe. Ich hatte diese Erfahrung noch nie gemacht.“

Der Dialog mit erfolgreichen, etablierten Frauen in prestigereichen Positionen ist ein wichtiger Baustein für die Weiterentwicklung des professionellen Selbstwerts und für eine bestimmte Haltung, ein Bewusstsein darüber, dass das eigene Können auch mit legitimen (Karriere-)Ansprüchen einhergeht. Eine Kollegin schildert die Wirkung der Reflexion in Bezugnahme auf ihren damaligen beruflichen Kontext so: „Das war kein Good Deal für mich. Im Mentoring-Programm konnte ich mich auch ein bisschen vergleichen mit anderen Frauen, die sich in einer ähnlichen Situation befanden. Und bin zum Schluss gekommen, dass ich viel mehr erreichen kann. Dass mein Institut, was sie anzubieten hatten, nicht genug war. Und dass ich einfach fliegen könnte, anstatt mich gezwungen zu fühlen, Dankbarkeit zu spüren.“

Die beschriebene Veränderung einer Haltung wird zusätzlich durch die Weiterentwicklung wichtiger Fähigkeiten in Trainings vorangetrieben. Diese behandeln Präsentations- und Kommunikationsskills, Führungs- und Verhandlungskompetenz sowie Karriereplanung.

Ganz zentral ist dabei, dass durch das Mentoring-Programm nicht neue Abhängigkeiten geschaffen werden. Das ist einer der Hauptgründe dafür, dass es als Kleingruppen-Mentoring konzipiert ist. Zwar bilden auch hier Beziehungen zwischen (erfahrungs-)jüngeren und -älteren Personen den Kern des Programms (Brander, 2005), das Gruppen-Setting soll jedoch die Gefahr verringern, dass dadurch genau jene Abhängigkeiten und Hierarchien reproduziert werden, die ja eigentlich durchbrochen werden sollen (Strasser & Schliesselberger, 2000). Das wird auch von der Mentorin Birgit Sauer in einem Interview betont: Das Kleingruppen-Setting erleichtere es, eine gute Balance zu finden zwischen Nähe und Intimität einerseits und andererseits professioneller Distanz zwischen Mentor:in und Mentee.

Aus dem Austausch mit Kolleginnen der gleichen Karrierestufe können die Mentees sowohl emotionale Unterstützung in Form von kollegialer Beratung und Peer-Mentoring, aber auch professionelle Netzwerke ziehen. Die Doktorandin Tadeja Veršič unterstreicht die Bedeutung des kollegialen Austauschs und antwortet auf die Frage nach den Erlebnissen, die ihr aus dem Programm am meisten im Gedächtnis geblieben sind: „Ich würde sagen, es war die Aufrichtigkeit, mit der die anderen Kolleginnen ihre Probleme vorgestellt haben. Ich habe es wirklich sehr geschätzt, dass wir uns einmal pro Monat alle getroffen haben und größere Probleme diskutiert haben oder größere Themen, die in unserem Leben aufgetaucht sind. [...] Ja, diese Erfahrungen meiner Kolleginnen zu hören, das war wirklich wertvoll.“ Teilnehmerinnen aus dem Mentoring-Programm treffen sich teilweise noch heute in ähnlicher Konstellation, einige Wissenschaftlerinnen sind auch Freundinnen geworden. Eine Mentee bezeichnet das Gruppengefühl in den Interviews als „sorority“, eine andere als „sisterhood“.

Auch für die Mentor:innen lohnt sich die Teilnahme am Programm. Die Interviews bestätigen Ergebnisse aus der Fachliteratur (Haasen, 2001), die eine Reihe positiver Effekte anführen, wie etwa eine Stärkung der Beratungskompetenz, die Reflexion des eigenen Werdegangs oder den Zugang zu informellen Informationen. Birgit Sauer beispielsweise erzählt vom „Lerneffekt [...], dass man auch etwas über andere Disziplinen und die anderen Communities erfährt, das nochmal mitzukriegen und zu diskutieren“. Manuela Baccarini berichtet über Erfahrungen im Verhalten in Förderstrukturen insgesamt: „Es hat Fälle gegeben, wo ich so gern mit den Kolleg:innen gesprochen hätte. [...] Aber das Ziel ist nicht, dass ich als Vize-Mama da hingehge und sage: ‚Was machst du mit der Kollegin, das geht nicht!‘, sondern das Ziel ist, dass die Mentees lernen, dass sie Ungerechtigkeiten nicht akzeptieren müssen oder dürfen. Dass sie im driver’s seat sind. [...] Hilfe zur Selbsthilfe zu vermitteln ist eigentlich die Devise. Nicht gleich helfen. Das habe ich gelernt.“

Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle sagen: Die Stärken und positiven Effekte des Mentoring-Programms in Bezug auf die individuellen Teilnehmerinnen liegen auf der Hand – Aneignung von Wissen über Betrieb und Organisation; Strategieentwicklung und Karriereplanung; Förderung einer professionellen selbstbewussten Haltung; Netzwerken und Peer-Mentoring in Form von emotionaler Unterstützung; die Weiterentwicklung von karrierefördernden Fertigkeiten (CVs, Selbstpräsentation); der Dialog auf Augenhöhe mit den Role Model-Mentor:innen. Dabei profitieren nicht nur die Mentees, auch die Mentor:innen berichten von wichtigen Lerneffekten im Zuge des Programms.

Mentoring-Programm: Impulse für strukturellen Wandel

Die Beteiligten an den Mentoring-Programmen ziehen offensichtlich individuelle Nutzen aus ihrer Teilnahme, dennoch sollen diese Programme nicht als Mittel zum Defizit-Ausgleich missverstanden werden. Die Frauen im Wissenschaftsbetrieb sind bereits jetzt ausgezeichnet qualifiziert und doch bestehen geschlechtsspezifische Barrieren beharrlich weiter. Vielmehr sind Mentoring-Programme für Frauen an Universitäten im Allgemeinen vom Anspruch getragen, zu einer Veränderung der organisationalen Strukturen und Kulturen beizutragen. Diese Veränderungen geschehen allerdings langsam und unmerklich, sie können nur schwer bis gar nicht direkt auf das Mentoring-Programm zurückgeführt werden (Kurbjuhn, 2017, S. 38; Koch-Thiele, 2002; Haasen, 2001). Organisationaler Wandel wird dabei vor allem durch Reflexion angestoßen, bei der sowohl bestehende Handlungsmuster überdacht und verändert als auch strukturelle Verhältnisse in Frage gestellt werden, was auf längere Sicht organisationalen und gesellschaftlichen Wandel nach sich zieht. Birgit Sauer spricht diesbezüglich von einem Potenzial, „wenn eine Kohorte von jungen Frauen kommt, denen bewusst ist, wie es ihnen als Frau an der Uni geht“, und weiter: „Das kann ja auch Strukturen verändern, wenn es einfach mehr Wissen darum gibt: Ich habe ein Recht auf bestimmte Dinge.“

Feministisches Begehren für die Universität

Das muv hat und hatte von Beginn an den Anspruch, strukturelle Veränderung an der Organisation Universität zu erreichen, angetrieben von einem feministischen Begehren für sozialen Wandel. Eine solche feministische Perspektive umfasst die kritische Infragestellung der Zuteilung von Rollen und Aufgaben von Geschlechtern sowie die Reflexion der damit einhergehenden Macht- und Herrschaftsverhältnisse mit dem Ziel, diese zu überwinden. Das muv ist auf Basis einer feministischen Haltung konzipiert, ein Anliegen, das von der Mentorin Birgit Sauer auch so wahrgenommen wurde: „Und ich habe das bei meinen Gruppen immer so erlebt, dass die eigentlich schon so ein feministisches Begehren hatten. Ich habe immer gesagt: Schließt euch zusammen! Auch in eurer Disziplin! Also sucht Leute, wenn ihr irgendwas verändern wollt, dann sucht Leute und bildet den hundertsten Arbeitskreis oder sonst irgendwas. [lacht, Anm.] Aber das ist die Möglichkeit, da feministisch irgendwas zu verändern.“

Frauen-Netzwerke sollen zur gegenseitigen Unterstützung und Förderung gegen die dominanten old boys-networks an den Universitäten in Stellung gebracht werden. Damit das auch gut funktioniert, steckt die Abteilung Gleichstellung und Diversität sehr viel Aufmerksamkeit und Energie in den Prozess der Auswahl von Mentees und der Zusammenstellung der Kleingruppen.

Teilweise wirkt der Impuls „Bildet Banden!“ und die Aufforderung zur Selbstorganisation weit über das muv hinaus. Eine der befragten Teilnehmerinnen organisierte beispielsweise an ihrem Institut Treffen, um die erworbenen Skills, Strategien und das angeeignete Systemwissen an ihre Kolleginnen weiterzugeben. Andere Bewerberinnen, die aufgrund der vielen Anfragen nicht in das offizielle Programm aufgenommen werden konnten, entwickelten 2020, mit Unterstützung der Abteilung Gleichstellung und Diversität, sogar das selbstorganisierte Mentoring-Programm „ID*A – Initiative Doktorandinnen* Austausch“.

Ein wichtiges Ziel von muv ist die Reflexion und Entindividualisierung von strukturellen Barrieren und Diskriminierungserfahrungen, die sowohl von Mentor:innen als auch Mentees in ihrem organisationalen und gesellschaftlichen Kontext erfasst werden sollen. Das geschieht einerseits in den Coaching-Sitzungen, die als Reflexionsplattform zur Begleitung der Mentoring-Gruppen konzipiert sind: Hier können alte Muster kritisch überprüft, Themen vertieft und strukturelle Abläufe auf einer Metaebene analysiert werden. Auch das Kleingruppen-Setting soll die Wirkung in das System hinein verstärken: Wenn vergleichbare Erfahrungen nicht nur von einer Mentee, sondern in ähnlicher Form von mehreren eingebracht werden, dann wird deutlich, dass erlebte Schwierigkeiten nicht an individuellen Defiziten liegen, sondern oft an in den sozialen und organisationalen Strukturen verankerter Diskriminierung. Kein Vortrag über vergeschlechtliche Organisationen kann diese Aha-Erlebnisse ersetzen: Selbst wenn die Beteiligten ein kognitives Wissen über strukturelle Diskriminierung haben, braucht es solche Reflexionserlebnisse, um ein Erfahrungswissen darüber aufzubauen, was strukturelle Diskriminierung eigentlich bedeutet, in welchen Formen sie auftritt und dass sie mich tatsächlich auch betrifft.

Dieses Erfahrungswissen bauen nicht nur die Mentees auf, sondern auch die Mentor:innen. Auch sie sind Zielgruppe des Programms, gerade wenn es darum geht,

strukturelle Veränderung zu bewirken. Denn indem sie mit den Mentees Schwierigkeiten, Probleme und Hindernisse besprechen, verändert sich auch ihr Blick auf Geschlechterasymmetrien in der Organisation Universität. Daher werden als Mentor:innen nicht nur versierte Gender-Expertinnen angefragt und nicht nur Professorinnen, sondern auch Professoren. Für die Mentor:innen gibt es ein Einstiegstraining, an dem alle neuen (und auch die bereits erfahrenen) Mentor:innen teilnehmen können. Gefragt nach den persönlichen Veränderungen durch die Teilnahme am Programm berichten beide Mentorinnen von ihrer Verwunderung über die Persistenz geschlechterdiskriminierender Strukturen. Weiters bestätigen beide, dass ihre Perspektive auf die Universitätsstrukturen durch das Mentoring-Programm erweitert und geschärft wurde. Birgit Sauer drückt es so aus: „Wenn du, so wie ich jetzt, schon so ewig lang in diesem Betrieb da drin bist, also auch wenn ich kritisch bin, vieles krieg ich ja dann doch nicht mehr mit [...]“. Es sei „eine tolle Erfahrung, nochmal zu sagen: Muss das eigentlich so sein?“

Fazit: Programm mit Veränderungsanspruch

Eine wichtige Fragestellung im Kontext eines universitären Mentoring-Programms ist das Spannungsfeld zwischen Passfähigkeit und Veränderungsanspruch: Soll es die Absicht eines Mentoring-Programms sein, dass die Mentees sich mit mehr strategischem Kalkül an die androzentrisch geprägten Karriereanforderungen des Wissenschaftsbetriebes anpassen? Oder ist es möglich, ein Standing und eine Souveränität zu entwickeln, die eine:n befähigt, das System nach den eigenen Vorstellungen mitzugestalten? Diese Überlegung ist zentral für die Bearbeitung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft. Sie geht allerdings auch darüber hinaus und umfasst eine Diskussion darüber, welche Art von der Universität wir eigentlich haben wollen und wie wir unsere eigene Rolle zur Mitgestaltung dieser Universität auslegen wollen. Das Spannungsfeld zwischen Passfähigkeit und kulturellem Wandel an Universität zeigt sich hier sehr deutlich an dem Konflikt zwischen Engagement für die organisationale Care-Arbeit (Betreuung von Arbeiten, Lehre, akademische Selbstverwaltung) und den Anforderungen an „steile Wissenschaftskarrieren“, bei denen Care-Arbeit aktuell nach wie vor einen höchst problematisch niedrigen Wert hat. Manuela Baccarini drückt es so aus: „Und wir [Frauen, Anm.] übernehmen mehr Aufgaben auch für die Allgemeinheit. [...] Es ist toll, dass man was für die Allgemeinheit macht, aber es muss sichtbar sein“, denn „Anerkennung muss sein.“

Ziel ist es somit, die Praktiken der Anerkennung auf diversen Ebenen zu verändern und weiterzuentwickeln, damit sie einen entscheidenden Einfluss auf die Kultur der Universitäten haben, hin zu einem reflexiven, offenen Ort, der nicht mehr vorwiegend von androzentrischen Identifikationsmustern geprägt ist. Das gilt nicht nur für Frauen, sondern auch für marginalisierte Gruppen auf der Basis von Dis-/Ability, Race, Class etc. Dafür braucht es Reflexionsfähigkeit der eigenen Position in universitären Machtstrukturen und einen kritischen Blick auf die Regeln des Wissenschaftsbetriebs. Birgit Sauers Eindruck der Mentees lässt in diesem Bezug hoffen: „Das fand ich eine interessante Erfahrung, dass die jungen Frauen eher kritisch sind [...], vielleicht auch reflektiert sind, was Diskriminierung ist, und dass sie sie auch nicht einfach so hinnehmen müssen.“

Literatur

Benschop, Yvonne & Verloo, Mieke (2011). Gender Change, Organizational Change and Gender Equality Strategies. In: Emma Jeanes, David Knights & Patricia Y. Martin (Hrsg.), *Handbook of Gender, Work and Organization* (S. 277–290). Hoboken: John Wiley & Sons.

Brander, Stefanie (2005). Vom Mythos zum Frauenförderungskonzept. Ein Streifzug durch die Geschichte des Mentoring. In: Doris Nienhaus, Gaël Pannatier & Claudia Töngi (Hrsg.), *Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung* (S. 17–28). Bern/Wettingen: eFeF-Verlag.

Ely, Robin J. & Meyerson, Debora E. (2000). Theories of Gender in Organizations: A New Approach to Organizational Analysis and Change. *Research in Organizational Behaviour* 22, 103–151. doi: 10.1016/S0191-3085(00)22004-2.

Genetti, Evi, Nöbauer, Herta & Schlögl, Waltraud (Hrsg.) (2003). *move on. Ergebnisse und Empfehlungen aus dem Wiener Mentoring-Projekt für Nachwuchswissenschaftlerinnen*. Wien: Projektzentrum Frauenförderung der Universität Wien.

Haasen, Nele (2001). *Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept*. München: Heyne Verlag.

Jewson, Nick & Mason, David (1986). The Theory and Practice of Equality Policies: Liberal and Radical Approaches. *The Sociological Review* 34(2), 307–334. doi: 10.1111/j.1467-954X.1986.tb02704.x.

Kirton, Gill & Greene, Anne-Marie (2005). *The Dynamics of Managing Diversity: A Critical Approach*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.

Koch-Thiele, Andrea (2002). Mentoringprogramme – aktuelle Bausteine der Personalentwicklung. In: Christine Roloff (Hrsg.), *Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule* (S. 76–89). Bielefeld: Kleine Verlag.

Kurbjuhn, Carmen (2017). Mentoring als ein Schlüssel zur Veränderung? Akademische Personalentwicklung als strategische Organisationsentwicklung. In: Renate Petersen, Mechthild Budde, Pia Simone Brocke, Gitta Doebert, Helga Rudack & Henrike Wolf (Hrsg.), *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft* (S. 433–443). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Strasser, Sabine & Schliesselberger, Eva (2000). Integration oder Abhängigkeit? Zur Ambivalenz von Mentoring als politische Praxis in der Wissenschaft. In: Julie Page & Regula Julia Leemann (Hrsg.), *Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring*

als Instrument der Nachwuchsförderung. Schriftenreihe BBW 2000/1d (S. 13–25). Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft.

Walby, Sylvia (2005). Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. *Social Politics* 12(3), 321–343. doi: 10.1093/sp/jxi018.



3.8 Individuelle und strukturelle Bedingungen mit Handlungsspielräumen. Reflexionen zum Coaching von Wissenschaftlerinnen* aus der Praxis

Meike Lauggas

Ausgehend von umfassender Erfahrung im Coaching von Wissenschaftlerinnen* im deutschsprachigen Raum werde ich in diesem Beitrag Aspekte herausarbeiten, die auf wissenschaftliche Laufbahnen von Frauen* Einfluss nehmen und im Coaching bearbeitet werden. Im Mittelpunkt soll dabei stehen, wie mit Anliegen, die geschlechtsspezifische Ausprägungen haben und personenunabhängig häufig wiederkehren, im Coaching umgegangen werden kann, damit die Betroffenen ihren Handlungsspielraum ausschöpfen können, ohne dabei strukturelle Bedingungen auszublenden.

Zahlreiche Wissenschaftsinstitutionen bieten seit Beginn der 2000er-Jahre Coachingkontingente für Mitarbeiterinnen* an: Manche für das gesamte Personal, manche nur für Führungskräfte, manche nur für Frauen*, manche explizit für alle neuberufenen Professorinnen*. Ich konzentriere mich hier auf Beratungserfahrungen mit wissenschaftlich tätigen Frauen*, wobei ich „Frauen“ weder definiere, noch als einheitliche Gruppe sehe oder eingrenze, wer diese seien. Um die Definitionsoffenheit und innere Pluralität von Begriffen für Personen zu vergegenwärtigen, werden sie mit einem * gekennzeichnet.

Coaching geht auf die spezifischen Situationen einzelner Personen ein, der individuelle Handlungsspielraum ist jedoch von Bedingungen gekennzeichnet wie Vertragsformen, Mobilitätsforderungen, Abhängigkeiten, Infrastruktur, aber auch Geschlechterbildern, Aufenthaltsrecht, Klimaveränderungen, Normvorstellungen u.v.m. Diese Strukturen und symbolischen Ebenen können im Einzelcoaching und durch einzelne Personen wenig verändert werden, sind aber wesentlich für die individuellen Einflusssphären. Coaching für Wissenschaftlerinnen* ist einerseits von dieser Ausgangssituation ungleicher Startbedingungen gekennzeichnet – in diesem Fall aufgrund der dennoch nicht alleine wirkenden Kategorie Geschlecht – andererseits agieren Wissenschaftlerinnen* auch selbst unterschiedlich reflektiert innerhalb von Geschlechterrollen.

Im Folgenden werde ich anhand von vier Ausgangssituationen beispielhaft darstellen, welches Potenzial Coaching zur Förderung von Wissenschaftlerinnen* haben kann und wo die Grenzen liegen. Ich habe vier stark anonymisierte Aspekte ausgesucht, die sich in zahlreichen Beratungsprozessen so und ähnlich wiederholt haben und auf personenunabhängige Bedingungen verweisen, die mit Geschlecht und weiteren Differenzkategorien zu tun haben.

„Eigentlich brauche ich kein Coaching, ich bin qualifiziert.“

Häufig kommen Wissenschaftlerinnen* ins Coaching, weil sie es in Anspruch nehmen können, aber nicht, weil sie ein Thema haben, an dem sie arbeiten möchten. Ganz explizit heißt es dann, dass keine Hilfe nötig sei, auch bisher keine Beratungsangebote wahr

genommen worden seien, es schön sei, dass es von der Universität kostenlos angeboten werde, aber eigentlich kein Bedarf bestehe. Wichtig ist es in so einer Situation jedenfalls anzuerkennen, dass sich die Wissenschaftlerinnen* die Zeit nehmen, trotz dieser vagen Erwartungen ins Coaching zu kommen. Dies kann für die Fragestellung, welchen Effekt Coaching als Frauen*förderinstrument zeitigt, relevante Hintergründe haben:

- Zum einen ist diese Anlasslosigkeit eine vorsichtige Haltung gegenüber dem Format und nicht zuletzt der Coach gegenüber, sodass vorhandene Fragen erst nach einer Phase der Vertrauensbildung angesprochen werden. Es wird zuerst die Vertrauenswürdigkeit der Coach ausgelotet und wie sie insgesamt mit so einem Einstieg umgeht. Das ist in jeder Beratungssituation ein üblicher Prozess und hängt auch mit bisherigen Erfahrungen von Coachees mit solchen Settings zusammen. Dem kann die Bearbeitung anhand eines weniger belastenden Themas folgen, an dem überprüft wird, wie die Coach agiert und wie sich die Coachee gehört, in ihrer Individualität wahrgenommen oder insgesamt aufgehoben fühlt. Speziell bei Zugehörigkeit zu gesellschaftlich marginalisierten Gruppen wird dabei abgeklärt, ob es ein sicherer Raum ist oder implizite oder unbewusste Diskriminierungen oder Ignoranz zu erwarten sind. Eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit der eigenen Positionierung als Coach innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse ist deshalb für ein Coaching – und speziell für eines, das Frauen* fördern soll – unabdingbar, um ausgrenzende Strukturen nicht weiter zu verstärken.
- Der Hinweis, eigentlich kein Thema zu haben, kann aber auch eine Abwehr gegenüber vermeintlicher Hilfsbedürftigkeit sein. Speziell in der Wissenschaft gibt es eine hohe Selbstverantwortung und viel muss von Einzelnen alleine bewältigt werden. Inanspruchnahme eines Coachings wird immer wieder als Merkmal für Inkompetenz erlebt – schließlich wird „Hilfe“ benötigt. Diese Hörweise wird bei einigen durch das Angebot von Coachingprogrammen ausschließlich für weibliches* Wissenschaftspersonal verstärkt als Frauen*fördermaßnahme für die scheinbar weniger tüchtigen Frauen*. Wie lässt sich mit diesem Einstieg in der Coachingsituation umgehen? Wesentlich ist, dass die Frauen* ja trotzdem gekommen sind und diese Ablehnung auf irgendeine Weise ausdrücken – so gesehen ist das „kein Thema haben“ bereits das Thema. Die Frage nach bisherigen Erfolgen, der Laufbahn oder der momentanen Positionen kann den Weg ebnen, die bisherige Selbstwirksamkeit – was also bisher durch eigenes Zutun bewirkt worden ist – dieser Wissenschaftlerin* zu vergegenwärtigen und anzuerkennen. Damit kann dem unangenehmen Gefühl der Hilfsbedürftigkeit entgegengearbeitet werden, indem klargestellt wird, dass beides gleichzeitig möglich ist: Erfolgreich zu sein und trotzdem an einer Stelle auf Schwierigkeiten zu stoßen. Ein anderer Zugang ist es, auf das Bild einzugehen, andere – oft implizit männliche* – Wissenschaftlerinnen* würden es „auch ohne Coaching“ schaffen. Dies lässt sich richtigstellen mit dem Hinweis, wonach sowohl institutionalisierte als auch informelle Netzwerke ebenso als „Hilfseinrichtungen“ gesehen werden können. Außerdem entlastet – drittens – das Wissen um den Entstehungszusammenhang von

Coaching als Dienstleistung für Führungskräfte in der Wirtschaft, wo Menschen mit hochkomplexen Aufgaben sich der regelmäßigen Außenperspektive bedienen, um professionell arbeiten zu können. Je nachdem, wie zugänglich Wissenschaftlerinnen* feministischen oder geschlechterreflektierten Positionen sind, ist es schließlich auch möglich zu vermitteln, dass das Coachingangebot ein Eingeständnis von Ungerechtigkeiten ist, denen zumindest mit einem „Nachteilsausgleich“ für Frauen* begegnet wird.

- Das Aufsuchen eines Coachings ohne Thema ist häufig auch darin begründet, dass viele Wissenschaftlerinnen* einfach alle Angebote in Anspruch nehmen, die ihrer Karriere nützlich sein könnten – egal was. Das geht oft mit einer ebensolchen Arbeitshaltung einher: Es wird alles getan, was vielleicht etwas bringt, jede Publikationsmöglichkeit genützt, jede Einladung wahrgenommen, jede Kooperation eingegangen. Was nicht besonders zielführend ist und schnell in Überarbeitung mündet. Es ist nicht einfach, vor allem am Anfang einer Wissenschaftslaufbahn, richtig einzuschätzen, wohin Energien gesteckt werden sollten, welche Kontakte gepflegt gehören. Sichtbar wird hier ein Stück weit die Unklarheit, welche Kriterien eigentlich ausschlaggebend sind, um im Wissenschaftsbetrieb Fuß fassen zu können, was verschiedene Gründe haben kann: Unwissen über existierende Kriterien oder gemachte Erfahrungen, wo Erfolge nicht zu weiteren Karriereschritten geführt haben, oder widersprüchliche Erlebnisse und Beobachtungen, die keinen klaren Schluss zulassen, oder die Erwartung, dass grundsätzlich nur durch komplette Verausgabung in einer 60-Stunden-Arbeitswoche die eigenen Ziele erreicht werden könnten. Dies drückt auch aus, dass es sowohl an institutioneller Kommunikation über Kriterien als auch an Mentorinnen* mangelt, die wissenschaftlichem Nachwuchs genau solches Wissen vermitteln könnten – Strukturen, die es in diversen Akademiker*-Männer*bünden wie Verbindungen und Burschenschaften in institutionalisierter Form gibt. Beaufays und Kraus haben diesen Widerspruch als ein „doing science“ mit Geschlechtsimplikationen beschrieben, wonach trotz dieser Abhängigkeiten von Netzwerken Wissenschaftler* sich als völlig autonom (also unabhängig von weiblich* konnotierten sozialen Beziehungen) präsentieren. Auch an diesem Punkt gesellt sich dem zusätzlich eine (soziale) Herkunftsfrage hinzu, wer mit dem akademischen Milieu vertraut ist, wer sich informell einfach nachfragen traut, wer mit großer Selbstverständlichkeit davon ausgeht, hier am richtigen Ort zu sein und Ansprüche formulieren zu dürfen.

Reflexion: Bereits der Zugang zum Coaching kann für Frauen* ambivalent sein aufgrund der scheinbaren Zuschreibung, dass Frauen* Zusatzunterstützung bräuchten, weil sie es sonst nicht schaffen. Im Umgang mit der Alltäglichkeit von Sexismus und Misogynie werden zahlreiche Strategien eingesetzt, von Ausblendung, Bagatellisierung oder Tabuisierung hin zu Wut und Gegenwehr, sodass die Anerkennung eines Frauen*programms auch ein Stück weit die Anerkennung dieser Verhältnisse erfordern würde. Unaussprechliches ist in vielerlei Hinsicht im Coaching anwesend, trotzdem lässt sich damit produktiv umgehen, sofern die Coach das Zusammenwirken von strukturellen und

symbolischen Bedingungen, Geschlechterbildern und individuellen Herangehensweisen kritisch einzubeziehen weiß.

„Alles nur nicht Diskriminierung als Grund“

Eine junge Wissenschaftlerin, die die erste in dem technischen Fach an ihrer Universität war und bereits von zahlreichen, ihr nicht verständlichen Erlebnissen berichtet hat, wozu ihre Beiträge überhört und übergangen, ihr weniger zugetraut und ihre Ergebnisse mehr kritisiert worden waren, als die ihrer männlichen* Kollegen, bat um ein dringendes Telefonat. Sie erzählte von einer Leitungsposition, die am Institut ausgeschrieben worden war, auf die sie sich bereits beworben hatte, als ihr Chef sie in einem Gespräch bat, sich nicht um diese Stelle zu bemühen. Auf ihre Rückfrage, warum sie das nicht sollte, meinte er, dass ihm zu Ohren gekommen sei, dass sie in ein paar Monaten heiraten würde und ohne die Leitungsverantwortung hätte sie mehr Zeit für die Hochzeitsvorbereitungen. Die Wissenschaftlerin hat ihn geistesgegenwärtig darauf hingewiesen, dass sie auch als verheiratete Frau großes Interesse an ihrer Arbeit hätte. Dies wurde von ihm mit den Worten quittiert, „das tut mir aber jetzt schon leid für Ihren Zukünftigen“.

Auch wenn es leicht gewesen wäre, sich über solche Aussagen sofort zu empören, war es im Telefonat notwendig, zuerst zu fragen, was ihr Anliegen für den Anruf sei. Sie wollte von mir wissen, wie ich diese Aussagen erklären kann, worauf ich rückgefragt habe, was denn ihre eigene, für sie offenbar nicht ausreichende Interpretation sei. Schließlich sind in dieser kleinen Situation so viele unmittelbar diskriminierende Aspekte gleichzeitig versammelt (sie von der Bewerbung abhalten versuchen, sie auf ihr Privatleben zu reduzieren, ihre Abwertung als künftige Ehefrau), dass es wichtig war in den Vordergrund zu stellen, warum diese Frage für sie offen war. Ihr käme schon vor, dass ihr Chef das niemals zu einem Mann gesagt hätte, war ihre zögerliche Antwort. Eine Einschätzung, der ich nur zustimmen konnte, was sie hörbar schwer traf. Im Verlauf des weiteren Gesprächs meinte sie, dass sie sehnlichst gehofft hatte, dass es eine andere Erklärung gäbe. Und zusätzlich – und das ist eine weit verbreitete Fehlannahme – sei der Chef doch selbst erst etwas über 40 Jahre alt, sowas komme doch nur noch von älteren Männern*.

Dieses Beispiel zeigt sehr eindrücklich, wie groß der Widerstand sein kann, geschlechtsspezifische Diskriminierung anzuerkennen bzw. umgekehrt formuliert, wie stark die Sehnsucht nach Erklärungen sein kann, die mehr Handlungsfähigkeit versprechen. Obwohl diese Coachee bereits viele Erfahrungen mit geschlechtsbezogener Diskriminierung gemacht hatte, wollte sie diese als solche nicht sehen, es bedrohte ihren Wunsch, am Institut gleichberechtigt über ihre Arbeit wahrgenommen zu werden. Vereinzelt Angebote meinerseits zur Einordnung als Diskriminierungserfahrungen hat sie abgelehnt, sie waren für sie nicht hilfreich, was es zu akzeptieren gilt. So erfolgte in diesem Fall die Desillusionierung schockartig und es war für das Vertrauensverhältnis, das sie dann in der akuten Krise anrufen ließ, wichtig, dass ich nie versucht habe, sie zu überzeugen, sondern mit ihr nur so weit gegangen bin, wie sie selbst bereit war zu gehen. Ab diesem Zeitpunkt, nach Verarbeitung des Schocks, war sie offen für strategische

Vorgangsweisen. Es wurde für sie erfahrbar, dass ihr klarer Blick auf die schmerzlichen Verhältnisse ihr faktisch mehr Handlungsspielraum ermöglichte. Je nach Situation hat sie dann präventiv Weichen gestellt, hat mögliche Benachteiligungen direkt angesprochen oder die vorhandenen Allianzen bzw. Feindschaften bewusst für sich genutzt. Als sie schließlich doch entschieden hat, die wissenschaftliche Laufbahn zugunsten einer Anstellung in der Industrie aufzugeben, war es ihr bei der Jobsuche sehr wichtig abzuklären, welche Antidiskriminierungsmaßnahmen die Betriebe vorsahen. Das Coaching war in ihrem Fall ein wichtiger Anker und Lernort, konnte aber die geschilderten schlechten Bedingungen weder wegreden noch kompensieren oder für sie erträglich machen. Damit ging sie hochqualifiziert der Wissenschaft verloren.

Reflexion: Diese Fallgeschichte wirkt in ihrer Drastik vielleicht etwas aus der Zeit gefallen, allerdings kommen solche Begebenheiten vor allem in Fächern, in denen zahlenmäßig mehr Männer* beschäftigt sind, nicht selten vor – sie werden aber sehr selten öffentlich oder eingeklagt. Das hat zahlreiche Gründe und es ist einerseits wichtig sich zu vergegenwärtigen, dass Sexismus heutzutage nicht eine Generationenfrage ist, die „natürlich“ ausstirbt, sondern dass für jedes Verhalten auch Verantwortung getragen wird: Diese Entschuldung qua Alter ist faktisch eine Form von Ageismus (= Altersfeindlichkeit) und beleidigend für alle älteren Personen, (die sich vielleicht bereits jahrzehntelang gegen Diskriminierungen eingesetzt haben), als wären sie außerdem nicht lernfähig und könnten altersbedingt nicht Einstellungen verändern. Andererseits äußert sich entgegen vieler Annahmen Misogynie heute nicht nur subtil, sondern eben genau wie in diesem Beispiel sehr direkt, was auch für Betroffene so schockierend ist, dass sie es nicht nur selbst kaum glauben können, sondern auch befürchten, dass ihnen nicht geglaubt wird. Die Psychologin Julia Becker hat in einer europäischen Länder übergreifenden Studie nachzeichnen können, dass die Behauptung, dass es Sexismus nicht mehr gäbe, ein wesentliches Merkmal für heutigen „subtilen“ oder „modernen Sexismus“ ist (Becker 2014). Auch die Erwartung, es gäbe nur noch verschwindende, unkonkrete oder unterschiedlich interpretierbare Ausdrucksformen von Misogynie, geht in diese Richtung, die der Realität aber vielfach nicht entspricht – sie aber angesichts der Tabuisierung nicht benennen lässt.

„Vereinbarkeit von Familienleben und Wissenschaft ist nicht möglich.“

Eine Sozialwissenschaftlerin, die viele Jahre mit viel Einsatz an ihren Qualifikationen und Projekten gearbeitet hatte, konnte endlich Erfolge verbuchen. Sie stand am Abschluss ihrer Habilitation und hatte mehrere Stellenangebote. Was im Coaching zuerst nach einer Frage der Prioritätensetzung aussah, wurde einigermaßen überraschend zu einem Vereinbarkeitsthema: Begründet durch ihre Partnerschaft, die Gebundenheit des Stiefkindes an ihren derzeitigen Wohn- und Arbeitsort und ihren eigenen Kinderwunsch, den sie bald erfüllen wollte, schloss sie sämtliche Optionen aus, die einen Umzug oder mehr als eine Stunde Pendeln von ihr erfordert hätten. Und sie machte auch klar, dass sie ihrem Privatleben in letzter Konsequenz Priorität vor ihrer beruflichen Karriere einräumen würde.

Reflexion: Der Großteil an Lösungsvorschlägen gegen die Unterrepräsentanz von Frauen* in der Wissenschaft konzentriert sich auf Maßnahmen der Vereinbarkeit von Berufs- mit Familienleben. Diese sind – bei aller Gefahr der Reduzierung der Geschlechterdisparität darauf und neuerlicher Verantwortlichkeit von Frauen* für Familienfragen – auch alle notwendig, können aber nicht vom Befund ablenken, wie ihn Paula-Irene Villa Braslavsky im Vorwort zum Band „Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-) Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit“ auch noch 2021 pointiert formuliert: „So ist die ideologische Entgegensetzung zwischen Weiblichkeit-als-Mutterschaft und Wissenschaft keineswegs eine museale Annahme, die wir uns heute belustigt und froh um den Fortschritt in der Vitrine historischer Obskuritäten anschauen könnten.“ (Villa Braslavsky, 2021, S. X). Sarah Czerney, Lena Eckert und Silke Martin loten in dem Buch sehr differenziert und umfassend dieses Spannungsverhältnis im deutschen Universitäts-system mit ernüchternden Ergebnissen aus. Außerdem orientieren sich viele bisherige Entlastungsmaßnahmen an Kleinfamilien. Getrennte Eltern, Patchworksysteme und weitere Familienkonstellationen werden kaum berücksichtigt. Dazu gesellen sich noch die mühsamen Effekte bis hin zu Gewaltbetroffenheit, die die Hoch- oder Höherqualifiziertheit von wissenschaftlich tätigen Frauen* in heterosexuellen Beziehungen nach sich ziehen können (Lauggas, 2021). Vereinbarkeit ist eine gesellschaftliche Herausforderung, die tatsächlich gesamtgesellschaftlicher Maßnahmen bedarf. Aber die Anerkennung der problematischen Situation hat bei Nachwuchswissenschaftlerinnen* inzwischen auch den kontraproduktiven Effekt, dass sie von Beginn an entmutigt werden (und laut Beaufays und Krais wird solch scheinbar verständnisvolles Reden über diese schwierige Situation gezielt vor Kolleginnen* auch zu ihrer Entmutigung eingesetzt, 2005). Und nicht zuletzt lässt das hohe Arbeitspensum auf dem Weg zur möglichen Vertragsentfristung oder Professur vielen Wissenschaftlerinnen* keine offenen Zeiträume für zukünftiges Familienleben erkennen.

„Ich bin die Vorgesetzte und mach dann verärgert die Arbeit meiner Mitarbeiterinnen*“

Eine neu berufene Professorin in einem naturwissenschaftlichen Fach klagt darüber, dass sie eigentlich Tag und Nacht arbeiten müsste. Dazu komme auch noch der ständige Ärger mit ihren Mitarbeiterinnen*, von denen sie sich eigentlich Entlastung und nicht auch noch so viele Konflikte erwartet habe. Zuletzt habe der Labortechniker das Labor verlassen mit dem Auftrag an sie, bis zum nächsten Tag alles schön aufzuräumen, ihre wissenschaftliche Mitarbeiterin erklärte ihr, wann sie welche Arbeiten erledigen würde und welche nicht, und die Sekretärin weigerte sich, die neuen Anwesenheitszeiten einzuhalten und sabotierte sie im Hintergrund. Vom Coaching erhofft sie sich Anregungen, wie sie mit all dem besser zurande kommen könnte und legte im Laufe des Gesprächs großen Wert darauf, dass sie eine nette Chefin sein wolle mit wenig Hierarchien. Dabei wurde zunehmend klar, dass sie sich mit dem Rollenwechsel von der wissenschaftlichen Mitarbeiterin hin zu einer Vorgesetzten lediglich insofern beschäftigt hatte, als sie negative Bilder von Führungskräften und Machtmissbrauch ablehnte. Der Begriff Macht

war für sie synonym besetzt mit Herrschaft, Ausbeutung und Erniedrigung – und nicht mit Einfluss- und Handlungsrepertoire, Mitsprache- und Entscheidungsrechten.

In dieser kurzen Illustration findet sich eine Verkettung von häufig wiederkehrenden Themen: Frauen* als Professorinnen* widersprechen in gewisser Weise zwei Weiblichkeitsstereotypen zeitgleich, so sind sie Wissenschaftlerinnen* in höchster Position und Führungskräfte. Das bewirkt bei vielen – aber selbstverständlich nicht bei allen! – eine Ratlosigkeit, wie sie ihre Ansprüche an sich selbst und jene ihres Außens vereinbaren können. Viele haben auch keine positiven Vorbilder oder Vorstellungen, wie die vorgegebenen Hierarchien als Differenz von Verantwortung und Pflichten im Einklang mit ihren ethischen Werten gelebt werden können. „Frauen erfahren im Beruf oft eine Art Dilemma: Zeigen sie zu viel Gefühl, sind sie keine richtige Führungspersönlichkeit, zeigen sie zu wenig, sind sie keine richtige Frau.“ Demnach müssen berufstätige Frauen* nicht nur Fähigkeiten, sondern immer auch Geschlecht beweisen (Schutzbach, 2021, S. 215).

Im Falle der oben erwähnten Wissenschaftlerin konnte im Coaching ein positives Konzept ihrer Leitungsfunktion gemeinsam erarbeitet werden, in dem sie Richtungen und Zuständigkeiten vorgibt und damit für Orientierung sorgt, Entscheidungen trifft und dafür Verantwortung übernimmt, aber dennoch auf Augenhöhe kommuniziert und Mitsprache ermöglicht. Diese Machtposition musste erst sukzessive eingeübt werden, um sie einem Labortechniker gegenüber einzunehmen, der nicht nur die Hierarchien umgekehrt, sondern mit dem Aufräumauftrag auch stereotyp auf ihr Geschlecht rekurriert hatte; ebenso der Sekretärin gegenüber, die eine Abwertung ihrer Person und Aufgabe empfunden hat, nicht mehr einen „echten“ – sprich männlichen – Professor* als Chef zu haben.

Reflexion: Die Professionalisierung der Leitungsrolle durch Personalentwicklungsprogramme von Universitäten erfolgt oft über Begriffe und Konzepte aus der Privatwirtschaft, die vielfach inadäquat sind und entsprechend abgelehnt werden, was aber die Notwendigkeit einer Unterstützung darin nicht erübrigt. Dies alles ist eng mit Geschlechterbildern verwoben, die heteronormativ und binär, rassistisch und klassistisch aufgeladen sind – im Coaching lässt sich dies mit Einzelpersonen bearbeiten, um Konzepte zu entwickeln, die dem Bedarf und eigenen Wünsche entsprechen. Die Vergeschlechtlichung eigener Erwartungen, aber auch der Erwartungen an Professorinnen* zu ignorieren, würde lediglich ihr Weiterwirken ohne Einflussnahme bewirken.

Fazit und Ausblick

Wird Coaching als Instrument zur Förderung von Frauen* in der Wissenschaft eingesetzt, gilt es zwei Aspekte systematisch zu inkludieren, die der Maßnahme schließlich vorausgegangen sind: Zum einen müssen die strukturellen Hintergründe einbezogen werden, die Handlungsspielräume wesentlich beeinflussen – denn der Fokus auf eine einzelne Person birgt die Gefahr der Individualisierung dessen, was gar nicht individuell ist oder bewältigt werden kann. Die Suche nach Möglichkeiten für eigenes Handeln kann zur un widersprochenen Anpassung an Bedingungen führen, die aber eigentlich verbessert

gehörten – diese Sichtweise zieht zahlreiche Grundsatzfragen nach sich, wie und aus welcher Position heraus Institutionen am ehesten verändert werden können. Sich hingegen innerhalb dieser Strukturen so gut wie möglich zu bewegen, auszuschöpfen, was geht, oder die eigene Anwesenheit bereits als kleine tägliche Rebellion aufzufassen, löst die Zwiespältigkeit nicht (immer) auf, dass vieles durch eigenes Handeln eben nicht beeinflusst werden kann. Strukturbedingungen miteinzubeziehen macht handlungsfähiger und kann das Verständnis für die eigene Situation enorm erhöhen, kann klärend und entlastend sein, aber auch gleichzeitig entmutigen und Frauen* eine ablehnende Haltung Frauen*fördermaßnahmen gegenüber einnehmen lassen.

Zum anderen ist es ein schmaler Grat, einerseits auf Vergeschlechtlichungen hinzuweisen, ohne sie gleichzeitig zu rekonstituieren und damit die inhärente heteronormative Binarität zu wiederholen. Die Interventionen des Coachings bestehen deshalb in der weitmöglichsten Öffnung des Verhaltensspektrums hin zu einer Wahl aus mehreren Optionen – darunter auch kollektiver. Auszuwählen, sich für eine Vorgangsweise entgegen einer oder mehrerer anderer je nach Anlassfall zu entscheiden, bewirkt Handlungsfähigkeit, die deshalb aber nicht die einengenden, durchwegs auch zumutenden Bedingungen ignoriert. Weitergehend ließe sich auch noch darüber nachdenken, inwieweit (subversive) Aneignungen nicht auch bedeutungsverschiebende Wirkung haben können und ab wann sie vorhandene Strukturen neuerlich bestätigen.

Wissenschaftscoaches fungieren als Scharnier zwischen Coachees und den Logiken der Organisation Wissenschaft wie auch zwischen Coachees und anderen Wissenschaftlerinnen*. Dies alles erfordert von Coaches aktive Auseinandersetzung mit dem Feld Wissenschaft, mit Diskriminierungsformen und selbstreflexive Offenheit, insbesondere dann, wenn sie selbst nicht zu gesellschaftlich marginalisierten Gruppen gehören – wie in meinem Fall als weiße, schlanke, kulturell christlich geprägte Frau. So ist es für Menschen mit Homophobie-, Klassismus-, Rassismus- oder Antisemitismuserfahrungen nicht klar, ob Coaches in ihren eigenen Verstrickungen mit Schuld und Scham Berichte, die ihr „Happyland“ (Ogette, 2020) bedrohen, nicht abwehren würden (Lummerding & Wiedmann, 2022).

Die Ambivalenz zwischen (politischer) Strukturkritik und individueller Handlungsspielräume im Einzelcoaching lässt sich abschließend noch ein Stück weiter auflösen mit dem Angebot des Gruppencoachings für Wissenschaftlerinnen*, das inzwischen mehrere Universitäten (teils ergänzend) anbieten (z. B. die doc:muv-Programme an der Universität Wien oder FraMeS – Frauen Mentorin Siegen an der Universität Siegen). Im Austausch von Peers untereinander wird dabei schnell erkennbar, dass persönliche Herausforderungen oder Schwierigkeiten häufig von mehreren erlebt werden, was Beschämung und Vereinzeln beenden und sehr entlasten kann. Aber auch die Perspektive von Personen, die Ähnliches gar nicht kennen, kann Betroffenen Distanz ermöglichen und ihnen alternative Denk- oder Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. In Gruppensettings können herausfordernde Situationen wie Konkurrenz um Aufmerksamkeit, Selbstdarstellung, Konfliktaustragung, Kritik und Selbstwertmangel im gemeinsamen Umgang unter Anleitung selbstreflexiv bearbeitet und erlernt werden: Mit Empathie füreinander,

was nicht automatisch Sympathie sein muss, können dabei unterstützende berufliche Netzwerke geknüpft werden.

Für verantwortungsvolle Gleichstellungsmaßnahmen wäre es schließlich empfehlenswert, Erkenntnisse aus Coachings systematisch zu erfassen und an die Hochschulleitungen zurückzuspielen (wie dies an der Universität Bayreuth erfolgt, Bauch & Lauggas, 2017), damit von dort Weichenstellungen erfolgen, um bekannte nachteilige Bedingungen entsprechend zu verändern. Zudem gilt es, die vorliegenden Forschungsergebnisse aus Geschlechter- und Ungleichheitsforschung einzubeziehen und daraus Handlungsoptionen für Strukturveränderung zu schließen. Es ist aber auch notwendig, den Fokus von den Frauen* wegzudrehen hin zur Bekämpfung jener, die sie behindern, verunglimpfen, lächerlich machen oder in ihrer Anwesenheitsberechtigung im universitären Feld hinterfragen – sie sind es, die Probleme machen, Kosten bewirken und Wissenschaft verhindern.

Literatur

Bauch, Miriam & Lauggas, Meike (2017). Genderkompetenz als Brückenschlag zwischen Individualförderung und Strukturkritik? Ansätze des CoMento-Projekts zur Wissenschaftlerinnenförderung an der Universität Bayreuth. Einzelbeitrag bei der Tagung „Warum (noch) Frauen fördern?“ Von der Individualisierung zur Kollektivierung gleichstellungspolitischer Ansätze. Tagung an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU), 23.–24.11.2017.

Beaufays, Sandra & Kraiss, Beate (2005). Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. *Feministische Studien* 2005 (01), 82–99. doi: 10.1515/fs-2005-0108.

Becker, Julia C. (2014). Subtile Erscheinungsformen von Sexismus. Bundeszentrale für politische Bildung. <http://www.bpb.de/apuz/178674/subtile-erscheinungsformen-von-sexismus>. Zugegriffen: 05.07.2022.

Czerney, Sarah, Eckert, Lena & Martin, Silke (2020). Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-) Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit. Wiesbaden: Springer.

Lauggas, Meike (2022). Wissenschaftskarrieren als privates Risiko? Zur Berücksichtigung weiblicher Lebensrealitäten in der Frauenförderung. In: Angela Wroblewski, Angelika Schmidt (Hrsg.), *Gleichstellungspolitiken revisited. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis* (S. 245–257). Wiesbaden: Springer VS.

Lummerding, Susanne & Wiedmann, Sybille (2022). *Mini-Handbuch Diversity. Impulse für die Beratungspraxis*. Weinheim: Beltz.

Ogette, Tupoka (2020). *exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen*. Münster: Unrast.

Schutzbach, Franziska (2021). *Die Erschöpfung der Frauen. Wider die weibliche Verfügbarkeit*. München: Droemer.



3.9 Zwei Dekaden Vereinbarkeitsthematik an Universitäten – Praxiserfahrungen und -einblicke des UniKid-UniCare Austria Netzwerks

Bronwen Arbeiter-Weyrer, Martina Fröhlich, Waltraud Heschl, Sylvia Kleindienst, Nina Krebs, Stefanie Madsen, Julia Spiegl
in Abstimmung mit dem UniKid-UniCare Netzwerk Austria

Der Beitrag stellt die Entwicklung der Vereinbarkeitsthematik der letzten 20 Jahre vor und verschränkt diese mit der Rolle des Netzwerkes UniKid-UniCare Austria (UUA) samt den Meilensteinen im Hinblick auf die Lage der österreichischen Universitäten. Als Grundlage dient die Reflexion der Autor*innen mit ihrer langjährigen Praxiserfahrung, dessen Schwerpunkt sich von einem bunten Patchwork von Bottom-up-Initiativen hin zur Begleitung von Top-down-Prozessen entwickelte.

Das Netzwerk UniKid-UniCare Austria hat die Vereinbarkeitsthematik an Universitäten und den Austausch dazu in den letzten beiden Jahrzehnten entscheidend mitgestaltet. Es setzt sich zusammen aus Expert*innen und Anlaufstellen für Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und familiären Sorgepflichten an österreichischen Universitäten und lebt den Pluralitätsanspruch. Von 22 Universitäten sind aktuell 19 im UUA-Netzwerk vertreten. Ziel des Netzwerkes ist es, durch strategisches und operatives Engagement nachhaltig einen kulturellen Wandel an österreichischen Universitäten zu fördern und Familien an Universitäten sichtbar zu machen.

Der wortwörtlichen „Kinderstube“ längst entwachsen

Der institutionellen Verankerung von Kinderbetreuung und Wissenschaftsvermittlung, Familienservicestellen, Vereinbarkeitsbeauftragten usw. an den österreichischen Universitäten ging viel Engagement unterschiedlicher Akteur*innen voraus. Bereits in den 1970er-Jahren entstanden auf Initiative engagierter Wissenschaftler*innen und auch Studierenden erste Kinderbetreuungseinrichtungen, die an eine Universität oder ein ÖH-Referat angebunden waren.

1999 publizierte der damalige Wissenschaftsminister Caspar Einem ein „Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ (BMWV, 1999), in dem auch Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten mit Wissenschaftskarrieren thematisiert wurden. Das Wissenschaftsressort startete außerdem das Projekt „Kinderbetreuung an Universitäten“ und in einer Arbeitsgruppe – bestehend aus Vertreter*innen aller österreichischen Universitäten – wurden Ideen entwickelt, wie die Lage von Eltern an Universitäten verbessert werden kann. Daraus entstand ein Maßnahmenkatalog zur Förderung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb, beispielsweise sollten fortan der Bedarf an Kinderbetreuung regelmäßig erhoben und „Anlaufstellen für Kinderbetreuungsfragen“ eingerichtet werden.

Durch eine Förderung des Europäischen Sozialfonds und des Wissenschaftsressorts konnte einiges umgesetzt werden und Servicestellen wurden zwischen 2003 und 2006 an folgenden Pilotuniversitäten aufgebaut: Universität Graz, Universität Salzburg, Universität Wien, Universität Linz und Universität Klagenfurt. Ab 2007 wurden alle Kinderbüros nach Auslaufen der Startfinanzierung in die Universitätsstrukturen implementiert und aus dem Globalbudget für die Leistungsvereinbarungen mit dem BMBWF finanziert.

2004 im Rahmen der ESF-Initiative UniKid gegründet, pflegt das Netzwerk UUA seither den österreichweiten Austausch im Rahmen von Kinderbetreuungs-, Pflege- und Vereinbarkeitsfragen. Abwechselnd organisieren die Mitgliedsuniversitäten Netzwerktreffen und hosten ebenso im Rotationsprinzip die gemeinsame Website unikid-unicare.at²⁴⁵, deren Finanzierung das Wissenschaftsressort übernommen hat.

Neue Dimensionen des Care-Begriffes und erweiterte Handlungsfelder

Das Themenspektrum „Kinderbetreuung“ und „Wissenschaftsvermittlung“ der Anfangsphase wurde ab 2012 um „Pflege von Angehörigen“ als zusätzliche wichtige Dimension von Vereinbarkeit erweitert und somit als Handlungsfeld der Anlaufstellen und des Netzwerks mitgedacht. Vorreiterin war hier die Universität Graz, die 2009/10 eine Studie zur Situation pflegender Angehöriger unter ihren Universitätsangehörigen durchführte. Als Konsequenz folgte 2015 die Umbenennung des Netzwerkes von „UniKid“ in „UniKid-UniCare Austria“²⁴⁶, um die Bewusstseinsbildung auch im Namen sichtbar zu machen.

Der Bereich „Dual Career Services“ wurde 2010 durch die Initiative der Medizinischen Universität Graz aufgegriffen: Dabei steht nun auch die Unterstützung von Partner*innen/Familien von neu berufenen Wissenschaftler*innen bei der Verlagerung des Lebensmittelpunktes im Fokus. Gezielte Willkommens, Integrations- und Doppelkarriereservices helfen neu berufenen Professor*innen, Nachwuchswissenschaftler*innen, Künstler*innen, administrativen Führungskräften und ihren Familien, in ihrem neuen Umfeld anzukommen. Eine integrative und familienfreundliche Personalentwicklung und die berufliche Integration der Partnerin/des Partners entschärfen die Belastungssituation der Betroffenen. Dieses Themenfeld etablierte sich aber nicht als weiterer Schwerpunkt des UniKid-UniCare Austria Netzwerkes. Stattdessen entstand ein eigenes Netzwerk: 2016 fand das erste Treffen des „Austrian Network for Dual Career“ in Leoben statt.²⁴⁷

Die aktuelle Arbeit des UUA-Netzwerkes zeichnet sich durch einen halbjährlichen fachlichen Austausch über Best-Practices und Erfahrungswerte in der täglichen Arbeit und Entwicklungen aus, zu dem interne wie externe Expert*innen zu verschiedenen

245 www.unikid-unicare.at. Zugegriffen: 20.10.2022.

246 Protokoll des UniKid-Netzwerktreffens 19./20. Mai 2015 an der Universität Salzburg.

247 Folgende regionale Netzwerke haben sich etabliert: Netzwerk DC Service Steiermark–Kärnten, DC Service Wien–Niederösterreich–Oberösterreich; DC Service Support des WWTF, DC Service Netzwerk Oberösterreich–Salzburg, Tirol, Universitäten Innsbruck, Salzburg & Linz.

familienrelevanten Themen eingeladen werden. Innerhalb des Netzwerks bilden sich Arbeitsgruppen zu aktuellen Vorhaben. Dabei profitieren die Netzwerkpartner*innen von der Pluralität der versammelten Kompetenzen und dem kollegialen Teilen der Expertisen im Sinne des gemeinsamen Ziels.

Zwischen Serviceanker und strategischer Policy-Entwicklung

Abhängig von engagierten Personen in verschiedenen Organisationseinheiten ist die Verankerung familienfreundlicher Services und Angebote heute so heterogen wie die Universitäten selbst. Teilweise aus Interessensvertretungen, Personalentwicklungen oder Gleichstellungsbüros heraus haben sich in unterschiedlichsten Größen und Anbindungen Service-Ankerpunkte entwickelt. Die Service- und Anlaufstellen sind sowohl für die Entwicklung und Weiterentwicklung als auch für die Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen an den Universitäten zuständig.

Operativ sind fast alle beratend und unterstützend für Eltern tätig, teils auch für pflegende Angehörige, einige auch international (das Angebot richtet sich an alle Angehörigen der Universität – Mitarbeiter*innen, Studierende). Einige wenige sind selbst in der Kinderbetreuung tätig und organisieren etwa die flexible Kinderbetreuung an ihrer Universität. Manche Servicestellen arbeiten im Team mit Agenden wie Gender, Gleichstellung, Dual Career, Wissenschaftsvermittlung an Kinder und Jugendliche, Betriebsrat, Personal oder Personalentwicklung. Wieder andere sind eigenständige Familienbüros oder Vereinbarkeitsanlaufstellen mit einem ausschließlich für die Vereinbarkeitsthematik zuständigen Team.

Strategisch wird mit der Universitätsleitung die Weiterentwicklung vereinbarkeitsrelevanter Services, Angebote und Öffentlichkeitsarbeit thematisiert.²⁴⁸ Als Erfolgsfaktor hat sich eine starke Einbindung der Vereinbarkeitsbeauftragten in Gremien und Ausschüssen bewährt.

Übergeordnete Ziele samt etabliertem Maßnahmen-Potpourri

Das interuniversitäre UUA-Netzwerk verfolgt das Ziel, durch strategisches und operatives Engagement nachhaltig einen kulturellen Wandel zugunsten der Vereinbarkeit an österreichischen Universitäten zu fördern und Familien an Universitäten sichtbar zu machen.

Dieser Fortschritt sollte nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Betreuungsaufgaben gewährleisten, sondern auch unterschiedliche Lebens- und Karriereentwürfe in verschiedenen Lebensphasen an den Universitäten ermöglichen und gute soziale Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende schaffen. Damit einher geht auch das Ziel, die Attraktivierung der Universitäten voranzutreiben und zukunftsfit zu bleiben.

In anderen Worten: Im Zielfokus stehen Care-Arbeit in ihren vielfältigen Facetten des „Sich Kümmerns“ um Kinder oder zu pflegende Angehörige und alle dazugehörigen

248 Detaillierte Informationen zu den Vereinbarkeitsangeboten der Universitäten sind in den Universitätsberichten des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung zu finden unter <https://unidata.gv.at/SitePages/Publikationen.aspx>. Zugegriffen: 13.10.2022.

Unterstützungs-, Beratungs-, Sensibilisierungs- und Policy-Maßnahmen. Die Netzwerkuniversitäten agieren mit den zuständigen Teams mit eigenen Schwerpunktsetzungen und unterschiedlichen personellen wie finanziellen Ressourcen.

Mittlerweile gibt es vielfältige Angebote für die Betreuung von Kindern von Universitätsangehörigen: von flexibler, stundenweiser Kinderbetreuung, die bereits für Kleinst- und Kleinkinder angeboten wird, bis zur Einrichtung von Kindergarten-, Kleinkinder- und Familiengruppen, die ganzjährig geöffnet sind und sich mit ihren Zeiten an den jeweiligen Universitätsbetrieb anpassen. Auch für die Betreuung in den Ferienzeiten werden Angebote entwickelt und durchgeführt, um dem saisonal bedingten Kinderbetreuungsbedarf nachzukommen. Kinderbetreuung fällt in die Verantwortung der Länder. Diese regionalen Unterschiede sowie die Besonderheiten der jeweiligen Universität werden bei den verschiedenen Angeboten berücksichtigt und tragen somit zur Vielfalt der Maßnahmen insgesamt bei.

Die Anlauf- und Familienservicestellen der Universitäten informieren und beraten über rechtliche Belange und finanzielle Unterstützungen für Studierende und Mitarbeiter*innen, welche eine Familie gründen möchten bzw. bereits familiäre Pflichten haben. Thematisiert werden zudem Anliegen zu Kinderbildung und Kinderbetreuung, Vernetzungsmöglichkeiten und Besonderheiten für international mobile Familien.

Die Pflege und Betreuung von erwachsenen/älteren Angehörigen rückt seit über einem Jahrzehnt immer mehr in den Fokus unserer Gesellschaft und damit auch in die Arbeits- und Studienwelt der Universitäten. Unter dem Begriff „UniCare“ gibt es Möglichkeiten, sich über (arbeits-)rechtliche Gegebenheiten und finanzielle Unterstützung zu informieren und sich in diesen herausfordernden familiären Situationen individuell beraten zu lassen.

Ein besonderes Augenmerk wird auf Informations- und Vernetzungsveranstaltungen gelegt, die zur Sensibilisierung und Enttabuisierung beitragen. Die Zielgruppen sind dabei vielfältig. Führungskräfte sollen sensibilisiert, akut Betroffene unterstützt und Kolleg*innen darauf aufmerksam gemacht werden, dass familiäre Aufgaben nicht vor Türen abgestellt werden können. Durch die Mitwirkung an universitätsinternen und österreichweiten Veranstaltungen und die Präsenz der Vereinbarkeitsservices sollen Familien an Universitäten sichtbar werden. Die Durchführung regelmäßiger Evaluierungen, Bedarfserhebungen und Zertifizierungen trägt dazu ebenso bei wie die Einrichtung von Arbeitsgruppen im Netzwerk zur Aufarbeitung bzw. Aufbereitung von vereinbarkeitsrelevanten Themen wie z. B. Förderung der Väterkarenz oder Sensibilisierung zum Thema Selfcare in der Care-Arbeit.

UUA-Expertise unterstützt bei Professionalisierungserfolgen

Die UniKid-UniCare Austria-Netzwerkmitglieder (UUA) waren seit Anbeginn in verschiedenen Gremien aktiv und bemühten sich um die gesetzliche Verankerung von Vereinbarkeitsthemen. So initiierte das Netzwerk zwischen 2012 und 2015 die „Arbeitsgruppe Vereinbarkeit“ mit weiteren Mitgliedern aus dem Wissenschaftsressort, der ARGE GLUNA (Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universi

täten) und der Genderplattform, um Vereinbarkeitsagenden im Universitätsgesetz 2002 aufzunehmen. Gemeinsam wurde erreicht, dass die Vereinbarkeit von Beruf oder Studium mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige an verschiedenen Stellen Eingang ins Universitätsgesetz 2002 gefunden hat: Als leitender Grundsatz (UG 2002 § 2 Z13), als Verhandlungspunkt bei Leistungsvereinbarungen (UG 2002 § 13 1. a)) sowie als dritte Säule neben Frauenförderung und Antidiskriminierung in den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplänen (UG 2002 § 20b. (2)).

Das UUA-Netzwerk engagierte sich zudem maßgeblich dafür, Vereinbarkeitsmaßnahmen an Universitäten zu professionalisieren. Die Mitglieder* wirkten an der Weiterentwicklung des deutschen Audits „berufundfamilie“ zum Audit „hochschuleundfamilie“ – ein österreichisches und für den Universitätskontext spezifisches Pendant – mit. Mittlerweile sind zahlreiche Universitäten in Österreich als familienfreundliche Hochschulen zertifiziert. Viele UUA-Netzwerkuniversitäten haben auch die Charta „Familie in der Hochschule“ unterschrieben und profitieren von dem Austausch des dazugehörigen Netzwerks im gesamten deutschsprachigen Hochschulraum.

In Folge der COVID-19-Pandemie, welche Herausforderungen von Sorgepflichten verstärkte und diese auch wieder mehr ins Bewusstsein holte, hat das UUA-Netzwerk ein neues Format entwickelt, um für eine Bandbreite an Care-Themen am Arbeits- und Studienort zu sensibilisieren. „CAREseiten zeigen“²⁴⁹ ist seit 2021 eine Online-Veranstaltungsreihe, die sich an Mitarbeitende und Studierende aller Netzwerk-Universitäten in Österreich richtet. Bisher fanden Vorträge zu folgenden Themen statt: „Corona & Care: Wie geht es Eltern während der Pandemie?“ (November 2021), „Corona & Care: Wie geht es unseren Kindern in der Pandemie?“ (Februar 2022) und „Begegnung mit Trauernden am Arbeitsplatz. Bitte nur keine Tränen?!“ (Mai 2022).

Corona als Brennglas: Schubumkehr oder Entwicklungsbooster?

Die Covid-19-Pandemie stellte eine große Herausforderung für Universitätsangehörige mit Care-Verantwortung dar – besonders in Zeiten kompletter Lockdowns mit dem teilweisen Wegfall von außerfamiliären Betreuungsstrukturen. Eine Welle der Retraditionalisierung bei der Übernahme unbezahlter Betreuungs-, Pflege- und Haushaltsarbeit war zu beobachten, von der wiederum in überproportionalem Ausmaß Wissenschaftlerinnen betroffen waren. In internationalen Studien wurde ein Rückgang bei der wissenschaftlichen Produktivität junger Mütter (Suphan, 2021) im Vergleich zu jungen Vätern (Shalaby et al., 2021) und vor allem im Vergleich zu Kolleg*innen ohne Kinder festgestellt (Myers et al., 2020)²⁵⁰. Gleichzeitig stieg für Wissenschaftler*innen der zeitliche Aufwand für die Lehre, meist ohne Deputatsreduktion, durch die Umstellung auf neue Formate sowie

249 Weitere Details unter <https://www.unikid-unicare.at/veranstaltungen-ankuendigungen-rueckblicke/ankuendigungen>. Zugegriffen: 13.10.2022.

250 Siehe auch die Analyse der Covid-Auswirkungen – Policy Paper der SWG GRI zur Covid-Thematik unter <https://era.gv.at/governance/swg-on-gender-in-research-and-innovation/policy-briefs-and-position-papers>. Zugegriffen: 13.10.2022.

einen erhöhten Betreuungsbedarf von Studierenden. Zusätzlich berichteten viele Eltern von negativen Veränderungen der Arbeitsabläufe wie Verschieben der Arbeitszeit in die Abend- und Nachtstunden (Suphan, 2021), was zu einer deutlichen Verschlechterung des allgemeinen Wohlbefindens führte. Nebenwirkungen wie Schlafmangel, schlechtere Ernährungsgewohnheiten, weniger körperliche Bewegung, schlechtere Ergonomie im Homeoffice sowie erhöhter Mental-Load waren die Folgen (Niederberger & Jutz, 2021).

Eine zentrale Erkenntnis aus all diesen Herausforderungen, die sich im UUA-Netzwerk auch mit Praxiserfahrung belegen lässt, könnte wie folgt zusammengefasst werden: Maßgeblich dafür, wie professionell und akkurat handlungsfähig eine Universität durch diese Krise kam, war die Verankerung des Vereinbarkeitsthemas. War das Thema bereits vor der Krise engmaschig mit der Universitätsleitung strukturell und strategisch abgestimmt sowie entsprechende Ressourcen hinterlegt, konnte auch prompt reagiert werden. Dies belegen auch Studien vom Sommer 2020 des gemeinnützigen Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) in Deutschland und des Vereins Familie in der Hochschule (FidH), bei denen auch österreichische Universitäten befragt wurden (Mordhorst et al., 2021). Dabei trugen die Einbindung der inneruniversitären Vereinbarkeitsakteur*innen in Entscheidungsprozesse sowie die aktive regelmäßige Kommunikation durch Aussendung an alle Mitarbeitenden und Studierenden wesentlich zur Verbesserung der Situation von Mitarbeitenden mit Care-Verpflichtungen bei. Fördernd wirkten dabei v. a. Appelle an die Führungskräfte und Teammitglieder ohne Care-Verpflichtungen, Verständnis für die aktuell herausfordernden individuellen Lebenssituationen von Eltern und pflegenden Angehörigen zu erbringen.

Die Corona-Krise hat vor allem auch aufgezeigt, dass vieles möglich ist, was bisher undenkbar gewesen war. Gleichstellung von wissenschaftlichem und administrativem Personal bei der Inanspruchnahme von Homeoffice, Digitalisierung der Arbeit und Lehre oder Vertrauensarbeitszeit sind dabei die sichtbarsten Veränderungen. Gleichzeitig ist das Thema Vereinbarkeit in den Vordergrund gerückt und hat an Bedeutung gewonnen. Diese Veränderungsoffenheit muss genutzt werden, um vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen und Unterstützungsleistungen voranzubringen sowie Organisationskulturen neu zu definieren.

Optimaler Nährboden für erfolgreiches Vereinbarkeitsmanagement

Universitäten sind aktuell mehr denn je gefordert, ihre vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen weiter auszubauen. Strukturelle Angebote wie eine gesicherte, regelmäßige Kinderbetreuung sowie die Aufweichung starrer Arbeitszeit- und Arbeitsort-Regelungen können dabei einen entscheidenden Unterschied für Mitarbeitende mit Care-Verantwortung machen. In einer internen Erhebung des Netzwerkes UniKid-UniCare Austria im Zeitraum Oktober-November 2021 konnte aufgezeigt werden, dass mittlerweile alle 19 Mitgliedsuniversitäten eine Homeoffice-Regelung (Betriebsvereinbarung, Richtlinie, Regelung o.Ä.) mit unterschiedlichen Zeitausmaßen, aber meist für beide Personalkategorien (wissenschaftlich und administrativ) eingeführt haben (Madsen et al., 2021). Aus Erfahrungen des Netzwerkes ist dabei die Wahlmöglichkeit der Inanspruchnahme von Homeoffice für die Erhöhung der individuellen Vereinbarkeit am förderlichsten. Die

langfristigen Auswirkungen der Inanspruchnahme von Homeoffice bleiben kritisch zu beobachten: insbesondere die Aufweichung der Grenzen zwischen Privatem und Arbeit und die damit einhergehenden Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit.

Universitätsleitungen haben die Möglichkeit, sich in ihrem Leitbild mit einem klaren Commitment zur Familiengerechtigkeit zu positionieren. Insbesondere Führungskräfte sollten in familiensensibler Führung geschult werden, optimalerweise direkt im Rahmen des Onboarding-Prozesses. Nur durch einen kontinuierlichen Kulturwandel hin zu mehr Familiengerechtigkeit können die Karrierewege von jungen Wissenschaftler*innen bei gleichzeitiger Elternschaft oder Pfllegetätigkeit nachhaltig beeinflusst werden, was unbedingt auch die Hervorhebung der Bedeutung geteilter Sorgearbeit auf alle Geschlechter beinhaltet. Die Ermöglichung von Väterkarenzen und das Aufzeigen von männlichen Care-Role Models sind dabei zwei konkrete Beispiele. Eine positive Berücksichtigung von Care-(Aus)Zeiten und individuellen Lebensumständen bei Auswahl- und Berufungsverfahren statt einer Favorisierung traditioneller, idealtypischer Karriereverläufe erhöhen die Chancen für junge Wissenschaftler*innen zur Überwindung der Gläsernen Decke. Finanzielle Unterstützung sowie Dual Career-Leistungen können die Mobilität junger Wissenschaftsfamilien ermöglichen und wesentlich erleichtern.

„Gesellschaftliche Verantwortung: Wissen Sie nur oder handeln Sie schon?“²⁵¹

Die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit stärken aus betriebswirtschaftlicher Sicht die Universitäten, um sich als familienfreundliche Arbeitgeber*innen und Studienorte zu zeigen. Daraus können sich Vorteile bei der Rekrutierung von qualifiziertem wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal herauskristallisieren. Ferner führt eine familienfreundliche Hochschulpolitik zu geringeren krankheitsbedingten Ausfällen, einer geringeren Fluktuation und motivierteren Mitarbeiter*innen.

Um familienfreundliche Universitäten weiterhin zu fördern und zu stärken, sehen wir folgenden Handlungsbedarf für die Zukunft:

- *Vereinbarkeitsservices als eigenständigen Bereich an den Hochschulen etablieren bzw. erhalten.*
- *Nutzung von Synergieeffekten durch Kooperationen und Vernetzung zwischen den Vereinbarkeitsakteur*innen der Universitäten.*
- *Einbezug von Vereinbarkeitsexpert*innen und Bedarfserhebungen in strategische Prozesse, Gremien, Maßnahmenplanungen etc. der Universitätsleitung, die relevante Themen betreffen: z. B. Homeoffice-Regelungen.*

251 Augusta & Ferz, 2013.

- *Kontinuierliche Sensibilisierung von Führungskräften zur Thematik Vereinbarkeit* durch Organisation von Schulungen zu familienbewusstem Führen. Führungskräfte tragen einen großen Teil zum Gelingen der angebotenen Maßnahmen mittels ihres alltäglichen Umgangs und einer Kultur des Ermöglichens bei: Das erfordert Empathie, Respekt, Organisationsaufwand und auch ein Bekenntnis zur Förderung von Vereinbarkeit.
- *Ausbau von flexiblen Kinderbetreuungsangeboten* sowie von Sommerbetreuungsangeboten – insbesondere für Kinder mit erhöhtem Betreuungsbedarf – durch rechtliche Rahmenbedingungen und öffentliche Förderungen.
- *Aufwertung von Berufen in der Elementarpädagogik und Pflege*, um die massive Personalknappheit abzufangen, denn berufliche – insbesondere wissenschaftliche – Leistungen von Eltern und pflegenden Angehörigen werden durch professionelle Betreuungsdienste und -organisationen ermöglicht.
- *Strukturelle Förderung von Selfcare aller Universitätsangehörigen* – insbesondere jener, die durch Betreuungspflichten mehrfach belastet sind, um in Zeiten von Flexibilisierung und Entgrenzung die psychische und physische Gesundheit zu erhalten sowie Burn-outs vorzubeugen.
- *Langfristige Schaffung einer diskriminierungsfreien und wertschätzenden Organisationskultur* an den Universitäten. Die Bedürfnisse von Mitarbeiter*innen und Studierenden in Hinblick auf die Betreuung von Kindern oder bei der Pflege von Angehörigen sollen dabei selbstverständlich berücksichtigt werden.

Mehr als die Summe der wichtigen Teile

In den letzten Jahrzehnten ist das Aufgabenvolumen im Themenkomplex Vereinbarkeit stark gewachsen. Diese Entwicklung ging aber nicht flächendeckend mit einer steigenden Anerkennung des Arbeitsbereiches und einer entsprechenden Erhöhung von Ressourcen einher. Diese Faktoren gestalten den Arbeitsalltag der Expert*innen in diesem Bereich mitunter sehr schwierig. In manchen Führungsebenen an den österreichischen Hochschulen gibt es nach wie vor eine mangelnde Akzeptanz und ein wirklichkeitsfernes Selbstverständnis, was Vereinbarkeit betrifft. Es ist zu beobachten, dass Vereinbarkeitsagenden im Vergleich mit anderen Bereichen oft mit mangelnden Ressourcen ausgestattet werden bzw. die Arbeit der agierenden Personen weniger hoch dotiert wird.

Der Austausch innerhalb des UUA-Netzwerkes hat über Jahre hinweg in diesem sehr feminisierten Arbeitsfeld gezeigt, dass sich viele hochmotivierte Personen dieses Bereichs annehmen. Das hohe Engagement geht dabei nicht selten so weit, dass auch oft ein Standard aufrechterhalten wird, der über die hinterlegten Ressourcen hinaus geht. Die traurige Wahrheit ist, dass die wichtige Implementierung von Berichtspflichten der Universitäten im schlechtesten Fall dazu führt, dass der Druck zur Zielerreichung ohne entsprechende Ressourcen oft auf die letzten Glieder weitergegeben wird. Darüber hinaus sind die Policy-Prozesse sehr langwierig und personalintensiv und erst ab einer kritischen Größe des Personalstandes, der dem Aufgabenbereich gewidmet ist, adäquat zu begleiten.

Abschließend identifiziert das UUA-Netzwerk vier entschiedene Dimensionen, die den Nährboden für ein erfolgreiches Vereinbarkeitsmanagement aufbereiten:

- Selbstcheck der Universitäten über Bedarfserhebungen, Zertifizierungen, Auditierungen etc.
- Stärkung der Wirkmächtigkeit handelnder Personen über intrauniversitäre Kompetenz- und Ressourcenzuschreibung
- Klare Formulierung des Ressourceneinsatzes für LV-Ziele
- Synergiewirkung durch interne und interuniversitäre Kooperationen

Der gesellschaftliche Verhandlungsraum ist nach wie vor zu kontrovers, als dass es einfache Rezepte gäbe, um Überzeugungen oder hegemoniale Praxis über Nacht zu ändern. Als Querschnittsmaterie ist Vereinbarkeit aber immer mehr als die Summe der Teile. Der oft gehegte Vorsatz, das Thema mitzudenken, ohne es explizit institutionell und personell zu verankern, zeigt sich im Praxis-Check des Netzwerks selten als ein erfolgreicher Weg. Aus Perspektive des Alltags findet sich aber ein sehr umfangreicher Erfahrungsschatz, der die beschriebenen Dimensionen weiterwachsen lassen kann. Das UUA-Netzwerk wird auch weiterhin in allen möglichen Dimensionen „CAREseiten zeigen“, ganz wie es die Mehrdeutigkeit des Titels unterstreicht, und freut sich auf jegliche Partner*innen in diesem wichtigen Prozess.

Literatur

Augusta, Renate & Ferz, Sascha (Hrsg.) (2013). Gesellschaftliche Verantwortung leben. Wissen Sie nur oder handeln Sie schon? Graz: Unipress Graz.

BMWV [Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr] (Hrsg.) (1999). Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Wien. <http://webdoc.sub.gwdg.de/ebook/a/1999/weissbuch/weissbuch.pdf>. Zugegriffen: 20.10.2022.

Madsen, Stefanie et al. (2021). Auswertung der Umfrage „Status Quo zu Homeoffice-Regelungen an österreichischen Universitäten, Stand November 2021“. Präsentation beim Frühjahrs-Netzwerktreffen UniKid-UniCare Austria 20.–21. April 2022. Nicht veröffentlicht. Linz: JKU Linz, Kunstuniversität Linz.

Mordhorst, Lisa, Friedhoff, Caroline, Horstmann, Nina & Ziegele, Frank (2021). Der Weg zur familienorientierten Hochschule. Lessons Learnt aus der Corona-Pandemie. CHE Impulse Nr. 2. Gütersloh: CHE Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung. <https://www.che.de/download/familienorientierte-hochschule/?ind=1615979976641&filename=Der-Weg-zur-familienorientierten-Hochschule.pdf&wpdmdl=16641&refresh=6347e2a1d95851665655457>. Zugegriffen: 13.10.2022.

Myers, Kyle R., Tham, Wei Y., Yin, Yian, Cohodes, Nina, Thursby, Jerry G., Thursby, Marie C., Schiffer, Peter, Walsh, Joseph T., Lakhani, Karim R. & Wang, Dashun (2020). Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists. *Nature Human Behaviour* 4(9), 880–883. doi: 10.1038/s41562-020-0921-y.

Niederberger, Marlen & Jutz, Regina (2021). Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Wissenschaftler*innen mit Familienorientierung. Ergebnisse empirischer Analysen der PH Schwäbisch Gmünd (Stand November 2021). Schwäbisch Gmünd: PH Schwäbisch Gmünd. https://tu-freiberg.de/sites/default/files/media/gesundheitsmanagement-26342/Corona/leipzig_factsheet_corona-auswirkungen.pdf. Zugegriffen: 26.08.2022.

Shalaby, Marwa, Allam, Nermin & Buttorff, Gail J. (2021). Leveling the Field: Gender Inequity in Academia During COVID-19. *PS: Political Science & Politics* 54(4), 661–667. doi: 10.1017/S1049096521000615.

Suphan, Anne (2021). Veränderte Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler*innen in Zeiten der Corona-Pandemie. Ergebnispräsentation. Stuttgart: Universität Hohenheim. https://soziologie.uni-hohenheim.de/fileadmin/einrichtungen/soziologie/Download/Download_Studien/Ergebnispra__sentation_Vera__nderungen_Coronapandemie.pdf. Zugegriffen: 26.08.2022.



4 Abschließende Betrachtung

Angela Wroblewski, Roberta Schaller-Steidl

Zentrale Ergebnisse

Die Beiträge im vorliegenden Band sind entsprechend der leitenden Gleichstellungsziele in Wissenschaft und Forschung in drei Teilen organisiert. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen Beiträge kurz zusammengefasst. Daran anschließend wird aus unserer Sicht bestehender hochschul- und forschungspolitischer Handlungsbedarf formuliert, um Gleichstellung weiterhin konsequent voranzutreiben.

Der **erste Teil des Bandes** stellt Maßnahmen zur Unterstützung des **Kulturwandels in Wissenschaft und Forschung** in den Mittelpunkt. Der Beitrag von Edith Gößnitzer zur ARGE GLUNA verdeutlicht, dass mit den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen an Universitäten ein starkes Instrument der Antidiskriminierung geschaffen wurde. Die Vernetzung der Arbeitskreise im Rahmen der ARGE GLUNA ermöglichte Austausch und trug damit zur Professionalisierung der Arbeit der Arbeitskreise bei. Darüber hinaus leistete die ARGE GLUNA einen Beitrag zur Weiterentwicklung der gleichstellungsrelevanten Rechtsinstrumente – beispielsweise durch Stellungnahmen bei der Novellierung des Universitätsgesetzes 2002. Neben den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen wurden auch durch die universitären Koordinationsstellen (Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung) Strukturen geschaffen, die die Entwicklung einer kontextspezifischen Gleichstellungspolitik vorantreiben (siehe Beitrag von Andrea Ellmeier und Michaela Gindl). Je nach institutionellem Kontext und gleichstellungspolitischer Schwerpunktsetzung unterscheiden sich die Koordinationsstellen hinsichtlich organisatorischer Anbindung, Ressourcenausstattung und Aufgabenprofil. Die Genderplattform bietet als Zusammenschluss der Koordinationsstellen eine Plattform für Vernetzung und Austausch im Hinblick auf die Ausgestaltung von Gleichstellungspolitiken und die Formulierung von gemeinsamen Positionen zu geschlechterpolitischen Themen. Die Toolbox der Genderplattform ist Ausdruck einer „Kultur des Teilens“ und stellt bewährte Gleichstellungspolitiken vor, die von Hochschulen übernommen und gegebenenfalls adaptiert werden können. Victoria Englmaier greift mit Geschlechtervielfalt an Hochschulen ein Thema auf, mit dem sich auch die Genderplattform auseinandersetzt. Der Beitrag zeigt, dass das Thema zwar wahrgenommen wird, aber noch nicht systematisch in Gleichstellungspolitiken verankert ist. Erste Initiativen haben zum Aufbau von Kompetenzen und Bewusstsein beigetragen, jedoch wurden an Hochschulen bislang nur punktuelle Maßnahmen gesetzt (beispielsweise im Kontext der Infrastruktur oder der Datenerfassung).

Die zwischen dem Wissenschaftsressort und den Universitäten abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen beinhalten unter anderem Vorgaben für Universitäten zur Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungspolitiken. Der Beitrag von Maria Keplinger und Roberta Schaller-Steidl zeigt die Entwicklungen und Grenzen des Steuerungsinstruments auf, an das u. a. auch das Gender Monitoring gekoppelt ist. Durch die Leistungsvereinbarungen, die sich im Zeitverlauf kontinuierlich weiterentwickelten, konnten insbesondere Erfolge im Hinblick auf die Partizipation von Frauen erreicht werden (fixing the numbers). Der Beitrag von Sabine Seidler, Rektorin der Technischen Universität Wien, zeigt, wie auf universitärer Ebene innerhalb dieser Rahmenbedingungen durch ein committiertes Rektorat ein konsequenter und konsistenter Policy-Mix formuliert werden kann, der zu ersten Veränderungen führt.

Der Beitrag von Roswitha Tschenett und Gerald Rauch beschreibt die Initiativen, die im Bereich der Pädagogischen Hochschulen (PH) gesetzt wurden, um Gleichstellung und den Aufbau von Genderkompetenz systematisch zu verankern. Es gelang zwar, die Gleichstellungsthematik punktuell in Instrumente und Prozesse einzubinden, eine nachhaltige, strukturelle Implementierung an den Pädagogischen Hochschulen ist bislang jedoch nicht gelungen. Eine weitere Herausforderung liegt darin, das zentrale Steuerungsinstrument der PH – die Ziel- und Leistungspläne/Ressourcenpläne – auch für die Gleichstellung systematisch zu nutzen und die Schnittstellenarbeit innerhalb des Ministeriums zu optimieren.

Für den Sektor der Fachhochschulen (FH) gibt es ebenfalls gesetzliche Grundlagen für Gleichstellung und Diversität, die jedoch nicht mit dem Aufbau von Strukturen ähnlich jenen an Universitäten verbunden sind. Der Beitrag von Regina Aichinger zeigt, dass sich Fachhochschulen mit dem Thema aufgrund spezieller rechtlicher Rahmenseetzungen und Governanceinstrumente aus unterschiedlichen Motivlagen auseinandersetzen – dies mit deutlichen Unterschieden hinsichtlich der Schwerpunktsetzung in der Diversitätsarbeit und der damit verbundenen Strategie rund um Planung, Implementierung und Ressourceneinsatz. Ähnliches gilt für die Gleichstellungspläne innerhalb des FH-Sektors. Martina Gaisch zeigt, wie diese in den einzelnen FH-Institutionen entwickelt und korrespondierende Maßnahmen implementiert wurden. Am Beispiel des Gleichstellungsplans der FH Oberösterreich wird abschließend die Vorgehensweise bei der Entwicklung vorgestellt. Dabei wird deutlich, dass eine reflektierte Weiterentwicklung fachliche Expertise und Moderationskompetenz voraussetzt.

Mit den Laura Bassi Centres of Expertise, die an der Schnittstelle von Wirtschaft und Wissenschaft angesiedelt sind, wurde ein international viel beachtetes Vorzeigeprogramm geschaffen, durch das explizit Kulturwandel im Management und der Arbeitsstruktur angestrebt und erreicht wurde (siehe Beitrag von Eva Heckl et al.). Integraler Bestandteil des Programms war es, diese Erkenntnisse innerhalb der FFG und FTI-Community zur Verfügung zu stellen, um so über das Impulsprogramm hinaus auf das Forschungssystem zu wirken. Dennoch wurde das Programm nicht verstetigt. Die Programmlinie FEMtech Karriere richtet sich an außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, die sich mit dem Thema Gleichstellung

und der Entwicklung systematischer Gleichstellungspolitiken auseinandersetzen (siehe Beitrag von Alexia Bumbaris). Es kann auch die Entwicklung eines Gleichstellungsplans, wie er im Rahmen von Horizon Europe gefordert ist, unterstützt werden. Der Beitrag von Elke Guenther und Marie Theres Raberger beschreibt die Entwicklung des Gleichstellungsplans basierend auf vorherigen frauen- und gleichstellungsfördernden Aktivitäten des AIT. Der Beitrag zeigt auch den Einfluss, den Arbeitskräftemangel und EU-Vorgaben als Initialzündung für Gleichstellungspolitik auf institutioneller Ebene haben – in einem Bereich, der durch das Fehlen von Vorgaben und Steuerungsinstrumenten charakterisiert ist. Ähnliches gilt für den Beitrag von Barbara Haberl, die die Entwicklung des Gleichstellungsplans der Österreichischen Akademie der Wissenschaften beschreibt. Hier spielen neben den Vorgaben des BMBWF im Rahmen der Leistungsvereinbarungen auch die Vorgaben von Horizon Europe bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung institutioneller Gleichstellungspolitik eine Rolle.

Der Diversitas-Preis und die damit verbundenen Begleitmaßnahmen unterstützen die Entwicklung von Gleichstellungspolitik, die auf Kulturwandel abstellt, in mehrfacher Weise (siehe Beitrag von Roswitha Hofmann): Konkret werden durch den Austausch im Rahmen der bisherigen Diversitas-Werkstätten Bewusstsein geschaffen und Kompetenzen aufgebaut, d. h. es kommt zur Entwicklung einer Community of Practice. Diese ist insofern erwähnenswert, als es sich um eines der wenigen sektorenübergreifenden Vorhaben im Kontext von Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung handelt.

Im Zentrum des **zweiten Teils** steht die **Verankerung der Genderdimension in den Inhalten von Forschung, Lehre und Innovation**. Die Beiträge von Waltraud Ernst und Alexandra Weiss, die auf die Institute für Geschlechterforschung und die Forschungsplattformen fokussieren, zeigen den Mehrwert der Bündelung von Ressourcen und Expertise im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung. Die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung bringt höhere Sichtbarkeit mit sich und schafft durch ihre interdisziplinäre Ausrichtung auch die Voraussetzung für die verpflichtende Verankerung der Geschlechterforschung in Curricula. Die Abteilung Genderkompetenz der Technischen Universität Wien ist ein Beispiel dafür, wie durch die Schaffung von Strukturen mit einer entsprechenden Zielsetzung die Verankerung der Genderdimension in Forschungsinhalten vorangetrieben werden kann (siehe Beitrag von Brigitte Ratzer et al.). Die Erfahrungen der PH Salzburg verdeutlichen die Herausforderungen, die Genderdimension in die Inhalte der Pädagog*innenausbildung zu integrieren und damit an die Schulen zu bringen, auch wenn Strukturen geschaffen wurden (siehe Beitrag von Andrea Bramberger und Silvia Kronberger).

Doch nicht nur in Forschungseinrichtungen selbst wurden Strukturen zur Stärkung der Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung geschaffen. Sabine Haubenwallner und Marlene Hock beschreiben, wie Gender Mainstreaming im FWF verankert wurde, sowie die laufende Weiterentwicklung von Strukturen und Prozessen unter anderem mit dem Ziel für Unconscious Bias in Hinblick auf soziale Dimensionen in der Vergabe von Forschungsmitteln zu sensibilisieren. Die Verankerung der Genderdimension in den Inhalten von Forschung, Lehre und Innovation kann auch durch die Bereitstellung von

Good-Practice-Beispielen unterstützt werden. Mit der Programmlinie FEMtech Forschungsprojekte wurden interdisziplinäre Projekte gefördert, durch die einerseits der Mehrwert der Genderdimension in angewandter Forschung aufgezeigt und andererseits Genderexpert*innen sichtbar gemacht werden konnten (siehe Beitrag Andrea Rainer).

Mit den Auszeichnungen, wie die vom BMBWF ausgelobten Gabriele-Possanner-Preise für wissenschaftliche Leistungen auf dem Gebiet der Geschlechterforschung, beschäftigt sich Eva Blimlinger in ihrem Beitrag. Preise sind ein nicht zu unterschätzender Beitrag zur Nachwuchsförderung und können in Verbindung mit anderen Maßnahmen große Wirkung entfalten, nicht nur für die jeweils ausgezeichneten Personen, sondern auch für die Anerkennung von Forschungsleistungen insgesamt sowie von Einrichtungen, die diese ermöglichen.

In der außeruniversitären Forschung – insbesondere im Kontext EU-geförderter Projekte – wurde umfassende Expertise zur Stärkung der Genderdimension in Forschungs- und Innovationsinhalten wie auch zur Unterstützung der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungspolitiken aufgebaut. Helene Schiffbänker und Anita Thaler zeigen, wie diese fachliche und Beratungsexpertise auf nationaler Ebene genutzt werden könnte, um Kooperationen aufzubauen sowie Erfahrungsaustausch und gemeinsames Lernen zu unterstützen.

Andrea Braidt beschreibt die Gründung der Fachgesellschaft ÖGGF als Teil der Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung in Österreich, die Vernetzung nicht nur von Expert*innen, die an Institutionen der Frauen- und Geschlechterforschung angedockt sind, sondern auch von Expert*innen, die in spezifischen fachlichen Kontexten die Genderdimension im Sinne einer Querschnittsmaterie berücksichtigen, ermöglichte. Auch damit wird die Interdisziplinarität in der Frauen- und Geschlechterforschung gestärkt.

Im **dritten Teil** liegt der Fokus auf **Frauenförderung sowie auf Maßnahmen zum Empowerment von Frauen**. Ein erster Meilenstein zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft waren die sogenannten Frauenprogramme des FWF – das Charlotte-Bühler-Habilitationsstipendium oder das Hertha-Firnberg-Programm. Der Logik des Gender Mainstreamings folgend erfolgte nach einer Phase der erfolgreichen und notwendigen gezielten Förderung von Frauen eine Umstellung der Programme dahingehend, dass in einem ersten Schritt das Hertha-Firnberg-Programm in ein allen Geschlechtern offenes Early-Stage-Programm (ESPRIT) integriert wurde, wobei konkrete Gleichstellungsziele die ausreichende Partizipation von Frauen sicherstellen sollen (siehe Beitrag Barbara Zimmermann). Eine ähnliche Zielsetzung verfolgte die ÖAW bei der Zusammenlegung des Frauenprogramms DOC-fFORTE mit dem DOC-Programm, wie der Beitrag von Barbara Haberl zeigt.

Demgegenüber fokussieren das Förderprogramm der FFG Talente und das w-fFORTE Programm INNOVATORINNEN auf den im Bereich der anwendungsorientierten Forschung nach wie vor bestehenden Bedarf an spezifischer Frauenförderung. Der Beitrag von Andrea Rainer zeigt jedoch auch die Grenzen von eher gering dotierten Maßnahmen der Frauenförderung auf, da damit die Strukturen nur in kleinen Schritten verändert werden können. Wie der Beitrag von Verena Régent et al. aufzeigt, werden

Forscherinnen, die in diesem Bereich tätig sind, durch gezielte Maßnahmen bestärkt und ermächtigt, innerhalb tradierter Strukturen in Unternehmen und außeruniversitären Organisationen zu agieren. Für den universitären Bereich sind das von den Grazer Universitäten gemeinsam durchgeführte Programm Potenziale (siehe Beitrag von Barbara Hey und Ilse Wieser) und das Programm ‚Leading Women‘ der TU Graz (siehe Beitrag von Barbara Herz und Gudrun Haage) zu nennen – dabei handelt es sich um Frauenförderprogramme, die in ein umfassenderes Bündel an Gleichstellungsmaßnahmen und hochschulinterne Karriereentwicklungspfade eingebettet sind.

Die Mentoring-Programme der Universität Wien (doc:muv und postdoc:muv) bieten nicht nur Unterstützung der Mentees in ihren wissenschaftlichen Karrieren. Sie streben aufgrund ihrer feministisch geprägten Konzeption darüber hinaus auch eine kritische Reflexion der strukturellen Rahmenbedingungen und zentralen Anerkennungsmechanismen an (siehe Beitrag von Katharina Kreissl et al.). Ziel ist die Selbstermächtigung der Mentees, in der Institution selbst strukturverändernd zu wirken. Meike Lauggas unterstreicht die Notwendigkeit, Frauenförderung mit Strukturveränderung im Kontext von Wissenschaftscoaching für Frauen zu koppeln und beschreibt, wie an einer Hochschule in Deutschland die Erfahrungen der Coaches für eine Reflexion struktureller Barrieren für Frauen genutzt werden.

Die Gefahr der Re-Stereotypisierung durch frauenfördernde Maßnahmen wird auch im Kontext von Vereinbarkeitsmaßnahmen deutlich. Während diese konkrete strukturelle Barrieren für Frauen adressieren, können sie gleichzeitig diese Barrieren verfestigen. Der Beitrag des UniKid-UniCare Netzwerks macht deutlich, dass auch Vereinbarkeitsmaßnahmen idealerweise in umfassendere Gleichstellungs- und Personalpolitiken eingebettet sein sollten.

Empfehlungen für Hochschul- und Forschungspolitik

Ziel des Bandes ist es, die Entwicklung von Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft, Forschung und Innovation seit der Jahrtausendwende nachzuzeichnen und daraus Lehren für die Zukunft sowie Handlungsbedarf abzuleiten. Die Situation Ende der 1990er-Jahre zeichnete sich durch ein hohes Commitment für Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung aus, das durch den gerade erfolgten Beitritt zur Europäischen Union und das damit verbundene Bekenntnis zu Gender Mainstreaming sowie die Einbettung in eine nationale Frauen- und Geschlechterpolitik, aber auch großem Aufholbedarf geprägt war. Das Zusammenspiel dieser Faktoren führte zur Formulierung von Mehrjahresprogrammen, die auch gleichstellungspolitische Visionen enthielten, wie beispielsweise das vom damaligen Wissenschaftsminister Caspar Einem beauftragte Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft (BMWV, 1999). Heute sind die Strukturen für Gleichstellung deutlich besser ausgebaut und ein breites gleichstellungspolitisches Commitment findet sich etwa in den Gleichstellungszielen der Ressorts im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung sowie in den Nationalen Aktionsplänen für Gleichstellung im Rahmen des Europäischen Forschungsraums (ERA) (BMBWF, 2016; 2022). Darüber hinaus sind die Gleichstellungsziele im Sinne des Gender Mainstreamings in den hochschulpolitischen

Steuerungsinstrumenten – im Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan (BMBWF, 2019a), im Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan (BMBWF, 2019b) sowie im Pädagogische Hochschulen-Entwicklungsplan (BMBWF 2019c) – oder in der FTI-Strategie 2030 (Bundesregierung der Republik Österreich, 2020) verankert. Damit das breite Commitment auf strategischer Ebene auch auf operativer Ebene wirksam werden kann, braucht es geeignete Rahmenbedingungen und ausreichend Ressourcen für die Umsetzung von Maßnahmen.

Die Beiträge in diesem Band illustrieren die **zentralen Elemente einer wirkungsvollen Gleichstellungspolitik** – die Formulierung konkreter Gleichstellungsziele und die Entwicklung einer entsprechenden Strategie, die Schaffung von Strukturen, die Bereitstellung von Ressourcen (Personal, Expertise, Evidenz und Sachmittel) und der Aufbau von Genderkompetenzen unter allen relevanten Akteur*innen. Insbesondere im universitären Sektor wurden hohe Standards für Gleichstellungspolitiken entwickelt. Angestrebt werden sollte einerseits die Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitiken im universitären Sektor, um den aktuellen Anforderungen gerecht zu werden (u. a. einen diversitätsorientierten und intersektionalen Zugang zu Gleichstellung zu verankern und die Genderdimension in Inhalten von Forschung, Lehre und Innovation stärker zu berücksichtigen), und andererseits die Anhebung der Standards in den anderen Sektoren, um überall vergleichbare Rahmenbedingungen für Gleichstellung in Wissenschaft, Forschung und Innovation zu etablieren.

Erfolgreiche institutionelle Gleichstellungspolitik erfordert eine **Einbettung in eine übergeordnete Strategie der zentralen Akteur*innen** – wie die für Wissenschaft, Forschung und Innovation zuständigen Ressorts und die Forschungsfördereinrichtungen. Das Wissenschaftsressort entwickelte im Zeitverlauf aus punktuellen Einzelmaßnahmen eine übergreifende und nachhaltig verankerte Strategie für den universitären Bereich, die politische Zielsetzungen, Strukturen, Maßnahmen und ein Monitoring umfasst. In den letzten Jahren erfolgten Schritte, um für den Fachhochschulsektor, die Pädagogischen Hochschulen, die Österreichische Akademie der Wissenschaften, das Institute of Science and Technology Austria und die Ludwig Boltzmann Gesellschaft vergleichbare Entwicklungen anzustoßen. Das BMK startete einen vergleichbaren Prozess eingebettet in die Entwicklung und Umsetzung des Nationalen Aktionsplans für den Europäischen Forschungsraum (ERA-NAP 2015–2020). Für die außeruniversitäre und unternehmensnahe Forschung, die öffentliche Gelder auf Basis des Forschungsfinanzierungsgesetzes erhält, besteht mit den jeweiligen Leistungs- und Finanzierungsvereinbarungen ein Steuerungsinstrument, das bislang jedoch Gleichstellungsaspekte nicht aufgreift. Für die außeruniversitäre und unternehmensnahe Forschung, die nicht dem Forschungsfinanzierungsgesetz unterliegt, fehlt es an dem Hochschulbereich vergleichbaren Steuerungsinstrumenten. Das BMAW legt in Zusammenarbeit mit der FFG den Schwerpunkt auf koordinierte Maßnahmen, durch die Forscherinnen ermächtigt werden sollen, strukturelle Impulse zu setzen.

Die **Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen**, die den Anforderungen von Horizon Europe entsprechen, ist ein in allen Sektoren gleichermaßen relevantes Thema und könnte den **Ausgangspunkt für ein gemeinsames Vorgehen** der drei Ressorts bilden. Dies insbesondere dann, wenn nationale Forschungsförderorgani

sationen die von Horizon Europe formulierten Standards übernehmen und diese auch für nationale Förderungen einfordern. Nachdem die Gleichstellungspläne ein zentrales Element der europäischen Gleichstellungspolitik sind, könnte der aktuelle österreichische ERA Aktionsplan nicht nur für die Bündelung von ministeriellen Initiativen, sondern für die Entwicklung eines gemeinsamen gleichstellungspolitischen Programms der drei Ressorts genutzt werden (BMBWF, 2022). Um Gleichstellung in Wissenschaft, Forschung und Innovation besser und nachhaltig zu unterstützen, ist u. a. ein gemeinsames Verständnis von Gleichstellung sowie der Aufbau von Genderkompetenz bei allen Führungskräften und in den Fachabteilungen erforderlich.

Die **Säulen für universitäre Gleichstellungspolitik** bilden die im UG 2002 festgeschriebenen **Strukturen** – die Arbeitskreise für Gleichbehandlung sowie die Koordinationsstellen für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung. Die in diesen Strukturen aktiven Gleichstellungsakteur*innen unterstützen Universitäten bei der kritischen Reflexion der Rahmenbedingungen für Gleichstellung und die Rektorate bei der Entwicklung und Umsetzung von forschungsgeleiteten Gleichstellungspolitiken. Für den Fachhochschulektor oder Privathochschulen und Privatuniversitäten sind – der rechtlichen Konstruktion des jeweiligen Sektors geschuldet – keine vergleichbaren Strukturen gesetzlich verankert, an Pädagogischen Hochschulen sind zwar Arbeitskreise und Gender Mainstreaming-Beauftragte, aber keine Koordinationsstellen eingerichtet. Um vergleichbare Standards für Gleichstellungspolitiken zu schaffen, ist einerseits die Weiterentwicklung der gesetzlichen Grundlagen für Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen notwendig, andererseits sind konkrete Anforderungs- und Kompetenzprofile für Gleichstellungsakteur*innen sowie eine ausreichende Ausstattung mit Ressourcen zu entwickeln. Das Anforderungsprofil von Gleichstellungsakteur*innen sollte fachliche und kommunikative Kompetenzen sowie Organisationsentwicklungswissen umfassen. So ausgestattet können sie – unter Voraussetzung eines starken Commitments der Hochschulleitungen – einen wertvollen Beitrag zur Professionalisierung von hochschulischen Prozessen und zum Qualitätsmanagement leisten.

Das Bemühen um den Aufbau von Strukturen, die die Umsetzung von Gleichstellungspolitiken unterstützen, hat an Pädagogischen Hochschulen deutlich später gestartet als an Universitäten. In diesem Bereich gibt es u. a. durch den Grundsatzlerlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ (BMBWF, 2018) und die 36 Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen zwar Vorgaben hinsichtlich Gleichstellung und Kompetenzaufbau, deren Umsetzung bleibt bislang aber wirkungsarm. Bestehende Umsetzungsmaßnahmen (z. B. Fort- und Weiterbildungsangebote an den PHs) sind kleinteilig, entfalten zu wenig Wirkung und sehen sich mit einer enormen Themenkonkurrenz konfrontiert, was sich oftmals in geringer Nachfrage nach diesen Angeboten äußert. Dem könnte durch den angekündigten Aufbau von Fachstellen zur Unterstützung der Umsetzung des Grundsatzlerlasses und der Genderkompetenz-Empfehlungen begegnet werden.

Um die Genderdimension in den Inhalten von Forschung, Lehre und Innovation zu stärken und ihren Mehrwert aufzuzeigen bedarf es der gezielten **Förderung interdiszi**

plinärer Projekte im Bereich der Grundlagenforschung und der angewandten Forschung mit dem Anspruch des Transfers der Lessons Learned in die jeweiligen Disziplinen. Forschungsvorhaben, die sich auf die großen gesellschaftlichen Herausforderungen konzentrieren – beispielsweise die Sustainable Development Goals (SDGs) – bieten ein enormes Potenzial, den Mehrwert eines intersektionalen und diversitätsorientierten Forschungsansatzes aufzuzeigen.

Eine zentrale Herausforderung für die **Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitiken** in allen Sektoren ist es, diese von einem **Fokus auf Geschlechtergleichstellung mit einer intersektionalen Perspektive** weiterzuentwickeln. Die Sektoren weisen unterschiedliche Erfahrungen mit und Zugänge zu Gleichstellungsdimensionen über Geschlecht hinaus auf. So sind beispielsweise die Expertisen für Geschlechtergleichstellung und Behinderung an Universitäten zumeist in jeweils eigenen Organisationseinheiten verankert, während diese an Fachhochschulen häufiger in einer Organisationseinheit gebündelt werden. Im Zuge der Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitiken gilt es unterschiedliche Expertisen und Ansätze zusammenzubringen und die Berücksichtigung einer intersektionalen Perspektive als Qualitätsstandard nicht nur in der Forschung, sondern auch für hochschulische Maßnahmen und Dienstleistungen zu etablieren. Dies erfordert einerseits ein Mindestmaß an Gender- und Diversitätskompetenz bei allen Hochschulangehörigen sowie in der außeruniversitären Forschung tätigen Personen – insbesondere bei den als Multiplikator*innen fungierenden Führungskräften – und andererseits einen sektorenübergreifenden Gleichstellungsdiallog wie auch Unterstützungsstrukturen. In der außeruniversitären Forschung wurde insbesondere im Rahmen von EU-geförderten Projekten viel Erfahrung hinsichtlich des Transfers von Genderexpertise in Forschungsinhalte und die Moderation von interdisziplinären und intersektionalen Projektvorhaben aufgebaut. Diese Erfahrungen sollten gezielt für den sektorenübergreifenden Diskurs genutzt und in Unterstützungsstrukturen aufgegriffen werden.

Die aktuellen Entwicklungen in Wissenschaft und Forschung – u. a. Arbeitskräftemangel, sich abzeichnende Budgetrestriktionen – bringen Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitiken, die auf Kulturwandel abzielen. Kulturwandel erfordert das Verändern von Strukturen und Prozessen und trifft daher auf Widerstand. Um dem zu begegnen, braucht es auf den jeweiligen institutionellen Kontext zugeschnittene Gleichstellungspolitiken, die durch ein Lernen von den Erfahrungen anderer Organisationen und aus der Vergangenheit unterstützt werden können. Austausch, Vernetzung, Monitoring und Begleitforschung zur Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungspolitiken zeigen Erfolge auf und unterstützen eine forschungsgeleitete Politikentwicklung. Erfolge und Good-Practice-Beispiele sollten nicht nur aufgezeigt, sondern auch gefeiert werden – durch Preise und öffentliche Veranstaltungen (wie beispielsweise der Tag der Geschlechterforschung). Darüber hinaus braucht es jedoch auch die kontinuierliche Reflexion vermeintlich geschlechterneutraler hochschulpolitischer Entwicklungen, wie z. B. Budgetverhandlungen. Es gilt auch in Zeiten herausfordernder Budgets (als Folge von Corona, Ukrainekrieg und Energiekrise) gender- und gleichstellungspolitisch relevante Vorhaben zu ermöglichen bzw. abzusichern.

Literatur

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2016). Österreichische ERA Roadmap. Wien. https://era.gv.at/public/documents/2797/oesterreichische_ERA_Roadmap.pdf. Zugegriffen: 12.05.2022.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2018). Grundsatzlerlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“. Rundschreiben Nr. 21/2018 Geschäftszahl: BMBWF-15.510/0024-Präs/1/2018. Wien. <https://rundschriften.bmbwf.gv.at/rundschriften/?id=793>. Zugegriffen: 09.01.2023.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2019a). Der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2022–2027. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:b7701597-4219-42f3-9499-264dec94506e/GUEP%202022-2027_Aktualisiert_um_Statistik_final_bf.pdf. Zugegriffen: 09.01.2023.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2019b). Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan 2018/19–2022/23. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:12facb32-b08a-4bca-97b4-d7dc6703e0ef/fhplan_201819-202223.pdf. Zugegriffen: 09.01.2023.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2019c). PH-EP Pädagogische Hochschulen – Entwicklungsplan 2021–2026. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:1a4baa01-0b58-4af7-9e90-ae137b8c50be/190904_Brosch%C3%BCre_PH_Entwicklungsplan_A4_BF%20ew.pdf. Zugegriffen: 09.01.2023.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2022). Österreichischer Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum (ERA-NAP) 2022–2025. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:7c86535a-b384-412a-b1d8-b056d5d64421/ERA-NAP_2022-2025_02_12_2022.pdf. Zugegriffen: 10.01.2023.

BMWF [Bundesministerium für Wirtschaft und Verkehr] (Hrsg.) (1999). Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Wien.

Bundesregierung der Republik Österreich (Hrsg.) (2020). FTI-Strategie 2030. Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation. Wien. https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:1683d201-f973-4405-8b40-39dded2c8be3/FTI_strategie.pdf. Zugegriffen: 09.01.2023.

5 Replik

Barbara Weitgruber, Elmar Pichl

Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Gleichstellung an Hochschulen und in der Forschung durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Wie der vorliegende Sammelband eindrucksvoll wiedergibt, sind die Handlungsfelder und das Maßnahmen-Portfolio der Gleichstellungspolitik in Hochschulen und Forschung ausgesprochen vielfältig und kreativ. Die Maßnahmen umspannen den Kulturwandel in Wissenschaft und Forschung, die Genderdimension in Forschung und Lehrinhalten ebenso wie die Frauenförderung, Vereinbarkeitsfragen, das Empowerment von Frauen oder Karriereperspektiven von Frauen in und außerhalb von Hochschulen und Innovation. Die zahlreichen Beiträge von Wissenschaftler/inne/n, Praktiker/inne/n sowie aus dem Forschungs- und Hochschulmanagement dokumentieren das beachtliche Engagement in der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungspolicies und verweisen durchaus auf Fortschritte und Errungenschaften, die bisher erzielt werden konnten. Die Analyse der Voraussetzungen („Gelingensbedingungen“) und Erfolgsfaktoren unterstützt und fördert die Weiterentwicklung des Maßnahmen-Portfolios, weil die Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsfragen in die hochschul- und forschungspolitische Steuerung nach wie vor einem „Bohren dicker Bretter“ gleichkommt. Zusätzlich erhöht sich die Komplexität der Anforderungen in Bezug auf Gleichstellung, bspw. durch die Intersektionalität von Diversitätsmerkmalen, weiter. Hinzu kommen Herausforderungen wie demografischer Wandel, Fachkräftebedarf, Teuerungen und Inflation sowie pandemiebedingte Veränderungen, die der Gleichstellung durch eine Re-Stereotypisierung in Genderfragen zuwiderlaufen können und/oder zusätzlich abuarbeiten sind.

Strategie und ein Policy-Mix, Ressourcen, Strukturen, Commitment, Vorgaben und Standards sowie Expertise zeichnen die erfolgreichen Maßnahmen aus bzw. liefern Rahmenbedingungen, unter denen Gleichstellungsmaßnahmen besser „Wirkung entfalten“ können, wie aus der abschließenden Betrachtung von Wroblewski und Schaller-Steidl hervorgeht.

In Kongruenz mit der FTI-Strategie 2030 (Ziel 3: „Auf Wissen, Talente und Fertigkeiten setzen“), die vor allem auf die Intensivierung von Gleichstellungsprogrammen und Maßnahmen in der Personal- und Karriereplanung zur Attraktivierung von Forschungskarrieren, insbesondere auch für Frauen, setzt, adressiert auch der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan (GUEP) Gleichstellung und Frauenförderung durch gezieltes Mainstreaming (Bundesregierung der Republik Österreich, 2020; BMBWF, 2022a). Im

Systemziel 4 „Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sowie der Gleichstellung und der sozialen Inklusion“ wird etwa auf die Berücksichtigung von „lebensphasenbezogenen Leitbildern für wiss./knstl. Karrieren, die Leistungen in den Bereichen Forschung, Lehre, universitäre Entwicklung sowie Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung berücksichtigen“ (BMBWF, 2022a, S. 31), rekurriert. Neben (lebensphasenbedingten) Vereinbarkeitsfragen sollten zunehmend Ergänzungen oder Alternativen zu Forschungsleistungen in den Bewertungsschemata für Wissenschaftskarrieren an Bedeutung gewinnen, die die Pluralität und Diversifizierung im universitären Leistungsgeschehen besser reflektieren und – so ist zu erwarten – die Diversität im Lehrkörper der Hochschulen steigern.²⁵² Auch im Nationalen Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum (ERA-NAP) 2022–2025 sind diese Zielsetzungen im Rahmen der Gestaltung von attraktiven und nachhaltigen Forschungskarrieren verankert (BMBWF, 2022b).

Der Hochschulplan 2030 – HoP, die Dachstrategie zur abgestimmten Entwicklung vor allem der Lehre in allen vier Hochschulbereichen (öffentliche Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen und private Universitäten und Hochschulen) und Pendant zur FTI-Strategie 2030, peilt für 2030 deutlich höhere oder sogar ausgewogene Frauenanteile in den Schlüsselpositionen in den Bereichen Lehre, Forschung und EEK (Entwicklung und Erschließung der Künste) an Universitäten und Fachhochschulen an und beabsichtigt die Ausweitung dieses Indikators auf die übrigen Teilsektoren. Die explizite Ansteuerung von diesbezüglichen Zielwerten im FH-Sektor ist neu und sollte sich in entsprechenden Maßnahmen im neuen Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan wiederfinden. Dem Herbeiführen eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Führungspositionen²⁵³ und in Entscheidungsgremien (ausgeglichene Geschlechterrepräsentanzen) – in Weiterentwicklung des Gleichstellungsziels des BMBWF in der wirkungsorientierten Budgetierung (Frauenanteile bei Professuren und Laufbahnstellen sowie in universitären Leitungsorganen) – wird in der Praxis auch eine strukturverändernde Wirkung beigemessen. Aus diesem Grund wird etwa das Kaskadenmodell (Besetzung von neu geschaffenen oder nachzubesetzenden Stellen entsprechend dem Frauenanteil in der darunterliegenden Karrierestufe) in den Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten weiter forciert und es werden künftig nachdrücklich adäquat(er) Maßnahmen zur Zielerreichung einzufordern sein. Im Hinblick darauf wäre es für die Universitäten/Hochschulen vorteilhaft, auch den Frauenförderplan bzw. den Gleichstellungsplan neben dem Entwicklungsplan (manchmal auch Leitbild, Hochschulstrategie, Mission) stärker in ihre Planung und Steuerung einzubeziehen. Auch wenn der Weg von

252 „Um wissenschaftliche und künstlerische Karrieren insgesamt und insbesondere für Frauen attraktiver zu gestalten, sollen in Karrieremodellen und Auswahlverfahren lebensphasen- und biografisch bedingte Gesichtspunkte (z. B. Vereinbarkeit Beruf/Studium mit Betreuungspflichten oder Engagement in zivilgesellschaftlichen Organisationen bzw. in universitären Gremien) berücksichtigt werden“ (BMBWF, 2022a, S. 30).

253 Siehe Wissensbilanz-Verordnung 2021 (Kennzahl 1.A.3 Frauenquote in Kollegialorganen: 50 % Frauenanteil in den universitären Rektoratzen (49w/49m) mit Stichtag 31.12.2021).

der Einzelmaßnahme in Richtung strategische Verankerung fordernd ist, wird er seitens des BMBWF eindeutig präferiert, weil er das größte Change-Potenzial eröffnet.

Gesetzliche Vorgaben (Universitätsgesetz 2002) und Standards, wie der Beitrag von Keplinger und Schaller-Steidl zu Universitätssteuerung und Gleichstellungsthematiken am Beispiel der Umsetzung in den Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten illustriert, haben die Gleichstellungspolitik des Bundesministeriums nicht nur vor neue Herausforderungen gestellt, sondern durchaus Implementierungserfolge und eine sukzessive Weiterentwicklung von Frauenförderungs- und Diversitätsagenden in Wissenschaft und Forschung bewirkt. Zugleich bestehen Diskrepanzen in der Implementierung von Gleichstellungsthematiken zwischen und innerhalb der Hochschulsektoren, also auch zwischen einzelnen Universitäten und Hochschulen, etwa im Ressourceneinsatz, der strukturellen Verankerung und Strukturveränderung sowie dem Engagement und der vorhandenen Expertise. Bedingt durch die unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen und daraus folgenden Governance-Regimes sind entsprechende Standards allerdings nicht ausschließlich durch Verpflichtung, sondern vor allem durch Anreizsetzung, Wettbewerb, Qualitätsverbesserung und Kooperation anzusteuern, weshalb auch der Hochschulplan 2030 auf solche Elemente zurückgreift.

Großes Potenzial zur Verbesserung von Awareness, Expertise und Commitment liegt in der Umsetzung der Empfehlungen der Hochschulkonferenz aus 2018 zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen (BMBWF, 2018), weil sie alle Hochschulsektoren²⁵⁴ adressiert und einen strukturierten Monitoringprozess zur Fortschrittsmessung von Genderkompetenz vorsieht. Die Empfehlungen beinhalten Maßnahmen auf der Managementebene, etwa zur Förderung von genderkompetentem organisationalem – aber auch individuellem – Handeln, das Ausgrenzung, Diskriminierung und Fixierung auf Rollenbilder vermeidet, und adressieren diesbezüglich alle Anspruchsgruppen. In den Leistungsbereichen Forschung und Lehre wird u. a. auf einen gender- und diversitätssensiblen Wissensaufbau und Wissenstransfer abgezielt. Das Monitoring betrifft das BMBWF genauso wie die Hochschulen, die an der Analyse der Umsetzung und Wirkung ihrer Maßnahmen interessiert sind. Neben vergleichenden Darstellungen der von Hochschulen gesetzten Aktivitäten werden auch ein kollegialer Beratungsprozess sowie die Bereitstellung einer Austausch- und Diskussionsplattform in Gang gesetzt (Wroblewski & Englmaier, 2022). Maßnahmen dieser Art befördern daher den geschlechtergerechten Kulturwandel nachhaltig oder setzen diesen in den Institutionen voraus. Monitoring, Evaluation und Wirkungsmessung sind nicht nur unverzichtbare Elemente im Policy-Cycle, sondern Grundlage dafür, mehr Effektivität in die Verfolgung von Frauenförderung und Gleichstellungszielen zu bringen. Nehmen wir als Beispiel die Verbesserung der Durchlässigkeit zu und in MINT-Studien(gängen) und -Ausbildungen, insbesondere auch für Mädchen und Frauen, welche im Kontext des Fachkräftemangels intensiv angesteuert wird und sich in allen Strategien wiederfindet.

254 Forschungseinrichtungen werden bei den jährlichen Vernetzungstreffen eingebunden.

So peilt die FTI-Strategie 2030 eine Steigerung des Anteils der MINT-Graduierten um 20 % sowie Erhöhung des Frauenanteils bei Graduierten in technischen Fächern um 5 % an. In einem MINT-Masterplan des BMBWF werden 2023 kohärente und nachhaltige Maßnahmen zusammengefasst, die zur Erhöhung der MINT-Abschlüsse beitragen. Dazu ist es notwendig, junge Menschen (insbesondere Frauen) für MINT-Ausbildungen zu gewinnen, ihnen übergreifende Kompetenzen zur Bewältigung der globalen Herausforderungen (Grüne und Digitale Transformation) zu vermitteln und sie entlang der gesamten Bildungskette bis zum Abschluss in MINT-Ausbildungen zu halten.

Mit unausgeglichene Geschlechterrepräsentanzen ist man jedoch in mehreren Fächern und Ausbildungsbereichen konfrontiert (neben Technik, die Lehramtsausbildung für Primarstufe und Sekundarstufe, die Ausbildung für sämtliche pädagogische Berufe und Pflegeberufe etc.), was sich in der Berufsausübung, am Arbeitsmarkt, aber etwa auch im Gründungsgeschehen (Stichwort: female Entrepreneurship²⁵⁵) fortsetzt.

Die nach Geschlecht unausgewogene Studienwahl wird auch in der „Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“²⁵⁶ (BMBWF, 2017) problematisiert. Darüber hinaus werden Gender-, Heterogenitäts- und Diversitätskompetenz als Schlüsselkompetenzen im GUEP (Systemziel 3 „Verbesserung der Qualität und Effizienz der universitären Lehre“) sowie im HOP, etwa in der Vorbereitung künftiger Pädagog/inn/en (Kapitel 3.5.3 Pädagog/inn/enbildung und Handlungsfeld 18) identifiziert und gefördert. Alle Maßnahmen, die auf einen Kulturwandel in den Disziplinen, letztlich aber auch in den damit verbundenen Berufsfeldern hinarbeiten, sind zu begrüßen, aber nicht alleine von den Bildungsinstitutionen, Universitäten und Hochschulen zu verantworten, sondern erfordern darüber hinaus mehr gemeinsame Anstrengungen mit der Wirtschaft und Gesellschaft, um Geschlechterstereotype und Diskriminierungen nachhaltig aufzubrechen.

Gegenwärtige und zukünftige Gleichstellungsarbeit, für die etwa auch das Kapitel „Gleichstellung der Geschlechter und Inklusion“ im Nationalen Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum (ERA-NAP) 2022–2025, der am 21. Dezember 2022 vom Ministerrat beschlossen wurde, richtungsweisend ist, muss auf einen Policy-Mix in einer Maßnahmenvielfalt zurückgreifen können. Die darin vorgesehenen prozessorientierten Gleichstellungspläne unterstützen eine reflexive Gleichstellungspolicy und sind – in der Wirkung nicht zu unterschätzen – eine Voraussetzung bzw. Standard für erfolgreiche Projektanträge von Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Horizon Europe. Daher ist naheliegend zu diskutieren, gleichartige Vorgaben auch in der nationalen Forschungsförderung sowie in den nationalen Forschungsförderungsagenturen zu entwickeln. Sie wären ein starker Hebel, Genderkompetenz nicht nur in Führungspositionen, beim Personal und den Studierenden besser zu verankern, sondern angewandt sowohl bei

255 So findet sich etwa die Förderung von female Entrepreneurship im Kontext der Förderung von Spin-offs auch in den Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten und programmatisch in den Fördermaßnahmen von AWS und FFG.

256 Quantitatives Ziel 3: „Ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in allen Studienfeldern“.

Forschungsteams als auch im Hinblick auf Forschungsfragestellungen und Forschungsinhalte Reflexionen in Bezug auf Gender und Diversität auszulösen. Interdisziplinär ausgerichtete Forschung, etwa im Rahmen eines Forschungsschwerpunktes oder einer Forschungsplattform, die sich auf die Sustainable Development Goals (SDGs) bezieht, sollte hier wertvolle Entwicklungsarbeit leisten und Gender- und Diversitätsfragen kreativ in Forschungs- und in der Folge in Lehrinhalten verankern und mehr Impact im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Innovationsgeschehen auslösen.

Ohne deutliches Commitment der Vertretungen von Hochschulen und Forschungssektoren, das permanent und nachhaltig gegeben sein muss oder einzufordern ist, und mehr Engagement der verantwortlichen Akteurinnen und Akteure werden sich jedoch keine nachhaltigen Fortschritte in diesen Bereichen einstellen, weil die Konkurrenz um Ressourcen mit Widerständen verbunden ist. Folglich ist konsequentes, gleichstellungsorientiertes Handeln auf allen Führungsebenen geboten, wie es Sabine Seidler in ihrem Beitrag nachzeichnet. Darüber hinaus stellen vielfältig mögliche Formen der Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen auf operativer Ebene – vor allem bei kleineren Einrichtungen – eine zusätzliche Ressource dar, die noch zu wenig genutzt wird. Erfahrungen zeigen aber, dass Strukturen und Genderkompetenz in allen Einrichtungen vorhanden sein müssen, um Kooperationen mit anderen Einrichtungen überhaupt als Synergie nutzen zu können.

Wie aufgezeigt wurde, wirken europäische Programme und die Anwendung von europäischen Gleichstellungsstandards unterstützend in der Verfolgung von Frauenförderungs- und Gleichstellungszielen. Und umgekehrt wären in prominenten Programmen, wie z. B. den EUROPEAN UNIVERSITIES, die durch Erasmus+ finanziert werden, proaktive Gleichstellungsziele beispielgebend bzw. hätten Multiplikator/inn/enwirkung. Einzelne European Universities-Initiativen integrieren bereits Diversitäts- und Inklusionsfragen in ihren Aktivitäten. In diesem Sinne bedarf es genereller, effektiver Anstrengungen und inklusiver Förderinstrumente, um Exzellenzprogramme in Wissenschaft und Forschung für Diversitäts- und Gleichstellungsthemen besser zu erschließen.

Literatur

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2018). Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen Empfehlungen der Hochschulkonferenz. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:3da06c94-6d38-4044-8fdc-893f7be18c5a/HSK_Endbericht_Genderkompetenz_Langfassung_barrierefrei.pdf. Zugegriffen: 09.01.2023.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2022a). Der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2025–2030. Wien. https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:4facba49-1ab7-4e11-85c6-74fdc3febaa8/GUEP_2025-2030_neu.pdf. Zugegriffen: 10.01.2023.

BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung] (Hrsg.) (2022b). Österreichischer Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum (ERA-NAP) 2022–2025. Wien.

BMWF [Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft] (Hrsg.) (2017). Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe. Wien. [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20\(PDF\).pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:c9a80638-7c6c-4a3f-912b-8884ccc1ed2a/Nationale%20Strategie%20(PDF).pdf). Zugegriffen: 09.01.2023.

Bundesregierung der Republik Österreich (Hrsg.) (2020). FTI-Strategie 2030. Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation. Wien. https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:1683d201-f973-4405-8b40-39dded2c8be3/FTI_strategie.pdf. Zugegriffen: 09.01.2023.

Wroblewski, Angela & Englmaier, Victoria (2022). Indikatoren für ein Monitoring zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Wien: Institut für Höhere Studien.

Anhang

Kurzbiografien

Dr.ⁱⁿ Regina Aichinger, MSc studierte Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und dissertierte im Bereich Betriebspädagogik zum Dialogischen Management im FH-Sektor. Sie ist als Vizepräsidentin für Organisation und Qualität tätig und forscht in der Abteilung für Hochschulforschung und -entwicklung. Ihre fachlichen Schwerpunkte sind Hochschul-Governance, Strategie- und Organisationsentwicklung, Gender- und Diversitätsmanagement sowie Qualitätsentwicklung.

Mag.^a Charlotte Alber ist seit 2004 in der FFG tätig, wo sie u. a. das Thema Humanpotenzial-Förderungen aufgebaut hat. Aktuell leitet sie INNOVATORINNEN (ehemals „w-fORTE“ mit der Impulsförderung „Laura Bassi Centres of Expertise“) und begleitet Gestaltungsideen von Forscherinnen und F&I-Unternehmerinnen mit systemischen Innovationsmethoden. Davor war die WU Wien-Absolventin u. a. über zehn Jahre als Lektorin an Universitäten tätig.

Mag.^a Bronwen Arbeiter-Weyrer, Bakk.^a hat Pädagogik in Kombination mit Psychologie sowie Betriebswirtschaftslehre studiert. Seit 2004 leitet sie die Zentrale Serviceeinrichtung Familienservice – Kompetenz in Vereinbarkeitsfragen – an der Universität Klagenfurt und ist seit dem Jahr 2011 verantwortliche Auditbeauftragte hochschuleundfamilie. Sie ist aktives Mitglied im UniKid-UniCare Austria Netzwerk und fungierte in ihrer langjährigen Tätigkeit auch als Netzwerksprecherin.

Mag.^a Eva Blimlinger, Historikerin und Beamtin, 1991/92 Gleichbehandlungsbeauftragte der Österreichischen Rektorenkonferenz, 1992–1998 Öffentlichkeitsarbeit Universität für angewandte Kunst Wien, 1999–2004 Forschungs Koordinatorin der Historikerkommission der Republik Österreich, 2004–2011 Projektkoordination und Prozessmanagement Universität für angewandte Kunst Wien, 2011–2019 Rektorin der Akademie der bildenden Künste Wien, 2017–2019 Präsidentin der uniko. Seit 2019 Abg. z. NR Die Grünen.

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Andrea B. Braidt, MLitt. Film- und Medienwissenschaftlerin mit Schwerpunkten in Gender/Queer Film Studies, Filmgenreforschung, Erzählforschung (insb. serielles Erzählen); sie war Gastprofessorin für Gender Studies an der Central European University in Budapest (2003–2004) und ist seit 2004 Senior Scientist am TFM Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft der Universität Wien. Von 2011–2019 war sie Vizerektorin an der Akademie der bildenden Künste Wien. Sie ist Präsidentin von ELIA European League of the Institutes of the Arts sowie Vorsitzende des Kuratoriums der Albertina Wien.

Dr.ⁱⁿ Andrea Bramberger ist Professorin für Geschlechterforschung in der Pädagogik am Institut für Bildungswissenschaften der Pädagogischen Hochschule Salzburg. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der Allgemeinen Erziehungswissenschaft, der Frauen- und Geschlechterforschung in der Pädagogik und der Ästhetischen Bildung.

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sylwia Bukowska, Bakk.^a ist Juristin mit Schwerpunkt Legal Gender Studies und seit 2000 Leiterin der Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien. Die Karriereförderung stellt neben Monitoring, Diversität und Vereinbarkeit einen der vier zentralen Bereiche ihrer Gleichstellungsarbeit an der Universität Wien dar.

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Alexia Bumbaris, BA ist promovierte Historikerin mit Schwerpunkt in der Frauen- und Geschlechtergeschichte. Sie war wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lektorin an der Universität Wien. Seit 2014 ist sie in der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG) tätig. Als Programmmanagerin arbeitet sie mit Schwerpunkt im Themenfeld Frauenförderung und Chancengleichheit. Seit 2018 ist sie Leiterin der FFG-internen Gender-Arbeitsgruppe.

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Brigitte Ecker ist Geschäftsführerin und Senior Researcher der WPZ Research in Wien und promovierte Wirtschaftswissenschaftlerin. Zuvor war sie bei Joanneum Research und am Institut für Höhere Studien tätig. Ferner ist sie Lektorin für Innovations- und Technologiemanagement am Technikum Wien und an der FH St. Pölten. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen FTI-Politik, Hochschulforschung und Evaluierung.

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Andrea Ellmeier ist Historikerin und Leiterin der Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität (GGD) an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Sie ist stv. Sprecherin der Genderplattform sowie eine von vier Sprecher/innen der KEG (Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung im deutschsprachigen Raum) und Co-Herausgeberin der bisher erschienenen Bände der Reihe mdw Gender Wissen.

Victoria Englmaier, MSc BSc befasst sich in ihrer Dissertation an der Wirtschaftsuniversität Wien mit trans*, inter* und nichtbinären Personen an österreichischen Hochschulen. Seit 2015 ist sie am Institut für Höhere Studien tätig, zuerst als studentische Mitarbeiterin, dann Junior Researcher und aktuell als Junior Fellow. Sie ist zudem an der IMC Fachhochschule Krets für Gender, Diversity und Nachhaltigkeit zuständig.

Waltraud Ernst, M.A. 1990 Universität Bielefeld; Dr.ⁱⁿ phil. 1996 Universität Wien; seit 2010 Univ.-Ass.ⁱⁿ am Institut für Frauen- und Geschlechterforschung der Johannes Kepler Universität Linz; 2000–2003 Hertha-Firnberg-Forschungsstelle am Institut für Philosophie der Universität Wien; 2004–2010 Geschäftsführerin des Zentrums für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der HAWK und Universität Hildesheim; 2016 Käthe-Leichter-Preis; 2018 Gastprofessur an der TU Dresden.

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dipl.-Päd.ⁱⁿ Martina Fröhlich hat an der Universität für Bodenkultur Wien (BOKU) Agrarwissenschaften studiert und die Agrarpädagogische Akademie Wien abgeschlossen. Seit 2008 leitet sie die Abteilung KinderBOKU mit den Aufgabengebieten Wissenschaftsvermittlung an Kinder und Vereinbarkeit. Sie ist seit 2008 im Netzwerk UniKid-UniCare Austria aktiv und war 2018 und 2019 gemeinsam mit Julia Spiegl von der Universität Graz dessen Sprecherin.

Dinah Gaffal, MSc BA. Bachelor in Kultur- und Sozialanthropologie, Master in Sozioökonomie. Seit 2022 Referentin in der Abteilung Genderkompetenz der TU Wien, 2023–2024 interimistische Leitung der Abteilung. Schwerpunkte der aktuellen Arbeit an der TU sind die Strategieentwicklung gegen Sexismus und sexuelle Belästigung sowie das Thema Gender Biases.

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Martina Gaisch ist Soziolinguistin, Hochschulforscherin und Bildungssoziologin und seit 2016 wissenschaftliche Leiterin von Gender und Diversity Management an der FH Oberösterreich. Als Mitglied der Abteilung Hochschulforschung verantwortet sie zahlreiche Forschungsprojekte zu Themenbereichen wie Frauen in MINT, Inklusion, Gleichstellung, Profilbildung und Third Mission.

Mag.^a Michaela Gindl ist Soziologin, seit 2005 Co-Leiterin der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität der Universität für Weiterbildung Krems, hier u. a. verantwortlich für gleichstellungsbezogenes Daten-Monitoring, Frauenförderprogramme, Sensibilisierung und Kompetenzaufbau zu gender-/diversitätsspezifischen Strukturen und Themen sowie Maßnahmen zur Integration von Gender und Diversität in Forschung und Lehre.

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Edith Gößnitzer ist ao. Universitätsprofessorin am Institut für Pharmazeutische Wissenschaften der Universität Graz. Neben naturwissenschaftlicher Lehre und Forschung ist die langjährige Geschäftsführerin (2007–2022) der ARGE GLUNA, als Genderexpertin in diversen Gremien und Kollegialorganen eingebunden und wirkt beratend und mitgestaltend bei frauenfördernden und gleichstellungspolitischen Maßnahmen (u. a. bei UG 02-Novellen).

Dr.ⁱⁿ Elke Guenther studierte Neurobiologie. Nach ihrem Postdoc am MPI für Psychiatrie in Martinsried und Aufenthalt in Hongkong und den USA, war sie Leiterin einer Forschungsgruppe an der Universitäts-Augenklinik und danach Leiterin des Fachbereichs Zellbiologie am Naturwissenschaftlichen und Medizinischen Institut der Universität Tübingen. Seit 2006 ist sie Leiterin des Centers for Health & Bioresources am AIT Austrian Institute of Technology in Wien.

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Gudrun Haage ist seit 1995 in verschiedenen Positionen an der TU Graz beschäftigt, ab November 2011 im Büro für Gleichstellung und Frauenförderung. Seit dem Jahr 2012 Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Vorsitzende seit Oktober 2022.

Dr.ⁱⁿ Barbara Haberl, Studium der Amerikanistik und Germanistik (Universität Graz) sowie der Vergleichenden Literaturwissenschaft (Binghamton University, USA), seit 2004 in der Zentralen Verwaltung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften tätig, seit 2007 Leiterin der Abteilung Stipendien & Preise der ÖAW, seit 2012 Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der ÖAW.

Sabine Haubenwallner, PhD. Das Biologiestudium sowie die Erfahrung in der Grundlagenforschung im In- und Ausland und im Projektmanagement ermöglichten 2003 die Anstellung im FWF als wissenschaftliche Projektbetreuerin. Die Neuorganisation des FWF 2005 erlaubte die Weiterentwicklung zur Programm-Managerin der Schwerpunkt-Programme bzw. zur Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit in der Forschungsförderung.

MMag.^a Eva Heckl ist Senior Researcher bei der KMU Forschung Austria und als Volkswirtin und Politologin in den Bereichen Entrepreneurship und Innovation sowie Arbeitsmarkt tätig, in denen sie zahlreiche Studien und Evaluierungen für internationale und nationale Auftraggeber durchgeführt hat. Schwerpunktmäßig beschäftigt sie sich u. a. mit der Förderung von Humanressourcen im Allgemeinen und im Bereich Wissenschaft und Forschung im Besonderen.

Ing.ⁱⁿ Barbara Herz, MSc. Seit 1983 in verschiedenen Positionen an der TU Graz beschäftigt, ab August 2000 Dekanatsleiterin der Fakultät für Architektur und seit 2004 zusätzlich Leiterin des Büros für Gleichstellung und Frauenförderung. Darüber hinaus 2000–2022 Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

Waltraud Heschl ist Referentin der Servicestelle für Vereinbarkeit im Büro der Gender:Unit an der Medizinischen Universität Graz. Seit 2013 liegen ihre Verantwortungsbereiche u. a. in der Weiterentwicklung von familienfreundlichen Arbeits- und Lernbedingungen, im Dual Career Service, in der Servicestelle für Pflege von Angehörigen. 2022 ist sie eine der Sprecherinnen des Netzwerkes UniKid-UniCare Austria.

Dr.ⁱⁿ phil. Barbara Hey, MBA, Historikerin und Politologin, Leiterin der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz; Arbeitsschwerpunkte: Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen der chancengleichheitsorientierten Personalentwicklung sowie Gender Mainstreaming-Interventionen und Diversitätsmanagement an Universitäten, Integration von Geschlechterforschungsinhalten in Studiengänge.

Marlene Hock, MSc. ist studierte Sozialwissenschaftlerin und seit 2021 Mitarbeiterin der Stabsstelle Chancengleichheit in der Forschungsförderung beim Wissenschaftsfonds (FWF). Davor war sie in der außeruniversitären Forschung mit Schwerpunkt Gleichstellung in der Hochschulforschung tätig.

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann ist Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerin, Fachautorin, wissenschaftliche Beraterin zu organisationsbezogenen Geschlechter- und Diversitätsfragen und Lehrbeauftragte an mehreren Hochschulen. Ihre inhaltliche Arbeit konzentriert sich aktuell auf die Umsetzung intersektionaler Zugänge, diversitätsbezogene Kompetenzentwicklung sowie queer-feministische Nachhaltigkeits- und Technikforschung.

Dr.ⁱⁿ Maria Keplinger, Abteilungsleiterin im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Österreich. Aufgaben: Expertisen zur Hochschulentwicklung (u. a. Evaluierungen, Situation von Studierenden und Absolvent/innen/en), Vernetzungsmaßnahmen zur Hochschulforschung, Dritte Mission an Universitäten, soziale Dimension in der Hochschulbildung. Doktorat in Politikwissenschaft an der Universität Wien.

Mag.^a Sylvia Kleindienst ist ausgebildete Elementarpädagogin, AHS-Lehrerin und Kunst- und Kulturvermittlerin. Seit 2016 an der Paris Lodron Universität Salzburg, verantwortet sie aktuell die Bereiche der Vereinbarkeit in der Abteilung Family, Gender, Disability & Diversity und der Wissenschaftskommunikation unter dem Titel Science for Kids and Teens in der Abteilung Kommunikation & Fundraising. 2022 ist sie eine der Sprecherinnen des Netzwerkes UniKid-UniCare Austria.

Nina Krebs, MA BA hat Gender Studies an der Universität Wien absolviert. Seit 2019 ist sie in der Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien tätig. Dort ist sie in den Bereichen Vereinbarkeit und Diversität für Strategieentwicklung sowie -umsetzung zuständig und hält Workshops. Im Jahr 2021 hatte sie gemeinsam mit Stefanie Madsen von der TU Wien die Sprecherinnen-Rolle des Netzwerkes UniKid-UniCare Austria inne.

Dr.ⁱⁿ Katharina Kreissl ist Universitätsassistentin (Postdoc) an der Abteilung für Gesellschaftstheorie und Sozialanalysen, Institut für Soziologie, Johannes Kepler Universität Linz. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Differenzen in (Arbeits-)Organisationen, sozial-ökologische Transformation, Geschlechter- und Ungleichheitsforschung.

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Silvia Kronberger war Hochschulprofessorin für Soziologie und Leiterin des Instituts für Gesellschaftliches Lernen und Politische Bildung an der PH Salzburg sowie des Bundeszentrums für Geschlechterpädagogik und -forschung. Davor war sie u. a. an der Privaten Medizinischen Universität Salzburg tätig sowie Mitglied des editorial boards der Zeitschrift Gender Medicine at Columbia University NYC. 2016 erhielt sie den Käthe-Leichter-Preis.

Dr.ⁱⁿ Meike Lauggas, Coach, Supervisorin und Organisationsberaterin mit Spezialisierung auf Wissenschaft und Filmbranche. Trainerin in Kommunikations- und Verhandlungstechniken, Antidiskriminierung und Selbstermächtigung. Promovierte Wissenschaftshistorikerin und Universitätslehrende im Fach Gender Studies.

Dipl.-Päd.ⁱⁿ Stefanie Madsen hat das Studium zur Diplom-Rehabilitationspädagogin an der Humboldt-Universität zu Berlin absolviert. Seit 2017 unterstützt sie als Vereinbarkeitsbeauftragte Menschen mit Careverpflichtungen an der TU Wien gemeinsam mit der Vizerektorin für Personal und Gender sowie dem Büro TU Kids & Care. Im Jahr 2021 hatte sie gemeinsam mit Nina Krebs von der Universität Wien die Sprecherinnen-Rolle des Netzwerkes UniKid-UniCare Austria inne.

Mag. Elmar Pichl ist als Jurist seit 2007 im Wissenschaftsministerium tätig und seit August 2013 Leiter der Hochschulsektion im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Mag.^a Sabine Pohoryles-Drexel ist seit 1994 Beamtin im Wirtschaftsministerium im Forschungs-, Technologie- und Innovationsbereich. Seit 2003 lebt sie ihr besonderes Engagement für das Thema „Frauen in Forschung und Technologie“. In diesem Kontext ist sie mitverantwortlich für „w-fORTE“ (2004–2020), die „Laura Bassi Centres of Expertise“ (2008–2017) und seit 2020 INNOVATORINNEN (vormals w-fORTE) | FFG.

Mag.^a Marie Theres Raberger hat BWL mit Schwerpunkt Personalmanagement an der WU Wien sowie am Birkbeck College in London studiert. Ihr beruflicher Schwerpunkt ist Recruiting und Personalentwicklung in einem internationalen Umfeld, so arbeitete sie vier Jahre für DDI International in der Türkei. Seit 2018 ist sie am AIT Austrian Institute of Technology und dort nun für Recruiting und HR Development verantwortlich.

DIⁱⁿ Andrea Rainer, Absolventin der BOKU und TU Wien mit einem naturwissenschaftlich-technischen Hintergrund, arbeitet seit 2007 in der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG). Sie leitet das Team Karriere und ist Ansprechperson für das Thema Humanpotenzial in der FFG. Im Mittelpunkt ihrer Tätigkeiten steht die Förderung von Nachwuchs, Frauen und Chancengleichheit.

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Brigitte Ratzer, Studium der Technischen Chemie, Promotion im Fach Wissenschaftssoziologie. Seit 2005 Leiterin der Abteilung Genderkompetenz der TU Wien. Käthe-Leichter-Preisträgerin 2009. Schwerpunkt der aktuellen Arbeit an der TU Wien sind die Bereiche Forschung zu menschengerechter Technikentwicklung sowie der Aufbau eines Studienschwerpunktes zu Gender und Diversität.

Mag. Gerald Rauch, MAS, hat Politik- und Kommunikationswissenschaft an der Universität Wien studiert und den Hochschullehrgang für Öffentlichkeitsarbeit absolviert. Er ist seit 2016 in der Abteilung für Gleichstellung und Diversitätsmanagement im BMBWF tätig. Seine inhaltlichen Schwerpunkte liegen auf dem Auf- und Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenz sowie der Förderung des Kulturwandels im Hochschul- und Forschungsbereich.

Dr.ⁱⁿ Verena Régent ist Senior Researcher bei WPZ Research und promovierte Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerin. Sie hat einen Lehrauftrag an der Lauder Business School und fungiert als externe Expertin bei der Research Executive Agency der Europäischen Kommission. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen Bereiche wie Wissens- und Technologietransfer, Genderdimension sowie Chancengleichheit und Diversität in Innovation und Entrepreneurship.

Dr.ⁱⁿ Roberta Schaller-Steidl studierte Europäische Ethnologie und Kulturanthropologie an den Universitäten Innsbruck und Graz. Seit 1995 im BMBWF mit Gleichstellungsfragen im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum befasst, aktuell als Leiterin der Abteilung Gleichstellung und Diversitätsmanagement. Delegierte in der Helsinki Group bzw. ERA Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (SWG GRI) im Zeitraum 2011–2021.

Dr.ⁱⁿ Helene Schiffbänker ist Soziologin und Senior Researcher bei Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH. Sie hat in unterschiedlichen europäischen Projekten die Implementierung von Gleichstellungsplänen begleit-evaluiert und forscht zu Gender Bias in Forschungsevaluationen und zu inklusiven Wissenschaftskulturen.

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sabine Seidler studierte Werkstofftechnik an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Seit 1996 ist sie Professorin für Nichtmetallische Werkstoffe an der Technischen Universität Wien. In den Jahren 2007–2011 war sie Vizerektorin für Forschung und seit 2011 ist die Rektorin der TU Wien. Darüber hinaus arbeitet sie in verschiedenen Aufsichtsgremien im In- und Ausland und ist seit Januar 2020 Präsidentin der Österreichischen Universitätenkonferenz.

Mag.^a Julia Spiegl ist akademische Erwachsenenbildnerin, Coach und Supervisorin (Universität Graz, ÖAGG) und leitet seit 2011 die Anlaufstelle für Vereinbarkeit an der Universität Graz. Die Anlaufstelle koordiniert, evaluiert und konzipiert familienfreundliche Maßnahmen im Sinne der Vereinbarkeit von Uni-Karrieren und Sorgepflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. 2018 und 2019 war sie eine der Sprecherinnen des Netzwerks UniKid-UniCare Austria.

Dr.ⁱⁿ Angelika Striedinger leitet den Bereich „Wissenschaft und Politik“ im Karl-Renner-Institut. Die inhaltliche Expertise der promovierten Soziologin liegt bei sozialer Ungleichheit, Geschlechterverhältnissen und Wissenschaftspolitik sowie bei Organisationsentwicklung und gesellschaftlichem Wandel. Zuvor war sie in der Österreichischen Hochschüler_innenschaft und in der Internationalen Bildungsgewerkschaft tätig.

Ruth Strobl, Studium Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau. Seit 2021 Referentin in der Abteilung Genderkompetenz der TU Wien. Gabriele-Possanner-Förderungspreisträgerin 2022.

MMag.^a Dr.ⁱⁿ Anita Thaler ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des IFZ (Interdisziplinäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur) in Graz und leitet den Forschungsbereich Gender, Science and Technology sowie die Arbeitsgruppe Queer STS. Sie wurde für ihre Dissertation mit dem Gabriele-Possanner-Förderungspreis und 2021 mit dem Käthe-Leichter-Förderpreis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt ausgezeichnet.

Mag.^a Kerstin Tiefenbacher ist Kultur- und Sozialanthropologin mit Schwerpunkt Gender Studies. Sie ist seit 2013 im Team der Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien, wo sie den Bereich Karriereförderung, zu dem auch die Mentoring-Programme zählen, entwickelt und koordiniert.

Mag.^a Roswitha Tschenett, Studium der Geschichte, Psychologie/Pädagogik/Philosophie (Lehramt) an der Universität Innsbruck; Unterrichts- und Lehrtätigkeiten im Schul- und Hochschulbereich; seit 1996 tätig im Bildungs- und Wissenschaftsministerium (2013–2018 Leiterin der Abteilung Gender Mainstreaming / Gender und Schule, 2018–2022 stellvertretende Leiterin der Abteilung Gleichstellung und Diversitätsmanagement).

Dr.ⁱⁿ Alexandra Weiss, Politikwissenschaftlerin, (teilzeit-)beschäftigt im Büro für Gleichstellung und Gender Studies der Universität Innsbruck seit 2006, freie Wissenschaftlerin und Lektorin.

Mag.^a Barbara Weitgruber, M.A. (Chicago), Leiterin der Sektion Wissenschaftliche Forschung; Internationale Angelegenheiten im BMBWF (seit 2010). Studien in Graz und Chicago; Leiterin des Büros für Auslandsbeziehungen und Lektorin, Universität Graz (1990–1993); Leiterin des Büros für Europäische Bildungskooperation/OeAD, Wien (1993/94); seit 1994 Leitungsfunktionen in dem für Wissenschaft und Forschung zuständigen Ministerium; Mitglied in nationalen und europäischen Gremien, u. a. Ko-Vorsitz im Ausschuss für den Europäischen Forschungs- und Innovationsraum.

Ilse Wieser, bis 2022 langjährige Mitarbeiterin der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien & Gleichstellung im Bereich gleichstellungsorientierte Weiterbildung & Personalentwicklung an der Universität Graz. Mitbegründerin der Grazer FrauenStadtSpaziergänge. Mitherausgabe von Publikationen zur Grazer Frauengeschichte.

Dr.ⁱⁿ Angela Wroblewski ist Soziologin und Senior Researcher am Institut für Höhere Studien (IHS), Wien. Seit Ende der 1990er-Jahre evaluiert sie frauenfördernde Maßnahmen und Gleichstellungspolitiken in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Wissenschaft. In den letzten Jahren lag ihr Schwerpunkt auf dem Monitoring von Gleichstellungspolitik im Bereich Wissenschaft und Forschung sowie auf der Entwicklung von Gleichstellungsindikatoren.

Dr.ⁱⁿ Barbara Zimmermann ist Archäologin und forschte in Rom und Wien im Bereich der spätantiken Archäologie und antiken Kunstgeschichte. 2003 wechselte sie zum FWF als wissenschaftliche Projektbetreuerin. Seit 2004 leitet sie die Abteilung Karriereentwicklung und ist für Karriereprogramme und Frauenförderung zuständig sowie für Fragen rund um die Karriereentwicklung von Forschenden.

Abkürzungsverzeichnis

ACR	Austrian Cooperative Research	BMVIT	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie
ADVANCE	Advanced training for women in scientific research	BMWF	Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
AG	Arbeitsgruppe	BMWV	Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr
AGG	Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen	BZGPF	Bundeszentrum für Geschlechterpädagogik & -forschung
AHS	Allgemeinbildende höhere Schule	CASPER	Certification-Award Systems to Promote gender Equality in Research
AIT	Austrian Institute of Technology	CDG	Christian Doppler Gesellschaft
AK Wien	Arbeitskammer Wien	CGI	Forschungsplattform Center Interdisziplinäre Geschlechterforschung Innsbruck
AKG/AKGL	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	CHANGE	CHAlleNging Gender (In)Equality in science and research
AQ Austria	Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung	CHE	Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung
ARGE GLUNA	Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten	CoLs	Communities of Learnings
AUFO	Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	Co-PI	Co-Principal Investigator
AWS	Austria Wirtschaftsservice	CoPs	Communities of Practices
BHS	Berufsbildende höhere Schule	CSR	Corporate Social Responsibility
BIP	Bruttoinlandsprodukt	DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
BMAW	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft	DK	Doktoratsprogramme
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	DLE	Dienstleistungseinrichtung
BMBWK	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	DORA	Digital Operational Resilience Act
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	EC	European Commission (Europäische Kommission)
BMK	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung	EEK	Entwicklung und Erschließung der Künste
BMUKK	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	EFFORTI	Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in Research and Innovation

EIGE	Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen	FH	Fachhochschule
EQUALS	Europe's Regional Partnership for Gender Equality in the Digital Age	FH OÖ	Fachhochschule Oberösterreich
ERA	European Research Area (Europäischer Forschungsraum)	FKK	Fachhochschulkonferenz
ERAC	European Research Area and Innovation Committee (Ausschuss für den Europäischen Raum für Forschung und Innovation)	FidH	Verein Familie in der Hochschule
ERA-NAP	Nationaler Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum	FiNuT	Frauen in Naturwissenschaft und Technik
ERC	European Research Council (Europäischer Forschungsrat)	FLuMiNuT	Verein Frauen, Lesben und Mädchen in Naturwissenschaft und Technik
ERFA-Gruppe GM DM	Erfahrungsaustausch-Gruppe Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement	FORBA	Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
ESF	Europäischer Sozialfonds	FP	Forschungs-Rahmenprogramm
ESPRIT	Early-Stage-Programm: Research – Innovation – Training	FPÖ	Freiheitliche Partei Österreichs
ETAN	European Technology Assessment Network	FraMeS	Frauenspezifisches Mentoring Siegen
EU	Europäische Union	FTI	Forschung, Technologie und Innovation
F&E	Forschung und Entwicklung	FWF	Fonds zur Förderung wissenschaftlicher Forschung
F&I	Forschung und Innovation	GAIN	Forschungsplattform Gender: Ambivalent In_Visibilities
F&T	Forschung und Technologie	GAP	Gender Action Plan
FESTA	Female Empowerment in Science and Technology Academia	GDM	Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement
FFG	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft	GE	Gender Equality
ffORTE	Frauen in Forschung und Technologie	GEAR	Gender Equality in Academia and Research
FG	Fachgesellschaft	GEECCO	Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment
FGDD	Family, Gender, Diversity & Disability	GEHE	Gender Equality in Higher Education
		GENDERA	Gender Debate in the European Research Area
		genderC	Gendered Dimensions in ERC Grant Selection
		GenderTime	Transferring Implementing Monitoring Equality

GENERA	Gender Equality Network in the European Research Area	INSPRE	Interdisciplinary National Science Project Incorporating Research and Education
GEP	Gender Equality Plan	ISTA/IST Austria	Institute of Science and Technology Austria
GGD der mdw	Gleichstellung, Gender Studies und Diversität der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	JKU	Johannes Kepler Universität Linz
GiL	Gender in die Lehre	JR	Joanneum Research
GM	Gender Mainstreaming	KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
GP-AG	Genderplattform-Arbeitsgruppen	KPH Graz	Kirchliche Pädagogische Hochschule der Diözese Graz-Seckau
GRACIA	Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries	KPI	Key Performance Indicator
GRANteD	GRant AllocatioN Disparities	LBC	Laura Bassi Centres of Expertise
GSA	GeoSphere Austria	LBG	Ludwig Boltzmann Gesellschaft
GSK	Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften	LGBTIQ/LGBT(IQ+)	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Inter*, Queer
GSP	Gleichstellungsplan	LIBRA	Leading Innovative measures to reach gender Balance in Research Activities
GUEP	Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan	LV	Leistungsvereinbarung
HEAD Wheel	Higher Education Awareness for Diversity	LW	Leading Women
HELENA	Higher Education Leading to ENgineering And scientific careers	mdw	Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
HoP	Hochschulplan	MGS	Musikalische Grundschule
HSK	Hochschulkonferenz	MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
HTU	Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der TU Wien	MIT	Massachusetts Institute of Technology
ID*A	Initiative Doktorandinnen* Austausch	MNT	Mathematik, Natur- und Technikwissenschaften
IDK	Institutsdirektorenkonferenz	MOTIVATION	Promoting positive images of SET (science, engineering, technology) in young people under gender perspective
IDuK	Integration von Diversität in die universitären Kernfunktionen	MRK	Menschenrechtskonvention
IFG	Institut für Frauen- und Geschlechterforschung	muv	Mentoring University of Vienna
IFZ	Interdisziplinäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur	NGO	Non-Governmental Organisation
IHS	Institut für Höhere Studien		
ILGS	Institut für Legal Gender Studies		

ÖAW	Österreichische Akademie der Wissenschaften	STEM	Science, Technology, Engineering, Mathematics
OE	Organisationseinheit	STI	Science, Technology, Innovation
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)	STS	Science and Technology Studies (Wissenschafts- und Technikforschung)
ÖGGF	Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung	TARGET	Taking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation
ös	österreichischer Schilling	TIN	Trans*, inter*, nichtbinär
ÖVP	Österreichische Volkspartei	TNF	Technisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
Pädak	Pädagogische Akademie	TU	Technische Universität
PH	Pädagogische Hochschule	UN	United Nations (Vereinte Nationen)
PLOTINA	Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training	uniko	Österreichische Universitätenkonferenz
PPH Augustinum	Private Pädagogische Hochschule Augustinum	UNSW	University of New South Wales Sydney
PRI-Plattform	Partnerships for Regional Innovation	USA	United States of America (Vereinigte Staaten von Amerika)
PROMETEA	Empowering Women Engineers' Careers in Industrial and Academic Research	UUA	UniKid-UniCare Austria
QMS	Qualitätsmanagementsystem	VFFI	Verein zur Förderung von Forschung und Innovation
QSR	Qualitätssicherungsrat	VfGH	Verfassungsgerichtshof
QV	Qualitative Verbesserung	VfW	Verband feministischer Wissenschaftlerinnen
R&I	Research and Innovation	VielWertMaLeN	Vielfalt, Wertschätzung, Maßnahmen, Lernen, Nachhaltigkeit
RFO	Research Funding Organization (Forschungsförderorganisation)	VIMÖ	Verein intergeschlechtlicher Menschen Österreichs
SAL	Silicon Austria Labs GmbH	VUCA-World	Volatile, uncertain, complex, ambiguity
SDGs	Sustainable Development Goals	VZÄ	Vollzeitäquivalent
SFB	Spezialforschungsbereich	WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
SGGF	Schweizerische Gesellschaft für Geschlechterforschung	WomEng	Creating Cultures of Success for Women Engineers
SNF	Schweizer Nationalfonds	WU Wien	Wirtschaftsuniversität Wien
SORA	Institute for Social Research and Consulting	WWTF	Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds
SPEAR	Secure and PrivatE smArt gRid	ZLPR	Ziel- und Leistungsplan, Ressourcenplan

Rechtsquellenverzeichnis

Akademien-Studiengesetz 1999 – Bundesgesetz über die Studien an Akademien und über die Schaffung von Hochschulen für pädagogische Berufe (AStG): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10010152&FassungVom=2007-09-30>. Zugegriffen: 15.12.2022.

BMI-Erlass: Geschlechtseintrag neu (BMI-VA1300/0415/III/3/b/2019):

<https://vimoe.at/wp-content/uploads/2020/10/2020-09-ErlassGeschlechtseintragNeu.pdf>. Zugegriffen: 15.12.2022.

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGStG): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228>. Zugegriffen: 15.12.2022.

Bundesfinanzgesetz 2020 – Bundesgesetz über die Bewilligung des Bundesvoranschlages für das Jahr 2020 einschließlich COVID-19-Krisenbewältigungsmaßnahmen (BFG 2020): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20011188>. Zugegriffen: 15.12.2022.

Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz – Bundesgesetz über die externe Qualitätssicherung im Hochschulwesen und die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (HS-QSG): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007384>. Zugegriffen: 15.12.2022.

Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (UOG 1993): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009909&FassungVom=1994-10-01>. Zugegriffen: 15.12.2022.

ÖAW-Gesetz – Bundesgesetz über die Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAWG): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009182>. Zugegriffen: 15.12.2022.

Personenstandsgesetz 2013 – Bundesgesetz über die Regelung des Personenstandswesens (PStG 2013): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20008228>. Zugegriffen: 15.12.2022.

Fachhochschul-Studiengesetz – Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge (FHStG): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20000993>. Zugriffen: 15.12.2022.

Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (BDG 1979): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470>. Zugriffen: 15.12.2022.

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (B-BGBl): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>. Zugriffen: 15.12.2022.

Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138>. Zugriffen: 15.12.2022.

EU-Verordnung Nr. 1291/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Dezember 2013 über das Rahmenprogramm für Forschung und Innovation Horizont 2020 (2014–2020) und zur Aufhebung des Beschlusses Nr. 1982/2006/EG Text von Bedeutung für den EWR: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex:32013R1291>. Zugriffen: 15.12.2022.

Fachhochschulgesetz – Bundesgesetz über Fachhochschulen (FHG): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009895>. Zugriffen: 15.12.2022.

Forschungs- und Technologieförderungsgesetz – Bundesgesetz zur Förderung der Forschung und Technologieentwicklung (FTFG): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009523>. Zugriffen: 15.12.2022.

Gleichbehandlungsgesetz – Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GIBG): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>. Zugriffen: 15.12.2022.

Hochschulgesetz 2005 – Bundesgesetz über die Organisation der Pädagogischen Hochschulen und ihre Studien (HG): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004626>. Zugriffen: 15.12.2022.

Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz – Bundesgesetz über die externe Qualitätssicherung im Hochschulwesen und die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (HS-QSG): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007384>. Zugriffen: 15.12.2022.

Privatuniversitätengesetz – Bundesgesetz über Privatuniversitäten (PUG): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007385&FassungVom=2020-12-31>. Zugegriffen: 15.12.2022.

UN-Behindertenrechtskonvention – Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie das Fakultativprotokoll zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20006062>. Zugegriffen: 15.12.2022.

Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung 2019 – Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Forschung über die Übermittlung von Daten, die Führung von Evidenzen, die Codierung und die Statistischen Auswertungen und Verarbeitungen von Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Erhalten von Fachhochschul-Studiengängen und Privatuniversitäten (UHSBV): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20010725&FassungVom=2020-11-30>. Zugegriffen: 15.12.2022.

Universitätsgesetz 2002 – Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (UG 2002): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128>. Zugegriffen: 15.12.2022.

Hochschul-Planungs- und Steuerungsverordnung 2017 – Verordnung der Bundesministerin für Bildung über den Ziel- und Leistungsplan, den Ressourcenplan sowie das interne Rechnungswesen an den Pädagogischen Hochschulen (HPSV 2017): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009992>. Zugegriffen: 15.12.2022.

FH BIS Verordnung – Verordnung des Boards der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria über die Bereitstellung von Informationen über den Studienbetrieb (FH BISVO): <https://www.aq.ac.at/de/akkreditierung/dokumente-verfahren-fh/fh-bis-vo-30072012-aq-austria.pdf?m=1446129106&>. Zugegriffen: 15.12.2022.

Verwaltungsgerichtshof-Beschluss (VwGH): G-77/2018: https://www.vfgh.gv.at/downloads/VfGH_Entscheidung_G_77-2018_unbestimmtes_Geschlecht_anonym.pdf. Zugegriffen: 15.12.2022.

Wissensbilanz-Verordnung – Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft über die Wissensbilanz (WBV): <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009519&FassungVom=2021-11-17>. Zugegriffen: 11.01.2023.



„Der Erfolg des Europäischen Forschungsraums wird davon abhängen, ob es gelingt, das volle Potenzial von Frauen zu nützen. Eine wirkungsvolle Gleichstellungspolitik braucht konkrete Ziele, Strategien, Ressourcen und Kompetenzen, die hier vorgestellt werden.“

Helga Nowotny, Em. Präsidentin des ERC