

ROBERTA SCHALLER-STEIDL

Gendergerechte Bewertungsstrukturen im Wissenschaftssystem

*Gender Monitoring und -analyse der Wissensbilanzen
der österreichischen Universitäten*

Reformprozesse in Organisationen eröffnen auch Chancen, das Geschlechterverhältnis neu zu strukturieren. Diese Einschätzung der deutschen Hochschulexpertin Christine Roloff¹ gilt auch für die Bemühungen, die seit Jahren im österreichischen Wissenschaftssystem Platz greifen.

Das Universitätsgesetz 2002 und damit die Ausgliederung der Universitäten vor mittlerweile vier Jahren war ein solcher Reformprozess. Seither hat sich viel getan. Die Chance, Gleichstellung und Frauenförderung wirkungsvoll zu verankern, wurde vom Gesetzgeber und den Universitäten erkannt und unterschiedlich genutzt. Die sogenannten Steuerungsinstrumente des Universitätsgesetzes wurden entwickelt, die ersten Leistungsvereinbarungen zwischen Universitäten und Ministerium unterzeichnet. Gleichstellung und Frauenförderung sind an den 22 österreichischen Universitäten allerdings durchaus unterschiedlich im Entwicklungsplan und in der Leistungsvereinbarung verankert. Circa drei Viertel der Universitäten stellten eine Übereinstimmung zwischen Entwicklungsplan, Frauenförderungsplan und Leistungsvereinbarung her und stimmten ihre Ziele in den Bereichen Gleichbehandlung und Frauenförderung zweckmäßig aufeinander ab.² Mehr als die Hälfte der Universitäten haben für ihre Leistungsmessung Indikatoren der Wissensbilanz, des zentralen Berichtsinstrumentes,

¹ Zitiert in: Ingrid SCHACHERL, Nicole SCHAFFER, Michael DINGES, Wolfgang POLT, Gender und Exzellenz. Explorative Studie zur Exzellenzmessung und Leistungsbeurteilung im Wissenschaftssystem. Studie im Auftrag des bm:wf, Wien 2007, 65.

² Keine ausreichende Übereinstimmung haben Montanuniversität Leoben, Veterinärmedizinische Universität Wien, WU Wien, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Universität Mozarteum Salzburg.

gewählt.³ Einige Universitäten haben im Bereich Gleichstellung Ziele und Vorhaben gewählt, deren Überprüfung nicht durch Indikatoren der Wissensbilanz erfolgt, sondern über den jährlichen Leistungsbericht.⁴ Anhand der Leistungsberichte 2007 zeigt sich jedoch, dass die Zielerreichung nicht in jedem Fall befriedigend nachgewiesen wird. Ein Grund für diese Vorgangsweise besteht möglicherweise darin, dass die Informationspolitik einiger Universitäten über ihr „Genderprofil“ unzureichend ist. Es gibt aber auch positive Initiativen: Beispielsweise publizieren die Universitäten Wien und Graz, aber auch die Medizinische Universität Wien in einer eigenen Broschüre ihre genderspezifischen Personal- und Studierendendaten.⁵ Wichtige Schritte für ein universitätsspezifisches Gender Monitoring bzw. Controlling auf der Basis von durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (bm:wf) finanzierten Pilotprojekten haben drei Universitäten gestartet: die Universität Graz mit dem Vorhaben „Gender Impact Assessment – Integration von Gender Mainstreaming ins Hochschulmanagement“, die Universität Salzburg mit „Gender Controlling im Rahmen des Qualitätsmanagements“ und die Medizinische Universität Wien mit dem Projekt „Gender Mainstreaming goes queer“. Aber auch die Universitäten Linz und Innsbruck haben die Entwicklung eines Gender Con-

³ Es sind dies die Indikatoren II.1.1 (Personal); II.1.3 (Anzahl der Berufungen an die Universität); II.1.7 (Anzahl der Personen, die an Weiterbildungs- und Personalentwicklungsprogrammen teilnehmen); II.2.1 (Aufwendungen für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung in Euro); II.2.6 (Aufwendungen für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie/Privatleben für Frauen und Männer in Euro); IV.1.1 (Anzahl der Studienabschlüsse); IV.2.1 (Anzahl der Abschlüsse von Doktoratsstudien).

⁴ Nachstehende „Indikatoren“, die nicht Teil der Wissensbilanz sind, wurden seitens der Universitäten in der Leistungsvereinbarung angeführt: Anzahl der in sensiblen Berufsphasen unterstützten Frauen (Karenzierte); Anzahl eingebundener Studierender (Buddy System); Angebot an spezifischen Weiterbildungspersonentagen; Anzahl der Kinderbetreuungsplätze; Zahl der Lehrgänge und Schulungen für frauenspezifische Weiterbildung; Anlaufstelle für Mobbing und sexuelle Belästigung; Anzahl der von drei Instituten getragenen Projekte; Anzahl der geförderten Genderarbeiten; Verbesserung der Kinderbetreuung und Einrichtung einer Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung.

⁵ UNIVERSITÄT WIEN (Hrsg.), Im Blickpunkt. Zahlen und Daten: Frauen an der Universität Wien, Wien 2002; KOORDINATIONSSTELLE FÜR GESCHLECHTERSTUDIEN, FRAUFORSCHUNG UND FRAUFÖRDERUNG GRAZ (Hrsg.), Zahlen, Fakten, Analysen. Chancengleichheit an der Uni Graz, Graz 2006; MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN (Hrsg.), Frauenbericht 2004–2006, Wien 2006.

trollings in Auftrag gegeben. Angestrebt wird, dass auch weitere Universitäten den Kompetenzaufbau sichern.

Sowohl auf der Seite des Ministeriums als auch auf der Seite der Universitäten müssen noch weitere Erfahrungen mit den neuen Steuerungs- und Controllinginstrumenten gemacht werden. Bereits mit der Wissensbilanz 2006 wurden die Validität der Daten sowie deren Aussagekraft geprüft und Vorschläge für die Verbesserung der Kennzahlen ausgearbeitet. 2008 befinden wir uns im zweiten Jahr der ersten Leistungsvereinbarungsperiode, seit Ende April liegen die Wissensbilanz, der Leistungsbericht und der Rechnungsabschluss über die Umsetzung der Leistungsvereinbarung im Jahr 2007 vor.⁶ Die Umsetzung der Leistungsvereinbarung wird seitens des Bundesministeriums an den Universitäten mit Vor-Ort-Gesprächen begleitet.

Für das Wissenschaftsministerium sind im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung an den Universitäten folgende Fragen relevant:

- Kommen die Universitäten ihrem gesetzlichen Auftrag in Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung angemessen nach?
- Unterstützen die vom Ministerium geschaffenen Rahmenbedingungen die Universitäten bei der Erfüllung dieser Aufgaben?
- Können wissenschaftspolitische Ziele wie z. B. die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere in technischen, naturwissenschaftlichen und medizinischen Fachrichtungen, erfolgreich umgesetzt werden?

Zur Beantwortung der Fragen begann das bm:wf im Frühjahr 2007 mit der Entwicklung eines Gender Monitorings im Rahmen von uni:data⁷. Dieses Instrument, das aus dem umfangreichen Berichtswesen gespeist wird – zentrale Quellen sind die Wissensbilanz und der Leistungsbericht der Universitäten –, untersucht die Aufgabenverteilung zwischen Ministerium und Universitäten. Die Herstellung von Chancengleichheit und Frauenförderung ist Aufgabe der Universitäten, das Ministerium hat geeignete Rahmenbedingungen für die Erfüllung dieser Aufgaben zu schaffen.

⁶ Der vorliegende Artikel berücksichtigt die Situation von Mitte 2008; die Tagung, für die diese Darstellung ursprünglich erarbeitet wurde, fand im November 2007 statt.

⁷ <http://www.bmwf.gv.at/unidata>, letzter Zugriff: 04.08.2008.

1. GENDER MONITORING IM RAHMEN VON UNI:DATA ALS INSTRUMENT

Für das Gender Monitoring (Abbildung 1), das die Abteilung für Hochschulstatistik und Frauenförderung im bm:wf entwickelte, wurden sechs Dokumente herangezogen. Diese Dokumente beinhalten gezielte Bestimmungen im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung, aus denen relevante Zielsetzungen abgeleitet werden. Konkrete Ziele formulieren zum Beispiel die Leistungsvereinbarung, die Programme des bm:wf oder die EU-Benchmarks. Andere Dokumente, wie z.B. die Entwicklungspläne, umfassen eher weichere Formulierungen. Die einzelnen Arbeitsschritte wurden mit Vertreterinnen der Universitäten und anderen Expertinnen beraten.

Relevante Dokumente	Ziele – z. B.:	Indikator und LB
Universitätsgesetz 2002	Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Positionen	WBV II.1.1
Programme des bmwf	Steigerung der Doktoratsabschlüsse von Frauen	WBV IV.2.1
EU-Benchmarks	Abschlüsse in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik	WBV IV.1.1
Entwicklungspläne der Universitäten	Förderung der geschlechtsspezifischen Forschung und Lehre, Gender Studies	WBV II.2.1
Leistungsvereinbarungen	Erhöhung des Frauenanteils unter den Professorinnen Erhöhung der Zahl der Lehrgänge und Schulungen für frauenspez. Weiterbildung	WBV II.1.1 LB
Frauenförderungspläne der Universitäten	40%-Quote in allen Verwendungs- und Funktionsgruppen	WBV II.1.1

• LB = Leistungsbericht
• WBV = Wissensbilanz-Verordnung

Abbildung 1: Gender Monitoring (relevante Dokumente, Ziele, Indikatoren); Quelle: bm:wf

Universitätsgesetz 2002

Das Gesetz schreibt den Universitäten die Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Positionen ebenso vor wie die Herstellung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses von an der Universität tätigen Frauen und Männern. Zur Erreichung dieses Ziels ist ein Frauenförderungsplan zu erlassen und Institutionen der Gleichbehandlung und Frauenförderung sind einzurichten (Schaffung einer Organisationseinheit

zur Koordinierung der Aufgaben der Gleichstellung, Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Schiedskommission). Für die Überprüfung der Erfüllung dieser Aufgabe bieten sich Indikatoren der Wissensbilanz an.

- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Positionen – WBV II.1.1
- Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung (= ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen an der Universität tätigen Frauen und Männern) – WBV II.1.1
- Zur Erreichung dieses Ziels ist ein Frauenförderungsplan zu erlassen – WBV Id
- Organisationseinheit und Ressourcen – WBV I, LB
- Schiedskommission – WBV II.2.3
- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Ressourcen – WBV II.2.3

Bestehende Förderungsprogramme des Ministeriums

Einbezogen wurden das Frauenförderungsprogramm *excellentia*, das Hertha Firnberg-Programm, das Programm DOC-fFORTE und die Maßnahme der Wissenschaftlerinnenkollegs mit den Zielsetzungen Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, Steigerung der Habilitationen von Frauen, Steigerung der Doktoratsabschlüsse von Frauen insbesondere in Naturwissenschaften und Technik sowie die Verbesserung der Doktoratsausbildung.

Auch für diesen Bereich sind zur Überprüfung der Zielerreichung überwiegend Indikatoren der Wissensbilanz heranzuziehen. Für die vom bm:wf finanzierten Stipendienprogramme wurden in Zusammenarbeit mit den forschungsfördernden Stellen entsprechende Indikatoren entwickelt; das bm:wf erhält Auskunft darüber in Jahresberichten.

- *excellentia*: Verdoppelung des Professorinnenanteils bis 2010 (13% auf 26%) – WBV II.1.1
- DOC-fFORTE: Steigerung der Doktoratsabschlüsse von Frauen in Naturwissenschaften und Technik – WBV IV.2.1
- Wissenschaftlerinnenkolleg: Steigerung der Doktoratsabschlüsse von Frauen in Naturwissenschaften und Technik, Verbesserung der Doktoratsausbildung – WBV IV.2.1
- Hertha Firnberg: Steigerung der Postdoc-Stellen für Frauen – Jahresbericht FWF

EU-Benchmarks

Ein europäischer Bildungsindikator misst die Abschlüsse in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik. Die Wissensbilanz der Universitäten hat daher auch dazu einen Indikator entwickelt.

- Abschlüsse in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik – WBV IV.1.1

Entwicklungspläne der Universitäten

Die von den Universitäten in den Entwicklungsplänen teilweise allgemein, teilweise aber auch konkret formulierten Zielsetzungen sind sehr heterogen. Einige sind mit Wissensbilanz-Indikatoren messbar und ein bedeutender Anteil beinhaltet qualitative Aspekte, sodass die Überprüfung der Umsetzung durch die Leistungsberichte der Universitäten angestrebt wird.

- Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung (= ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern) – WBV II.1.1
- Gleiche Zugangschancen für Frauen und Männer an Universitäten (Studierende u. Neuzugänge) – WBV III.1.5
- Geschlechtergerechte Sprache, Awareness-Maßnahmen – LB
- Förderung der geschlechtsspezifischen Forschung und Lehre, Gender Studies – WBV II.2.2
- Schaffung einer genderspezifischen Forschungs- und Lehrereinrichtung im Verbund mit anderen Instituten / Aufbauswerpunkt „Gender Studies“ – LB
- Frauenprofessuren (Gender Medicine) – LB
- Habilitations- und Dissertationsstipendien für Frauen (Einrichtung eines Fonds) – LB
- Schaffung guter Rahmenbedingungen für Organisationseinheiten und Büros der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen – WBV II.2.1, LB
- Umsetzung von Gender Mainstreaming und Diversity Management – LB
- Work-Life-Balance – LB
- Mentoring-Programme, Karriereentwicklungsprogramme für Frauen – LB
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie – LB
- Umsetzung des Frauenförderungsplans – WBV II.1.1

- Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen – LB
- Gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer – WBV II.1.1
- Rahmenbedingungen für studierende Mütter verbessern – LB
Priorisierte Aufnahme von Frauen bei gleicher Qualifikation – WBV II.1.1
- Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen – LB

Leistungsvereinbarungen

Die in den Leistungsvereinbarungen der Universitäten angegebenen Ziele basieren zum Teil auf Indikatoren der Wissensbilanz, enthalten darüber hinaus aber auch Ziele, deren Erreichung über die Leistungsberichte zu überprüfen sein wird.

- Teilnehmerinnen an frauenfördernden Maßnahmen – WBV II.1.7
- Anzahl der in sensiblen Berufsphasen unterstützten Frauen (Karenzierte) – LB
- Anzahl eingebundener Studierender (Buddy System) – LB
- Angebot an spezifischen Weiterbildungspersonentagen – LB
- Anzahl der Kinderbetreuungsplätze – LB
- Zahl der Lehrgänge und Schulungen für frauenspezifische Weiterbildung – LB
- Anlaufstelle (Mobbing, sexuelle Belästigung) – LB
- Anzahl der von drei Instituten getragenen Projekte (intermedial-künstlerisch, künstlerisch-wissenschaftlich, wissenschaftlich bzw. pädagogisch) – LB
- Zahl der geförderten Genderarbeiten – LB
- Kinderbetreuung – LB
- Einrichtung einer Koordinationsstelle – LB

Frauenförderungspläne der Universitäten

Die Frauenförderpläne der Universitäten basieren auf einer Soll-Quote von 40% in allen Verwendungs- und Funktionsgruppen. Die Erreichung dieses Ziels ist mit dem Personalindikator der Wissensbilanz gut überprüfbar.

- 40%-Quote – schrittweise Verbesserung bzw. Zielerreichung beobachten – WBV II.1.1

Aus den vorliegenden Dokumenten wurden die Zielsetzungen destilliert und in einem weiteren Schritt den Zielsetzungen geeignete Indikatoren der

Wissensbilanz zugeordnet. Vielfach handelt es sich aber auch um qualitative Ziele, die nicht mit Indikatoren der Wissensbilanz, sondern mit den Leistungsberichten der Universitäten überprüft werden können. Das Gender Monitoring umfasst somit quantitative und qualitative Informationen.



Abbildung 2: uni:data Einstiegsseite

uni:data kann im Internet genutzt werden. Auf www.bmwf.gv.at/unidata gelangen Interessierte zum Datawarehouse (Abbildung 2). Über „Öffentlicher Zugang“ erscheinen die Menüpunkte „Auswertungen“, „Publikationen“ und „Interpretationen“.

Im Menüpunkt „Auswertungen“ (Abbildung 3) befindet sich das Gender Monitoring. Es gliedert sich in der aktuellen Ausbauphase in die Indikatoren Personal/Studierende/Absolventinnen. Die Personaldaten sind unterteilt in excellentia, Glasdecken-Index, Funktionsstatistik, Personal nach Verwendung.



Abbildung 3: uni:data Auswertungen

Das Gender Monitoring bietet eine empirische Grundlage für die Planung und Steuerung der Gleichstellungspolitik des Ressorts und ist damit ein nützliches Instrument, um spezifische Informationen über einzelne Universitäten, aber auch im universitären Vergleich zu gewinnen. Allerdings geht es keineswegs nur darum, zu überprüfen, wie die Universitäten ihrem gesetzlichen Auftrag im Bereich Gleichbehandlung und Frauenförderung nachkommen, sondern die gewonnenen Informationen sind auch Voraussetzung, um geeignete Rahmenbedingungen für die Universitäten zu entwickeln und sicherzustellen.

Der gesetzliche Auftrag von Gleichbehandlung und Frauenförderung ist mehrfach niedergeschrieben. In der Österreichischen Bundesverfassung ist die Gleichstellung von Frau und Mann als Grundrecht verankert. Das Universitätsgesetz enthält die Gleichstellung von Frauen und Männern als leitenden Grundsatz für die Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Frauenförderung sind Aufgaben der Universität. Weiters wird die Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes genauso geregelt wie die Erlassung eines Frauenförderungsplans. Rechtsschutzinstitutionen wie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Schiedskommission tragen zum hohen rechtlichen Standard bei.

Darüber hinaus ist Österreich aufgrund geltender EU-Standards verpflichtet, in allen Politikbereichen die gleichberechtigte Partizipation von Frauen und Männern zu gewährleisten und alle politischen Entscheidungen von diesem Grundgedanken leiten zu lassen. Diese Forderung ist besser bekannt unter dem Begriff „Gender Mainstreaming“. Um Gender-Mainstreaming-Maßnahmen zu evaluieren, bietet die Wissensbilanz drei explizite Indikatoren an:

- Aufwendungen für Maßnahmen zur Gleichstellung/Frauenförderung
- In speziellen Einrichtungen tätige Personen
- Aufwendungen für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Darüber hinaus sind aber auch viele weitere Indikatoren so festgelegt, dass Genderanalysen möglich sind.

2. WISSENSBILANZEN ALS INFORMATIONSQUELLE FÜR DIE GLEICHSTELLUNGARBEIT IN DEN EINZELNEN LEISTUNGSBEREICHEN DER UNIVERSITÄTEN

Mit den Daten der Wissensbilanzen können derzeit eine Reihe relevanter Fragen bearbeitet werden. Oft nachgefragt und in Gebrauch sind Personal-
daten, um die Partizipation von Frauen und Männern im Arbeitsfeld zu analysieren.

Das bm:wf kann mithilfe des Gender Monitorings geeignete Zielsetzungen für ausgewählte Leistungsbereiche der Universitäten identifizieren. So kann etwa der Förderbedarf in den einzelnen Karrierephasen nach Universitäten aufgezeigt werden, da das Geschlechterverhältnis an Universitäten durch Karriereverlaufdiagramme klar dargestellt wird (vgl. Abbildung 4). Die Diagramme zeigen, in welchen Qualifizierungsphasen Frauen dominieren und in welchen sie herausfallen.

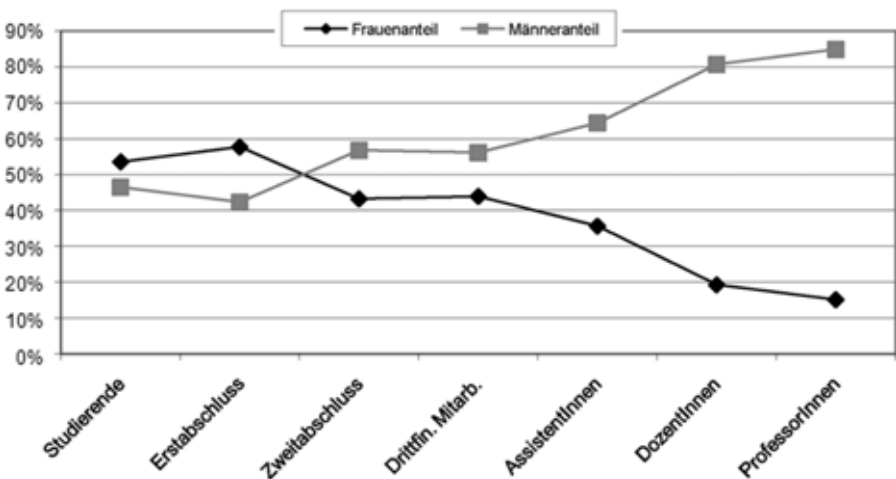


Abbildung 4: Karriereverlaufdiagramm Universitäten gesamt,
WS 2007/Studienjahr 2006/07

Glasdecken-Index

An welcher Universität haben Frauen und Männer gleichwertige Karrierechancen? Zur Beantwortung der Frage nach der Durchlässigkeit innerhalb der Qualifizierungsphasen wendet die Universität Graz einen „Glass Ceiling Index“ an (Tabelle 1), der den Professorinnenanteil zum Frauenanteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in Beziehung setzt.

Tabelle 1: Glasdecken-Index⁸

Universität: Insgesamt (bereinigt)	2007 Stichtag: 31.12.07	2006 Stichtag: 31.12.06	2005 Stichtag: 15.10.05
Professor/inn/en – gesamt (VZÄ)	1.985,9	1.966,0	1.999,1
Professor/inn/en – Frauen (VZÄ)	303,8	289,6	285,6
Professor/inn/en – Frauenanteil in %	15,3	14,7	14,3
Wiss. & künst. Personal – gesamt (VZÄ)	11.350,9	11.333,0	11.284,1
Wiss. & künst. Personal – Frauen (VZÄ)	3.450,9	3.339,7	3.222,3
Wiss. & künst. Personal – Frauenanteil in %	30,3	29,5	28,6
Glasdecken-Index	0,50	0,50	0,50

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni; Datenprüfung und -aufbereitung: bm:wf, Abt. I/4 und I/9; *Definition*: Professorinnenanteil in Relation zum Frauenanteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. *Interpretation*: Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Frauen und Männern auf Professuren gleich sind; je niedriger der Wert, desto geringer sind die Aufstiegschancen bzw. desto „härter“ ist die „gläserne Decke“.

Die Abbildungen 5a und b auf der folgenden Seite zeigen die Karriereverlaufsdigramme an der Akademie der bildenden Künste Wien und an der Technischen Universität Wien. Sie sind Beispiele für zwei völlig unterschiedliche Universitätswelten: An der Akademie dominieren auf allen Qualifizierungsebenen – ausgenommen bei den Zweitabschlüssen – Frauen. An der TU Wien dominieren generell Männer.

Weitere Analysefragen beziehen sich auf den Bologna-Prozess und dessen Auswirkung auf Frauen und Männer, auf das Zahlenverhältnis zwi-

⁸ Adaptiert gemäß „Glasdecken-Index“ aus: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung Graz, Zahlen, Fakten, Analysen, 30f. bzw. „Glass Ceiling Index“ aus der Broschüre: EUROPEAN COMMISSION, She Figures 2006, Luxembourg 2006, 59.

schen Studierenden und Professor(inn)en (Betreungsverhältnis) und auf das Phänomen der „Leaky Pipeline“. Auch das Geschlechterverhältnis bei befristeten und unbefristeten Professuren bedarf einer genauen Beobachtung.

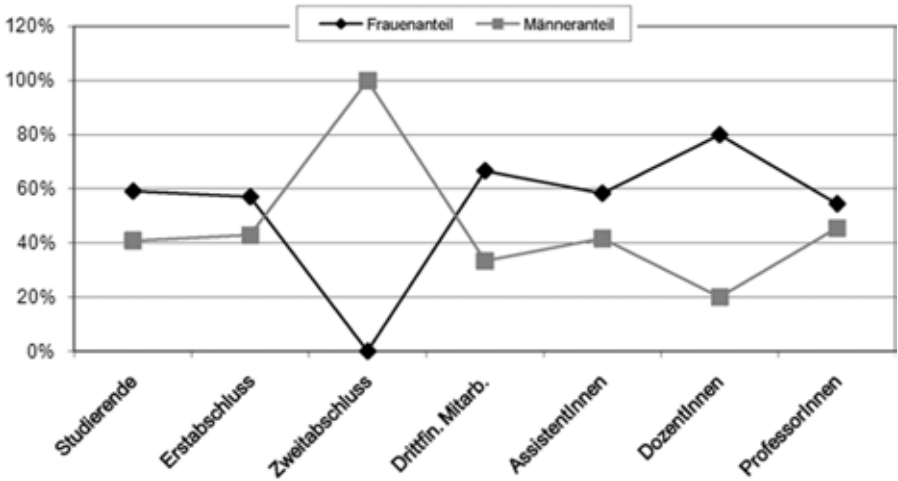


Abbildung 5a: Karriereverlaufdiagramm Akademie der bildenden Künste, WS 2007/ Studienjahr 2006/07

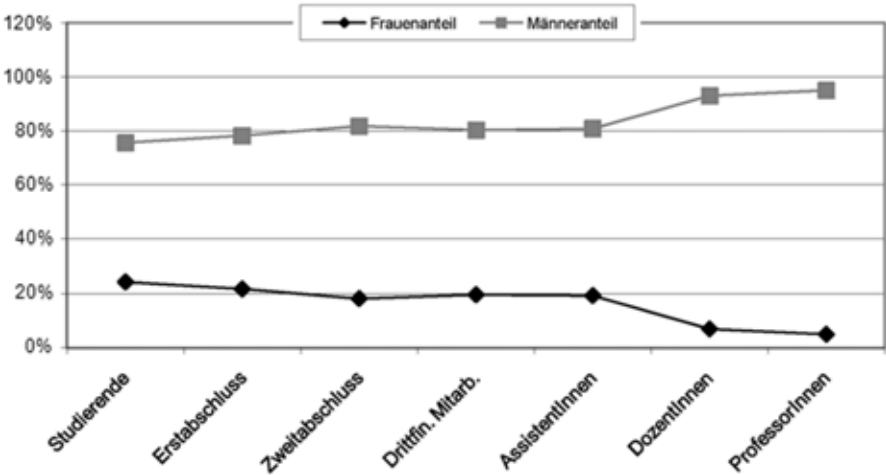


Abbildung 5b: Karriereverlaufdiagramm TU Wien, WS 2007/ Studienjahr 2006/07

Drittmittelpersonal und Forschungsstipendien

Im Folgenden werden zwei Kennzahlen der Wissensbilanz näher betrachtet, die das Drittmittelpersonal und die Forschungsstipendien betreffen. Die Pyramide als Abbildung des Geschlechterverhältnisses ist eine geläufige Darstellung. Während sich an der Basis üblicherweise mehr Frauen als Männer finden, nimmt der Frauenanteil in den oberen Positionen beim wissenschaftlichen Personal an Universitäten ab. Zu erwarten wäre, dass sich bei den zwei ausgewählten Kennzahlen die bekannte Pyramide widerspiegelt: je höher die Position, umso weniger Frauen, je unsicherer das Arbeitsverhältnis, desto mehr Frauen. Diese Annahme bestätigt sich aber nicht (Abbildung 6):

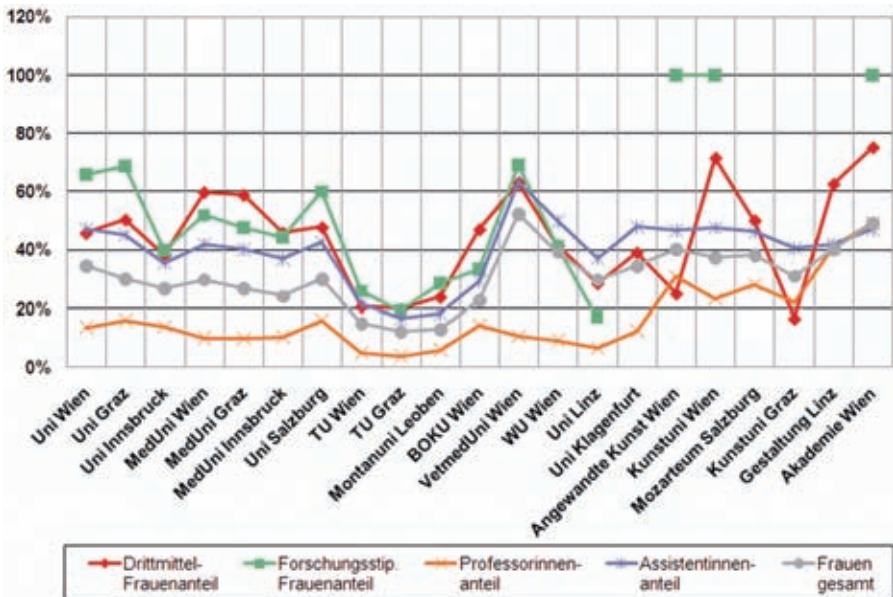


Abbildung 6: Wissensbilanz 2006 – Kennzahlen II.1.1, III.2.4 und III.2.5

Der Professorinnenanteil ist bei den Kunstuniversitäten deutlich höher als im Durchschnitt und bei den Technischen Universitäten am niedrigsten. Betrachtet man die Universitäten im Einzelnen, so hat die Veterinärmedizinische Universität Wien den höchsten Frauenanteil, gefolgt von den Kunstuniversitäten. Auch die Universität Wien, die Medizinische Universität Wien und die Universität Salzburg verfügen über hohe Frauenanteile.

Der Assistentinnenanteil ist an der Akademie für bildende Künste Wien niedriger als der Professorinnenanteil. Etwas mehr als ein Drittel der Universitäten hat bei den Assistent(inn)en einen höheren Frauenanteil als beim Drittmittelpersonal: so etwa die WU Wien, die Universität Linz und die Universität Klagenfurt. Einen höheren Frauenanteil beim Drittmittelpersonal haben die Medizinischen Universitäten, die Universität für Bodenkultur und die Universität Salzburg. Generell kann aus diesen Daten abgelesen werden, dass die Unterschiede zwischen Drittmittelpersonal und Assistentinnen gering sind. Wir haben an den Universitäten wenig hohe Verluste zwischen Assistentinnen und Professorinnen.

An der Wirtschaftsuniversität Wien und an der Veterinärmedizinischen Universität Wien sind die Verluste in den einzelnen Qualifikationsphasen am deutlichsten ausgeprägt. An den Technischen Universitäten ist die Leaky Pipeline am geringsten.

Forschungsstipendien sind nur an den wissenschaftlichen Universitäten plausibel nachgewiesen. Einen hohen Frauenanteil bei den Forschungsstipendien haben die beiden großen Universitäten Wien und Graz sowie Salzburg und die Technischen Universitäten. Spitzenreiter bei den Forschungsstipendien ist die Veterinärmedizinische Universität Wien, Schlusslicht die Universität Linz. Bei den Medizinischen Universitäten liegt der Frauenanteil bei den Forschungsstipendien deutlich unter dem Drittmittelpersonal.

3. SCHLUSSBEMERKUNGEN

Im Jahr 2008 liegen zum ersten Mal die Leistungsberichte vor, wodurch die Umsetzung der Leistungsvereinbarung umfassend beurteilt werden kann. Ausgewählte, aber auch kombinierte Indikatoren der Wissensbilanz müssen allerdings über einen gewissen Zeitraum beobachtet werden: Sie können singuläre Erscheinungen oder Trends abbilden.

Es zeigt sich aber schon jetzt, dass die von den Universitäten gesetzten Ziele mit den gesetzlichen Verpflichtungen und mit bildungspolitischen Zielen sowie mit dem Förderungsbedarf auf Basis empirischer Daten künftig besser abzustimmen sind. Die Universitäten werden eingeladen, im Rahmen der nächsten Leistungsvereinbarungsperiode ihre Ziele so zu wählen, dass der Förderungsbedarf auch empirisch nachgewiesen werden kann und die jeweiligen Soll- und Ist-Werte auch nachvollziehbar sind.

Die österreichischen Universitäten haben die Zielvorgabe eines 40%-Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen. Karriereverlaufsdiagramme dienen der Identifikation jener Karriere-

phasen, in denen Maßnahmen zu setzen sind. Die Abbildung 7 zeigt – nach Universitäten gegliedert –, in welchen Karrierephasen die 40%-Marke noch nicht erreicht ist und Maßnahmen zu adressieren sind.

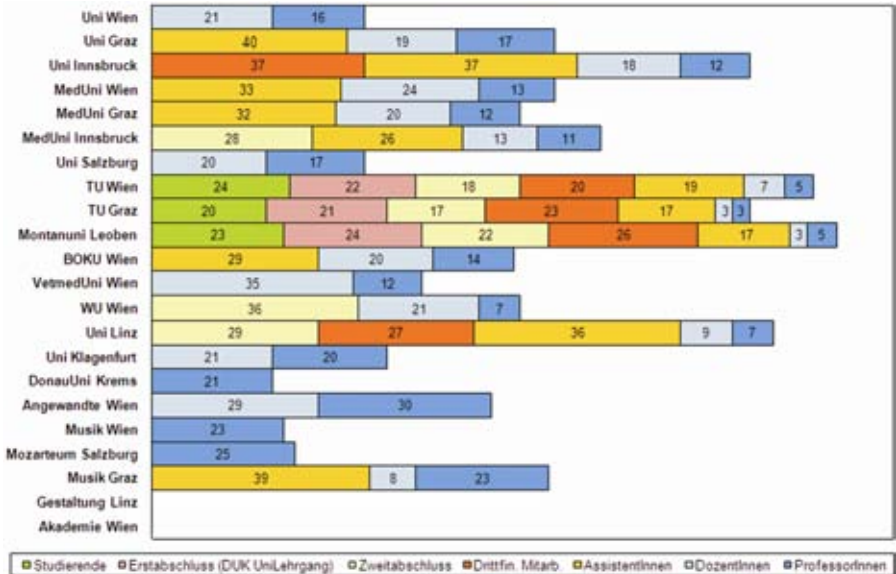


Abbildung 7: Förderungsbedarf bei Karrierephasen nach Universitäten gegliedert (in %), 2007

Die Daten legen nahe, dass:

- eine Erhöhung der Anzahl der weiblichen Studierenden bei den Technischen Universitäten angezeigt ist,
- eine Steigerung der Erstabschlüsse von Frauen bei den Technischen Universitäten und bei der Universität für Weiterbildung erforderlich ist,
- die Steigerung der Zweitabschlüsse von Frauen bei der Universität Innsbruck, der Universität Linz, den zwei Technischen Universitäten, der Montanuniversität Leoben und der WU Wien erforderlich ist,
- die Steigerung der drittmittelfinanzierten Mitarbeiterinnen bei den Technischen Universitäten, der Universität Linz und den Kunstuniversitäten notwendig ist,

- im Bereich der Assistentinnen die Universitäten Wien, Innsbruck, Linz, die TU Wien und Graz, die Montanuniversität Leoben und die WU Wien einen Aufholbedarf haben,
- bei den Dozentinnen nur die Musikuniversitäten Wien und Graz über 40% liegen,
- bei den Professorinnen – mit Ausnahme der Akademie für bildende Künste und der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz – alle Universitäten einen Steigerungsbedarf haben.

Bei den Leistungsvereinbarungen 2007–2009 entspricht nur ein Teil der von den Universitäten gewählten Zielsetzungen den geschlechterpolitischen Zielsetzungen des bm:wf. Gelegentlich wurden sogar Maßnahmen als Ziele ausgewiesen (z.B. Personalentwicklungsprogramme). Es ist also darauf zu achten, dass seitens der Universitäten im Bereich der Frauenförderung und Chancengleichheit tatsächlich auch geeignete Ziele vorgeschlagen werden.

In der nun kommenden Ausbauphase des Gender Monitorings geht es speziell auch um spezifische Auswertungen. Interessant sind etwa Fragen der Mobilität und des Outputs von Forschungsleistungen an Universitäten. Das Ministerium erwartet sich vom Gender Monitoring jedenfalls wichtige Informationen für die Planung und Steuerung der Gleichstellungspolitik. Das schließt selbstverständlich die Entwicklung geeigneter Förderungsmaßnahmen zur Unterstützung erwünschter Prozesse mit ein.

Literatur

EUROPEAN COMMISSION, *She Figures 2006*, Luxembourg 2006

KOORDINATIONSSTELLE FÜR GESCHLECHTERSTUDIEN, FRAUENFORSCHUNG UND FRAUENFÖRDERUNG GRAZ (Hrsg.), *Zahlen, Fakten, Analysen. Chancengleichheit an der Uni Graz*, Graz 2006

MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN (Hrsg.), *Frauenbericht 2004–2006*, Wien 2006

SCHACHERL Ingrid, SCHAFFER Nicole, DINGES Michael, POLT Wolfgang, *Gender und Exzellenz. Explorative Studie zur Exzellenzmessung und Leistungsbeurteilung im Wissenschaftssystem. Studie im Auftrag des bm:wf*, Wien 2007

UNIVERSITÄT WIEN (Hrsg.), *Im Blickpunkt. Zahlen und Daten: Frauen an der Universität Wien*, Wien 2002