

Momentum 2011

27.-30. Oktober 2011, Hallstatt

Paper

Track #9 – Die Rolle von Bildung für eine egalitäre Gesellschaft

Does JKU go Gender?

Eine Analyse der hemmenden und unterstützenden Strukturen in der universitären Frauenförderung am Beispiel der Johannes Kepler Universität Linz

Eingereicht von:

Susanne Aichinger

susi.aichinger@reflex.at

September 2011

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	3
2	DIE VERGESCHLECHTLICHTE ORGANISATION	4
2.1	Makrosoziologische Einflüsse auf Organisationsstrukturen	4
2.2	Mesoziologische Einflüsse auf Organisationsstrukturen	5
3	FRAUEN AN (ÖSTERREICHISCHEN) UNIVERSITÄTEN	6
3.1	Diskriminierende Effekte des Wissenschaftsbetriebes	6
3.2	Frauenförderung an österreichischen Universitäten	7
4	FRAUENFÖRDERUNG AN DER JKU	8
4.1	Maßnahmen mit Programmcharakter	8
4.2	Legistische Regelungen und Insitutionen	9
4.3	Individualförderungen	10
4.4	Begleitende Strukturmaßnahmen	10
4.5	Barrieren und Problemfelder an der JKU	11
5	FAZIT UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	12
6	LITERATURVERZEICHNIS	14

1 Einleitung

Seit 1897 wurden Frauen in Österreich (schrittweise) zum Studium an einer Universität zugelassen. Die Johannes Kepler Universität wurde im Jahr 1966 gegründet, im Wintersemester 1968/69 waren von 961 Studierenden 119 weiblich (Bundesministerium für Unterricht, 1969). Unter den zwölf Gründungsprofessoren der JKU befand sich keine Frau, die erste Professorin an der Linzer Universität war o.Univ.Prof. Marianne Meinhart. Ihr wurde 1969 die Professur verliehen (Drachsler, 1999).

Im Wintersemester 2009 beträgt der Frauenanteil unter den Studierenden 46,8 % und unter den ProfessorInnen 12,2 % (JKU, 2010). Der Frauenanteil unter den ProfessorInnen ist vor allem in den letzten zehn Jahren stark angestiegen, im Jahr 1999 waren von 108 ProfessorInnen nur drei weiblich (Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, 1999). Diese Steigerung ist vor allem auf zahlreiche Frauenförderungsmaßnahmen und gesetzliche Änderungen und damit die Institutionalisierung von Frauenförderung zurückzuführen.

Dennoch sind die Universitäten in Österreich noch immer stark männerdominiert und neue Probleme tauchen durch den Umbruch im österreichischen Hochschulsektor auf. So könnte die Umstellung auf das Bachelor-Master-System die vertikale Segregation verstärken. Die Finanzierungsprobleme der Universitäten werden immer größer und durch die verstärkte Autonomie der Universitäten und den erhöhten Konkurrenzdruck müssen die Universitäten Schwerpunkte in der Forschung, sogenannte Exzellenzfelder schaffen und gleichzeitig mehr Drittmittel akquirieren. Dadurch könnte die in den letzten Jahren aufblühende Frauen- und Geschlechterforschung in den Hintergrund gedrängt werden, sie gilt schließlich nicht als „prestigeträchtiges“ Forschungsfeld, und generell weniger finanzielle Mittel für die Frauenförderung zur Verfügung stehen.

Gleichzeitig gibt es aber auch positive Veränderungen, zum Beispiel die Implementierung einer verpflichtenden Frauenquote von 40 % in allen universitären Gremien durch die Novelle des Universitätsgesetz 2009. Problematisch dabei ist aber, dass im Falle der Nichterfüllung keine Sanktionen drohen (Flicker/Hofbauer/Sauer, 2010). Diese Quote zeigt aber bereits erste positive Wirkungen, im Jahr 2011 wurden

vier Frauen zu Rektorinnen berufen (von insgesamt 21 österreichischen Universitäten) (diestandard.at, 2011) und auch im neuen Vizerektorat, ab Oktober 2011, der JKU gibt es ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

Dieses Paper ist aufgrund meiner Diplomarbeit an der JKU mit selbigem Titel entstanden. Die Forschungsfrage der Diplomarbeit lautet „Ermöglichen die eingesetzten Instrumente der universitären Frauenförderung (an der JKU) eine Überwindung der organisationsstrukturellen Barrieren für Frauen?“. Dieses Paper stellt vor allem eine Zusammenfassung der Erkenntnisse und des Fazits dar, folglich werden die ersten beide Teile der Diplomarbeit zur Vergeschlechtlichung der Organisation und zur Frauenförderung in der Wissenschaft und die größten Barrieren nur stark verkürzt dargestellt. Um herauszufinden welche Probleme, aber auch positiven Ansätze es an der JKU gibt, wurden vier ExpertInnen interviewt. Zusätzlich wurden Dokumente, wie Leistungsvereinbarungen und Entwicklungsplan der JKU analysiert.

2 Die vergeschlechtlichte Organisation

Es gibt unterschiedliche Ansätze, die beschreiben warum und wie Organisationsstrukturen diskriminierend für Frauen wirken. Grob unterscheiden kann man in der Literatur, auf welcher Ebene, also auf makro-, mikro- oder mesosozialer, diese Barrieren entstehen, wobei eine klare Trennung schwierig erscheint, da sich diese wechselseitig beeinflussen.

2.1 Makrosoziologische Einflüsse auf Organisationsstrukturen

Joan Acker war eine der ersten ForscherInnen, die erörterte, dass Organisationen und ihre Strukturen an sich vergeschlechtlicht sind. Sie geht davon aus, dass Organisationen deshalb vergeschlechtlicht sind, da die Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit, als Resultat des Kapitalismus, Frauen die Verantwortlichkeit für die Reproduktion zuweist und somit in Organisationen benachteiligt werden. Diese wirken sich dann in Organisationen in diskriminierenden Strukturen aus. Arbeitsplatzbeschreibungen und Einstellungsprozesse wirken hierbei besonders negativ, da die Verantwortlichen oft wenig sensibilisiert sind und Frauen oft Arbeitsplätze zugeschrieben werden, die weniger Verantwortung und Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Gleichzeitig wird oft versucht möglichst sich selbst „ähnliche“ Personen einzustellen, da Organisationen (derzeit)

meist männlich dominiert sind, werden Frauen auch dadurch diskriminiert (Acker, 1990; 2006).

Weitere Forschungen zu makrosoziologischen Einflüssen wie von Brigitte Aulenbacher und Birgit Riegraf werden hier nicht näher erläutert.

2.2 Mesosozialologische Einflüsse auf Organisationsstrukturen

Eine der ersten, die Barrieren von Organisationsstrukturen untersuchte war Rosabeth Moss Kanter, die drei hemmende Faktoren unterscheidet. Die „opportunity structure“ erklärt dabei, dass Angestellte, denen zugeschrieben wird aufgrund von außerberuflichen Verpflichtungen, insbesondere Frauen, eine niedrigere Karrieremobilität haben. Dies führt oft zu selbsterfüllenden Prophezeiungen. Die „power structure“ beschreibt das spezielle Machtgefüge in Organisationen und dass Angestellte dann Macht bekommen, wenn sie in einem Netzwerk integriert sind und guten Kontakt zu anderen Mächtigen haben. Auch dadurch werden Frauen diskriminiert, da sie durch den dritten Faktor, die „sex-ratio“ in Tokenpositionen sind und ihnen weniger Macht zugeschrieben wird. Unter Tokenpositionen versteht Kanter die Minderheit in Gruppen, wenn der Anteil der Minderheit unter 15 % liegt. Tokenpositionen haben weiters die Auswirkung, dass Tokens unter besonderer Beobachtung stehen und von ihrem Verhalten auf das Verhalten von anderen Angehörigen derselben Gruppe geschlossen wird (Kanter, 1976; 1977).

Kritisch zu betrachten sind Kanters Ausführungen deshalb, da sie davon ausgeht, dass auch Männer in Tokenpositionen, also in frauendominierten Bereichen, dieselben Nachteile hätten und Strukturen daher als grundsätzlich als geschlechtsneutral betrachtet. Dies ist mittlerweile aber schon wissenschaftlich widerlegt worden (Acker, 1990).

Doris Krumpholz beschreibt, dass Organisationsstrukturen auf männlichen (stereotypisierten) Gruppenstrukturprinzipien beruhen, wie hierarchische Gliederung, Kampf um die Führung und Überbetonung von Stärken mit gleichzeitige Tabuisierung von Schwächen, und daher Frauen strukturell benachteiligt werden. Durch die vorherrschenden Stereotypen und konservative Familienbilder werden diese in Organisationen ständig reproduziert, gleichzeitig gewinnen aber in den modernen Organisationsforschung Netzwerkstrukturen, die eher dem weiblichen Stereotyp entsprechend mehr Bedeutung (Krumpholz, 2004).

Weitere Ansätze von Barbara Reskin und Cynthia Cockburn bleiben aus Platzgründen wiederum unerwähnt. Auch mikrosoziologische Einflüsse, die also stereotypisiertes Verhalten von Frauen beschreiben und deren Einfluss auf Organisationsgründen werden hier nicht näher erörtert.

3 Frauen an (österreichischen) Universitäten

In diesem Kapitel werden, als Grundlage für die folgende Abhandlung über die JKU, Barrieren und Förderstrukturen an österreichischen Universitäten kurz erörtert. Im Bereich der Barrieren wird auch auf nicht österreichische Forschung Bezug genommen, da hier wenig Material vorhanden ist.

3.1 Diskriminierende Effekte des Wissenschaftsbetriebes

Die Struktur von Universitäten im allgemeinen weißt nach Angela Wroblewski et al. an sich schon einige diskriminierende Effekte auf, wie zum Beispiel die Dominanz des Faches und das System der professionellen Selbstkontrolle. Publikationen und somit Reputation sind entscheidend um in der Wissenschaft angesehen zu sein. Durch „peer-review“-Verfahren wird es aber Frauen oft erschwert in die Scientific Community aufgenommen zu werden. Männliche Seilschaften sind vor allem an österreichischen Universitäten noch immer ein dominanter Faktor und durch die unsichtbaren Strukturen oft nicht zu erkennen. Ein weiteres Problem der Universitäten ist die Autonomie der einzelnen Einheiten, wie Institute und Departments, und die durch das UG 2002 geschaffene Autonomie der Universitäten, die eine notwendige Gesamtstrategie verhindert bzw. nicht durchsetzbar werden lässt. Gerade diese Gesamtstrategie ist aber notwendig um Frauenförderung betreiben zu können (Wroblewski et al, 2007).

Grundsätzliches Problem für Frauen in der Wissenschaft ist weiters die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da die Wissenschaft noch immer den Mythos in sich trägt nur mit vollkommener Hingabe zum Fach erfolgreich bewältigbar zu sein (Wroblewski et al., 2007). Durch die Verschärfung der Richtlinien im Zuge des UG 2002 und der Dienstrechtsnovelle 2001 wurden strenge Grenzen für die Verträge an Universitäten eingeführt. Doktorat und Habilitation müssen innerhalb von max. 10 Jahren abgeschlossen werden, dies fällt aber meist genau in die Zeit in der sich Frauen für Kinder entscheiden (müssen). Nach der Habilitation ist für eine Berufung auf eine Professur ein

Ortswechsel notwendig, da Hausberufungen unerwünscht sind. Somit wird eine Mobilität für die Karriere vorausgesetzt, die oft gerade für Frauen schwer erfüllbar ist (Flicker/ Hofbauer/Sauer, 2010; Wroblewski et al., 2007). Weiters zeigen Studien, dass es für Frauen oft schwieriger ist, sich an den wissenschaftlichen Habitus anzupassen (ua Leemann, 2002).

3.2 Frauenförderung an österreichischen Universitäten

Der Anteil der weiblichen Studierenden liegt in Österreich seit 2001 über 50 %, wobei es natürlich eine starke horizontale Segregation nach Studienrichtungen gibt. Auf Ebene der AssistentInnen liegt der Frauenanteil österreichweit immerhin noch bei ca. 40 %, während nur mehr 18 % Frauen auf Ebene der ProfessorInnen zu finden sind (Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, 2010).

Gleichzeitig unterliegt das österreichische Hochschulwesen einer ständigen Wandlung, aufgrund der stark angestiegenen Studierendenzahlen und leidet an einer chronischen Unterfinanzierung. Mit dem Universitätsorganisationsgesetz 1993 (UOG) begann die Managementisierung der Universitäten, die mit der vollständigen Autonomisierung der Universitäten im Jahr 2002 abgeschlossen wurde. 2009 wurde das Universitätsgesetz (UG) ein weiteres Mal novelliert und mit jeder/jedem neuen/neuem WissenschaftsministerIn kommen neue Vorschläge zur Reformierung des Hochschulsystems. Auch die Frauenförderung an Universitäten unterliegt damit einem ständigen Wandel, konkrete Auswirkungen werden dabei im dritten Teil ausgeführt.

Die Frauenförderung an österreichischen Universitäten basiert auf vier Säulen:

- Maßnahmen mit Programmcharakter
- Legistische Regelungen und Institutionen
- Individualförderungen
- Begleitende Strukturmaßnahmen

Unter Maßnahmen mit Programmcharakter fallen beispielsweise Programme wie FIT (Frauen in die Technik), das junge Frauen ermutigen soll ein technisches Studium zu beginnen, oder fFORTE (Frauen in Forschung und Technologie), das einen ähnlichen Ansatz allerdings auch auf Ebene von Wissenschaftlerinnen hat. Legistische Regelungen und Institutionen haben den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) und seine Rechte an jeder österreichischen Universität gesetzlich verankert. Unter die Rechte fal-

len vor allem die Möglichkeit zur Teilnahme an allen Berufungs- und sonstigen Personalauswahlverfahren. Weiters ist an jeder Universität ein Frauenförderplan zu erstellen. Auch die Verankerung des umfassenden Gleichbehandlungsgebots mit dem UG 2002 fällt unter diesen Bereich. Mit der Novelle des UG im Jahr 2009 wurde außerdem eine verpflichtende Frauenquote in Gremien, wie dem Universitätsrat, dem Senat sowie seinen Unterkommissionen verankert, die vom AKG überwacht wird. Individualförderungen teilen sich in monetäre und nicht-monetäre Fördermaßnahmen, wie unterschiedliche Stipendien zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Publikationsförderung und Mentoring-Projekte. Unter begleitende Strukturmaßnahmen fallen die Einrichtung von Koordinationsstellen für Frauenförderung an jeder Universität, die Förderung von Gender-spezifischer Forschung, sowie der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Wroblewski et al., 2007).

4 Frauenförderung an der JKU

Wie bereits in der Einleitung erläutert, konnte der Frauenanteil unter den ProfessorInnen in den letzten zehn Jahren von rund vier Prozent auf ca. 14 % (Stand: 31.12.2010) gesteigert werden (JKU, 2010; 2004). Diese 14 % verteilen sich unterschiedlich auf die Fakultäten. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wird unter den ProfessorInnen ein Frauenanteil von ca. 21 Prozent erreicht, an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät liegt dieser bei 14 Prozent und an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät fällt dieser auf fünf Prozent (Stand 24. 05. 2010, JKU, 2010). Um den Frauenanteil an der JKU vor allem in den höheren Ebenen zu erhöhen, gibt es einige Maßnahmen die aufbauend auf die Gliederung im vorigen Teil erläutert werden. Weiters werden kurz die gefunden Probleme und Barrieren der Frauenförderung an der JKU erörtert.

4.1 Maßnahmen mit Programmcharakter

Maßnahmen mit Programmcharakter ist unter anderem das FIT-Projekt der JKU Linz. Dieses Projekt wird über die Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik und Frauenförderung organisiert und wurde von InterviewpartnerInnen durchwegs positiv charakterisiert. Der Anteil der Studierenden und auch der Absolventinnen ist in den letzten Jahren konstant angestiegen, ein Kausalzusammenhang wird dabei vermutet (Interview 2). Weiters werden von der Stabsabteilung Vorkurse für StudienanfängerInnen technischer

Studienrichtungen sowie wissenschaftliche Schreibwerkstätten organisiert, die für alle Studierenden offen sind, aber als mittelbare Frauenförderung eingestuft werden kann (Interview 2).

4.2 Legistische Regelungen und Institutionen

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen stellt an der JKU eine gewichtige Einflussgröße dar. Da die Universität verhältnismäßig überschaubar ist, ist hier eine gute Vernetzung möglich, die durchaus positiv bewertet wird (Interview 3, 4;). Personell wird dieser von einer Sekretariatsmitarbeiterin mit eigenem Büro unterstützt (www.jku.at). Der Frauenförderplan wurde im Juni 2011 an die veränderten gesetzlichen Bedingungen auf Vorschlag des AKG angepasst (Frauenförderplan JKU, 2011). Weiters sind Maßnahmen zur Frauenförderung im Entwicklungsplan der JKU festgelegt, Ziele sind hierbei aber nicht definiert worden (Entwicklungsplan JKU, 2009).

Positiv hervorzuheben ist, dass in Leistungsvereinbarungen 2010-2012 deutlich mehr Ziele und Maßnahmen definiert wurden als in der vorangegangenen Periode. Zwischen 2010 und 2012 werden voraussichtlich 16 Professuren neu besetzt werden, Ziel der JKU ist es dabei einen Frauenanteil von 25 % der Neuberufungen zu erreichen. Da das langfristige Ziel bei 50 % liegt, soll vor allem der wissenschaftliche (weibliche) Nachwuchs gefördert werden. Dazu wurden 20 Laufbahnstellen für Doktorandinnen geschaffen, die sich zu 50 % auf die Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät und zu je 25 % auf die Rechtswissenschaftliche und Technisch-Naturwissenschaftliche Fakultät verteilen. Weiters soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden und ein Konzept zur Umsetzung von Gender-Budgeting erarbeitet werden (Leistungsvereinbarungen JKU, 2007; 2010).

Unter die legistischen Regelungen fällt auch die Umsetzung der 40%-Frauenquote in Gremien der JKU. Diese zeigt bereits positive Wirkungen, wie in den Interviews festgestellt werden konnte, indem man feststellen kann, dass *„diese alten Machtgeflechte irgendwie unterbrochen worden (sind).“* (Interview 4)

Insgesamt wurde die Frauenquote im Jahr 2010 nur in einem Teil der Gremien erfüllt, wobei insgesamt betrachtet ein Frauenanteil von 36 % erreicht werden konnte (Universitätsbericht JKU, 2010).

4.3 Individualförderungen

Im Bereich der Individualförderungen wird von der JKU ein eigenes Stipendienprogramm angeboten. JKU goes Gender unterstützt jährlich drei ausgezeichnete Diplomarbeiten mit Gender-Bezug und vergeben ein Dissertationsstipendium für die Dauer von einem Jahr, sowie zwei Habilitationsstipendien für jeweils ein Jahr, davon eines speziell für Wiedereinsteigerinnen. Dieses Programm wird laufend evaluiert und an die Bedürfnisse der Wissenschaftlerinnen angepasst, das Stipendium für Wiedereinsteigerinnen ist daraus entstanden. Das Ziel, dass vor allem durch die Stipendien für Diplomandinnen, die Zahl der Diplomarbeiten mit Gender-Bezug gesteigert werden, konnte bis jetzt aber noch nicht erreicht werden (Interview 1, 2 und 3).

Ein weiteres Programm zur Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen ist das *karriere_links* Programm, das in Kooperation mit der Universität Salzburg angeboten wird. Dabei gibt es ein eigenes Programm für Dissertandinnen und für Habilitandinnen, die in verschiedenen karrierefördernden Workshops, die unterjährig oder als Sommercampus angeboten werden (Interview 2 und 3).

Ab dem Wintersemester 2011/12 wird außerdem noch ein Mentoring Projekt gemeinsam mit der Universität Salzburg und der Donau Universität Krems durchgeführt. Besonders dabei ist, dass dies zwar Cross-Mentoring Elemente enthält, die Mentees aber von fachnahen MentorInnen betreut werden. Zusätzlich gibt es auch hier gemeinsame Workshops (Interview 2 und 3).

4.4 Begleitende Strukturmaßnahmen

Unter begleitende Strukturmaßnahmen fallen an der JKU die Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik als Institution, Publikationen zur Frauenförderung, das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung sowie das Kinderbüro der JKU Linz.

Die Stabsabteilung ist direkt dem Rektorat unterstellt und ist für die Koordination der frauenfördernden Maßnahmen an der JKU zuständig. Kritisch wurde in den Interview angemerkt, da durch die begrenzten personellen Ressourcen, hauptsächlich eine Fokussierung auf bereits genannte Projekte möglich ist, aber wenig Möglichkeit besteht eine gesamtuniversitäre Strategie zu erarbeiten (Interview 2).

2006 wurde der JKU Gleichstellungsbefund unter externer Beratung erstellt, da es aber große Probleme bei der Datenerhebung gab, dauerte es vier Jahre bis wieder ein derar-

tiges Projekt möglich war. 2010 wurde der JKU Gleichstellungsbericht, in dem Zahlen und Fakten, sowie ein Schwerpunktthema dokumentiert werden, erstellt. Dieser soll eine Grundlage bieten, um Probleme und Barrieren zu erkennen und gleichzeitig mit der größeren Sichtbarkeit die Universitätsangehörigen zu sensibilisieren. Dieser soll ab 2010 jährlich erstellt werden und alle drei Jahre in gedruckter Form zur Verfügung stehen (Interview 2, 3 und 4).

Das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung existiert seit 2001 und wurde 2003 mit einer eigenen Professur ausgestattet. Österreichweit einzigartig dabei ist, dass dieses als gesamtuniversitäres Institut eingerichtet ist und für alle Studienrichtungen genderspezifische Lehrveranstaltungen anbietet. Weiters sind an der JKU genderspezifische Lehrveranstaltungen in nahezu allen Studienrichtungen, bis auf wenige auslaufende, verankert und verpflichtend zu absolvieren (Interview 1, 2 und 3).

Das Kinderbüro der JKU Linz bietet stundenweise Betreuung für Kinder ab 12 Monaten, dieses Angebot wird hauptsächlich von Studierenden mit Kind genutzt. Gleichzeitig ist das Kinderbüro Ansprechpartner für alle Angehörigen der JKU mit Betreuungspflichten. Pläne für einen eigenen Betriebskindergarten gibt es an der JKU schon lange, diese Projekt konnte aber bisher aus verschiedenen Gründen nicht umgesetzt werden. Da die Gründe in den Interviews jeweils sehr unterschiedlich benannt wurden, kann davon ausgegangen werden, dass es hierbei auch inneruniversitäre Widerstände gegeben hat (Interview 1, 2, 3 und 4). 2011 hat die JKU am Audit Hochschule und Familie teilgenommen und das Grundzertifikat erhalten. Im Zuge der Zertifizierung wurde nun ein Arbeitsplan erstellt um die JKU in den Bereichen der Studien- und Arbeitsorganisation familienfreundlicher zu gestalten (Interview 2 und 3).

4.5 Barrieren und Problemfelder an der JKU

Als größtes Problemfeld konnte die Schwierigkeit der Berufung von weiblichen Professorinnen identifiziert werden. Für die anderen Stufen in der wissenschaftlichen Karriere gibt es geeignete Fördermaßnahmen, auch wenn es noch immer nicht einfach ist. In Berufungskommissionen sind aber oft auch unsensibilisierte Kommissionsmitglieder vertreten, und da die Berufungsvorschläge vom Rektorat normalerweise eingehalten werden, fehlt es oft an Möglichkeiten mit qualifizierten Frauen Berufungsverhandlungen zu führen (Interview 1, 2, 3 und 4).

Problematisch ist auch, dass es keine Gesamtstrategie seitens des Ministeriums gibt. Die Universitäten betreiben Frauenförderung autonom. Projekte wie die 20 Post-Doc Stellen helfen der Universität zwar, den Anteil der habilitierten Frauen, aber nicht die Zahl der Professorinnen zu erhöhen, da Hausberufungen, außer an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, nicht möglich beziehungsweise unerwünscht sind. Wenn diese habilitierten Frauen Karriere in der Wissenschaft als Professorinnen machen möchten, müssen sie also die Universität wechseln. Gleichzeitig ist es aber möglich, dass die JKU Vorbild für andere Universitäten ist und ähnliche Stellen schafft. Das Ministerium hat zwar Programme wie das „excellencia“ geschaffen, in dem die Universitäten für jede berufene Frau, einen Geldbetrag bekommen. Dieses wirkt aber in den Augen der Verantwortlichen nicht, da so keine gezielte Förderung möglich ist, sondern lediglich „nach dem Gießkannenprinzip“ verteilt wird und auch nicht bestimmt ist, dass dieses Geld wieder in die Frauenförderung fließt. (Interview 2, 3, 4).

In einem kürzlich erschienen Rechnungshofbericht zur Frauenförderung an österreichischen Universitäten wurde festgestellt, dass an der JKU, im Vergleich zu anderen Universitäten (TU Wien, TU Graz, Uni Wien) signifikante Gehaltsunterschiede bei Neuberufungen in den letzten vier Jahren festzustellen sind (Rechnungshof, 2011). Diese Unterschiede wurden bereits an der JKU untersucht. Um herauszufinden ob diese tatsächlich geschlechtsspezifisch sind, müsste allerdings eine genauere Analyse erfolgen, die aufgrund der sensiblen Daten und der fehlenden Vergleichsmöglichkeiten allerdings schwierig ist (Interview 2 und 3).

5 Fazit und Schlussfolgerungen

Positiv hervorzuheben ist, dass es an der JKU ein gutes Frauennetzwerk gibt, nicht nur zwischen den Institutionen, sondern auch zwischen Institutionen und Wissenschaftlerinnen. Hier ist ein guter Austausch zwischen „Betroffenen“ und Umsetzenden möglich. Weiters wird die Unterstützung durch das Rektorat als sehr positiv und fördernd wahrgenommen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen bieten zudem eine gute Basis um Frauenförderung effektiv betreiben zu können (Interview 1, 2, 3 und 4).

Probleme liegen vor allem in der fehlenden Sensibilisierung von handelnden AkteurInnen. Davon betroffen sind vor allem Berufungskommissionen, aber auch ganz allgemein

die Institute, wo junge Wissenschaftlerinnen entdeckt werden (könnten). Ein weiteres Problemfeld sind fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Es gibt zwar Kooperationen mit der Stadt Linz, ein Betriebskindergarten würde die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aber erleichtern. Auf Ebene des Ministeriums fehlt sicherlich eine Gesamtstrategie, die österreichweit die universitäre Frauenförderung koordiniert. Die chronische Unterfinanzierung der Universitäten sorgt nicht zuletzt dafür, dass oft wenig Geld für konkrete Projekte zur Verfügung steht. Die Veränderung der Gehaltsstruktur von BeamtInnen mit fixen Gehaltsschemata zu Verhandlungsmöglichkeiten mit dem Rektorat zeigt sich an der JKU besonders drastisch. Hier wird vor allem auf Ebene der Frauen mittels Trainings angesetzt, wichtig wäre aber auch eine entsprechende Sensibilisierung der EntscheidungsträgerInnen.

In den kommenden Jahren sollen Gender-Budgeting Konzepte an den Universitäten erarbeitet und umgesetzt werden. Damit wäre es möglich Anreizsysteme zur Frauenförderung vor allem auf Ebene der Institute zu schaffen. Ob genug Mut auf Leitungsebene vorhanden ist, diesen Druck tatsächlich einzusetzen, wird sich allerdings erst in Zukunft zeigen.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage: Es gibt zahlreiche Maßnahmen, die zum großen Teil umgesetzt werden. Es gibt mittlerweile die Möglichkeit für Frauen in der Wissenschaft erfolgreich zu sein und entsprechend gefördert zu werden, allerdings nur dann, wenn sie dies wirklich wollen. Das Klima an den Universitäten verändert sich, Frauenförderung wird zum großen Teil als notwendige Maßnahme anerkannt, wobei es nach wie vor Barrieren gibt, die allerdings subtiler und damit schwerer erfassbarer geworden sind. Ich würde sagen, ja, die Maßnahmen wirken, aber es ist noch ein langer Weg zur wirklichen Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Wissenschaft.

6 Literaturverzeichnis

Acker, Joan. *Class Questions - Feminist Answers*. Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, 2006.

Acker, Joan. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender & Society*, Vol. 4, no. 2 (1990): 139-158.

Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr. *Hochschulbericht 1999 - Band 2*. Wien: Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, 1999.

Bundesministerium für Unterricht. *Hochschulbericht 1969*. Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, 1969.

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. *Statistisches Taschenbuch 2010*. Wien: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, 2010.

diestandard.at. *In einem Jahr von 0 auf 19 Prozent - Karrieren - diestandard.at > Wissenschaft*. 20-April 2011. <http://diestandard.at/1303291062961/Es-regnet-Rektorinnen-In-einem-Jahr-von-0-auf-19-Prozent> (dl: 8. August 2011).

Johann Drachsler (Red.), *Die Johannes Kepler Universität 1966-2000*, Linz: Trauner Verlag, 1999

Flicker, Eva/Johanna Hofbauer/Birgit Sauer. "Reforming University, Re-Gendering Careers. Informal Barriers to Women Academics in Austria." In *GenderChange in Academia - Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge and Politics from a Gender Perspective*; Birgit Riegraf/Brigitte Aulenbacher/Edith Kirsch-Auwärter/Ursula Müller, 123-136. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2010.

Johannes Kepler Universität Linz. *Entwicklungsplan 2002 - 2012*, http://www.jku.at/Rektorat/content/e6424/e6366/e6295/e6254/Entwicklungsplan_Endfassung_MTB32_080709_ger.pdf (dl: 12. August 2011).

Johannes Kepler Universität Linz. *Frauenförderplan*, http://www.jku.at/Rektorat/content/e6424/e6366/e6295/e6290/VI.1_Frauenfrderplan_ger.pdf (dl: 12. August 2011).

Johannes Kepler Universität Linz. *Gleichstellungsbericht 2010*, Linz: o.Univ.Prof. Dr. Richard Hagelauer, 2010.

Johannes Kepler Universität Linz. *Leistungsvereinbarung 2007-2009*, http://www3.jku.at/mtb/content/e39/e15975/e15976/e16157/mtb_Item16158/beilage16159/LV2010-2012_MTB08_170210.pdf (dl: 12. August 2011).

Johannes Kepler Universität Linz. *Leistungsvereinbarung 2010-2012*, http://www3.jku.at/mtb/content/e39/e9199/e9201/e9633/mtb_Item9634/beilage9635/LV2007-2009_MTB14_280307.pdf (dl: 12. August 2011).

Johannes Kepler Universität Linz. *Universitätsjahresbericht 2004*. Jahresbericht, Linz: o.Univ.Prof. Dr. Rudolf Ardelt, 2005.

Johannes Kepler Universität Linz. *Universitätsjahresbericht 2010*. Jahresbericht, Linz: o.Univ.Prof. Dr. Richard Hagelauer, 2011

Johannes Kepler Universität Linz. *Kontakt (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen)*. <http://www.jku.at/content/e213/e160/e157/e13775/> (dl: 8. August 2011).

Kanter, Rosabeth Moss. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, 1977.

Kanter, Rosabeth Moss. "The Impact of Hierarchical Structures on the Work Behavior of Women and Men." *Social Problems Vol. 23*, no. 4 (1976): 415-430.

Krumpholz, Doris. *Einsame Spitze - Frauen in Organisationen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 2004.

Leemann, Regula Julia. *Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem – wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen*. Chur (u.a.): Rüegger Verlag, 2002

Rechnungshof. Frauenförderung an Universitäten.

http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2011/berichte/teilberichte/bund/bund_2011_08/Bund_2011_08_9.pdf (dl: 12. September 2011)

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