

Formalisierte Informalität? Wie das Leitbild Wissenschaftsgesellschaft Karrierebedingungen von Frauen an Universitäten verändert

Löffler, Marion

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Löffler, M. (2008). Formalisierte Informalität? Wie das Leitbild Wissenschaftsgesellschaft Karrierebedingungen von Frauen an Universitäten verändert. *SWS-Rundschau*, 48(4), 413-431. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-233445>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Formalisierte Informalität?

Wie das Leitbild Wissensgesellschaft Karrierebedingungen von Frauen an Universitäten verändert

Marion Löffler (Wien)

Marion Löffler: *Formalisierte Informalität? Wie das Leitbild Wissenschaftsgesellschaft
Karrierebedingungen von Frauen an Universitäten verändert* (S. 413–431)

Die Ziele eines Europäischen Hochschul- und Forschungsraums sowie eines wissensbasierten Wirtschaftsraums führen zu einem Paradigmenwechsel der Wissenschafts- und Arbeitsmarktpolitik, die sich am Leitbild der »Wissensgesellschaft« orientieren. Damit verändern sich auch in Österreich Karrierechancen von Frauen an Universitäten. Bisher galten informelle Arrangements im Wissenschaftsbetrieb als größte Hürde. Nun gewinnen jedoch Messbarkeit und Vergleichbarkeit und damit Formalisierung wissenschaftlicher Leistungen an Bedeutung. Diese Maßnahmen wissenschaftlicher Qualitätssicherung sollten Karrierebedingungen für Frauen an Universitäten verbessern, was der Artikel im Hinblick auf die Chancen von Frauen zur Erlangung einer Professur diskutiert. Gleichzeitig verändert sich die Universität als Arbeitgeberin und Arbeitsplatz. Doch Bedingungen der Leistungserbringung finden in formalen Beurteilungskriterien keine Berücksichtigung. Dies birgt die Gefahr, informelle Arrangements zu Leistungsstandards zu erheben. Um eine solche »formalisierte Informalität« zu verhindern und die für Frauen positiven Effekte der Formalisierung sicherzustellen, muss daher ein gender-relevantes (die Bedeutung von Geschlecht berücksichtigendes) Qualitätsmanagement insbesondere in Berufungsverfahren umgesetzt werden.

Schlagerworte: Wissensgesellschaft, Wissenschaftspolitik, Frauenförderung, Qualitätssicherung, gender-relevantes Qualitätsmanagement

Marion Löffler: *Formalized Informality? How the Model of Knowledge Society Changes
Academic Career Conditions of Women at Universities* (pp. 413–431)

The objectives of creating a European higher education and research area as well as a knowledge-based economy area cause a shift in the paradigms of science policy and labour market, which are now oriented in favour of a »knowledge society«. This induces (also in Austria) changes of career patterns of women at universities. Up until now, informal arrangements in the sciences were being regarded as the leading obstacle. But now, measurement and comparability and therefore the formalization of scientific performance gain in importance. These measurements of quality assurance in the sciences supposedly should improve career conditions of women at universities, which are being discussed in the article regarding the chances of women of becoming professors. At the same time, the university as an employer and as a workplace also is changing. But working conditions are not part of those formal criteria that are applied to assess scientific performance. So there is a risk that informal arrangements are translated into quality standards. In order to prevent such a »formalized informality« and to secure positive effects of formalization for women, a gender-relevant quality management, especially when appointing professors, must be implemented.

Keywords: knowledge society, science policy, advancement of women, quality assurance, gender-relevant quality management

1. Einleitung – Problemaufriss, Ziele und Aufbau des Artikels¹

Der »Bologna-Prozess« gilt als Implementierung der »gemeinsamen Erklärung der Europäischen BildungsministerInnen« vom 19. Juni 1999 in Bologna. Ziel ist in erster Linie die Schaffung eines gemeinsamen Hochschulraums, was »eine größere Kompatibilität und Vergleichbarkeit der Hochschulsysteme« (Bologna-Erklärung 1999, 3) zur Voraussetzung hat. Umfassende Hochschulreformen – wie in Österreich das neue Universitätsgesetz (UG 2002) – und die Umstrukturierung der Studiengänge (Bachelor, Master, Doktorat) sind typische Maßnahmen, die diesem Ziel dienen sollen. Im Jahr 2000 wurde die »Lissabon-Strategie« verabschiedet, in der sich die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union die Schaffung eines Europäischen Forschungsraums zum Ziel setzten – »das Ziel, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen« (RAT 2000).

Dass beide Ziele zusammenhängen, liegt auf der Hand: Zum einen werden Anforderungen an Studienpläne innerhalb der Bologna-Architektur mit dezidiertem Arbeitsmarktbezug formuliert (Bologna-Erklärung 1999, 4), zum anderen braucht der »wissensbasierte Wirtschaftsraum« permanente Innovationen, was nicht nur die Förderung außeruniversitärer Forschung sowie Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen erfordert, sondern auch an Universitäten und dort arbeitende WissenschaftlerInnen neue Anforderungen stellt. Beide Ziele sowie weitere Maßnahmen auf europäischer und nationalstaatlicher Ebene zeigen einen Paradigmenwechsel im Bereich der Wissenschaftspolitik an. Das Leitbild, an dem sich wissenschaftspolitische Überlegungen orientieren, ist eine wissensbasierte Gesellschaft (KOM 2006, 5) bzw. die so genannte »Wissensgesellschaft«.

»Wenn wir unsere Zukunft als Wissensgesellschaft beschreiben, ändern sich auch die Anforderungen an den Staat, an die Politik« (Priddat 2004, 72). Die Neuorientierung im Bereich der Wissenschaftspolitik, insbesondere die damit (vor allem in Österreich) verbundene Autonomisierung der Universitäten, verändert die Rahmenbedingungen für andere Politiken, die in diese Felder intervenieren. Konkret sollen in diesem Artikel die neuen und zukünftig noch zu erwartenden Veränderungen für den Bereich der Frauenförderung an österreichischen Universitäten untersucht werden. Die bisherigen Maßnahmen wurden im Rahmen einer Auftragsstudie (Wroblewski u. a. 2007) einer Wirkungsanalyse unterzogen. Die größte Hürde für den Erfolg der Frauenförderung sehen die Autorinnen in der notwendigen Veränderung der Wissenschaftskultur und universitären Alltagspraxis. »Insgesamt bleiben ... kulturelle Faktoren, die den Arbeitsalltag im Bereich der Wissenschaft prägen, die zentralen Barrieren für Frauen. Familienfeindliches Arbeitsethos oder frauendiskriminierende Leistungskriterien können nur langsam verändert werden« (ebd., 439).

1 Teile des Artikels gehen auf einen Vortrag zurück, den ich im Rahmen der Tagung »Frauen und Bildung« an der Hochschule Vechta im November 2007 gehalten habe. Für anregende Diskussionen bei der Erstellung dieses Vortrags danke ich Eva Kreisky und Thomas König. Bei der Endredaktion des vorliegenden Artikels waren mir die konstruktiven Hinweise von Helmut Kramer und Christian Schaller besonders hilfreich.

Besagte Wissenschaftskultur meint ein Bündel an Praktiken, Verhaltensweisen, Kommunikationsstilen und Vorstellungen, die sich jenseits formaler Satzungen und Institutionen etabliert haben. Zusammengefasst können sie als informelle Spielregeln des wissenschaftlichen Feldes (Krais 2000) betrachtet werden, deren (unbewusste) Kenntnis und Befolgung entscheidend für eine Karriere im Universitätsbetrieb sind. Auf dieser informellen Ebene sind auch die gängigen Beurteilungsmaßstäbe für wissenschaftliche Begabung, für die Qualität wissenschaftlicher Arbeiten und Leistungen und allgemein dafür, was überhaupt als wissenschaftlich anerkannt wird, angesiedelt. Ihr informeller Charakter ermöglicht zudem Abweichungen und Ausnahmen im Einzelfall, sodass (aus welchen Gründen immer) unerwünschte oder »unpassende« Personen ausgeschlossen werden können. Ein zentraler Ansatzpunkt für die Veränderung dieser informellen Strukturen ist daher die »Objektivierung von Qualitätsanforderungen« (Wroblewski u. a. 2007, 439), die vor allem auch dazu beitragen kann, die Karrierebedingungen für Frauen und Männer einander anzugleichen.

Im Zuge der Neuorientierung der Wissenschaftspolitik steigt nun der Bedarf an Vergleichbarkeit wissenschaftlicher Leistung und Qualität. Zur Schaffung eines Europäischen Hochschul- und Forschungsraums, aber auch als Voraussetzung für eine wechselseitige Anerkennung von Ausbildungs- und Berufsabschlüssen, ist es erforderlich, Anforderungsprofile zu formulieren: In diesen wird klar festgelegt, welche Leistungen von welcher Qualität erbracht werden müssen, um einen Studienabschluss zu erlangen oder auf der wissenschaftlichen Karriereleiter aufsteigen zu können. Dies bedeutet eine Formalisierung von Qualitäts- und Leistungsbeurteilung, die bisher in informellen Strukturen von Wissenschaftskulturen verborgen waren, aber auch die Schaffung neuer Beurteilungsmaßstäbe. Damit könnten sich die Karrierebedingungen für Frauen an Universitäten unabhängig von Frauenfördermaßnahmen verbessern.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2 zeichnet die Entwicklung des Konzepts der Wissensgesellschaft nach, das bereits in den 1960er-Jahren Gestalt annahm. Die frühe zeitdiagnostische Beschreibung dieser gesellschaftlichen Entwicklung wird jedoch erst seit Mitte der 1990er-Jahre von Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit rezipiert (Steinbicker 2004, 90). Im dritten Kapitel wird diese politische Rezeption herausgearbeitet. Dies erfolgt anhand der Veränderungen von Wissenschaftspolitiken in Österreich sowie generell in der Europäischen Union, die sich am Leitbild der Wissensgesellschaft orientieren. Dabei gilt es vor allem, politische Programmatiken zu analysieren, die mehr als einzelne Maßnahmen über die dahinter liegenden Grundannahmen informieren und auch der Selbstverständigung politischer AkteurInnen dienen. Die zu erwartende und bereits einsetzende Veränderung von Wissenschaftskulturen durch Formalisierung und Standardisierung von Qualitäts- und Leistungsmessung wird im vierten Kapitel im Hinblick auf ihr Potenzial diskutiert, die Chancen von Frauen zur Erlangung einer Professur zu erhöhen. Die Thematik Wissenschaftskarrieren von Frauen betrifft auch den Arbeitsmarkt. Im fünften Kapitel wird daher die Universität als Arbeitgeberin und Arbeitsort betrachtet. Der Arbeitsmarkt der Wissensgesellschaft zeichnet sich vorrangig durch Beschleunigung und Flexibilisierung aus. Das bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen sich permanent weiterbilden sollen,

ihren Arbeitsplatz oder gar die Branche häufig wechseln müssen, immer wieder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, oder zumindest keine dauerhafte Vollzeitbeschäftigung finden können. Diese Bedingungen der Arbeitswelt gelten auch – oder sogar in besonderem Maße – für Wissenschaft als Beruf. Die sich ständig ändernde, unsichere und prekäre Situation am Arbeitsmarkt wird auch als »Informalisierung der Arbeit« (Altvater 2005) bezeichnet. Diese Informalisierung wird jedoch bei der Entwicklung formaler Beurteilungskriterien nicht berücksichtigt, sodass die Gefahr besteht, informelle Arrangements zum Leistungsstandard zu erheben. Im Fazit werden daher Vorschläge erarbeitet, wie eine derartige »formalisierte Informalität« verhindert werden könnte.

2. Zum Diskurs der Wissensgesellschaft

Sozialwissenschaftliche Diskurse und Theorien entstehen nicht grundlos und zufällig, sondern auf Basis gesellschaftlich induzierter Problem- oder Veränderungswahrnehmungen. Aufgabe theoretischer Arbeit ist es u. a., solche Problemwahrnehmungen zu deuten, sie sprachlich und sachlich/inhaltlich fassbar zu machen, indem entsprechende Konzepte und Begriffe entwickelt und mögliche Lösungsansätze oder Zukunftsszenarien formuliert werden. Zur Entwicklung des Konzepts »Wissensgesellschaft« hat ganz wesentlich die Wahrnehmung des Problems beigetragen, gesellschaftliche Auswirkungen des technischen Fortschritts zu erklären und zu untersuchen. Dies veranlasste Jean Fourastié (1954/1949) zur recht optimistischen Prognose einer »tertiären Gesellschaft«. Die von ihm beschriebene Dienstleistungsgesellschaft trug bereits einige Züge der »Wissensgesellschaft«. So wies er auf die steigende Relevanz wissenschaftlicher Information für richtige Entscheidungen hin (Fourastié 1954/1949, 290–291) und konstatierte einen gesamtgesellschaftlichen Anstieg des Bildungsniveaus, den er mit der Verlängerung der Schulzeit (ebd., 251–254) historisch aufzeigte.

Die akademischen Debatten um eine sich herausbildende Wissensgesellschaft begannen schließlich in den späten 1960er-Jahren und schlossen dabei vorrangig an technokratische Vorstellungen an: Amitai Etzioni (1975/1968) beschrieb 1968 eine »aktive Gesellschaft«, deren zentrales Steuerungsinstrument Wissen sei. Kurz darauf legte Alain Touraine (1972/1969) eine herrschaftskritische Analyse der »postindustriellen Gesellschaft« vor. Da Wissen zu einer Produktivkraft geworden sei, verändere sich auch die soziale Rolle der Universität (Touraine 1972/1969, 17). Sie könne nicht mehr als Institution außerhalb der gesellschaftlichen Entwicklung betrachtet werden, sondern werde in seiner Einschätzung sogar zum »privilegierte(n) Ort für die Entstehung neuer sozialer Kämpfe« (ebd., 18). Daniel Bell (1973) knüpfte explizit an Fourastié an und analysierte die US-amerikanische Gesellschaft seit 1945, die er aus zwei Gründen als »Wissensgesellschaft« bezeichnete: Zum einen seien Innovationen von Forschung abhängig, was er auf ein neues Verhältnis zwischen Wissenschaft und Technologie zurückführte, zum andern verlagere sich die Arbeitswelt zunehmend in wissensabhängige Bereiche, was zu einer Priorität des Ausbildungs- und Forschungssektors führe (Bell 1973, 212). Die Verbindung des Wissensgesellschaftsdiskurses mit

(politischen) Steuerungsinteressen bzw. mit dem Versuch, Zukunft zu kontrollieren, ist schon in seiner prognostischen Dimension angelegt.

Im aktuellen Diskurs um die Wissensgesellschaft werden vor allem zwei disparate Entwicklungen problematisiert: Zum einen wird wissenschaftliches Wissen allgemein zugänglich. Es kommt zu einer »Verwissenschaftlichung der Gesellschaft« (Weingart 2001, 17), aber auch zur Abhängigkeit der Politik von wissenschaftlicher Expertise. Zum anderen steht die Gesellschaft dem wissenschaftlichen Fortschritt nunmehr skeptisch gegenüber – eine Folge der Risiken und unintendierten Folgen technischer Entwicklungen. Dies macht eine Transformation der Wissensproduktion erforderlich, die mit Politisierung, Ökonomisierung und Medialisierung von Wissenschaft einhergeht. Gesellschaftliche Konflikte, die sich aus dem ungleichen Zugang zu Wissen ergeben, werden ebenfalls thematisiert. Denn in der Wissensgesellschaft ist Wissen das zentrale Instrument der Kontrolle und Regulierung und damit auch die Basis von Macht und Herrschaft (Stehr 1994, 40–41). Mangelndes Wissen, erschwerter Zugang zu relevantem Wissen und vor allem der Umgang mit Nichtwissen (Willke 2002, 18–19) werden zu den entscheidenden Engpässen der Wissensgesellschaft und deren Behebung zur vorrangigen Aufgabe der Politik.

3. Wissensgesellschaft als politische Leitidee

»Wissensgesellschaft« fungiert im politischen Diskurs in erster Linie als Zukunftsdiagnose. Sie basiert auf der Vorstellung, dass sich moderne Gesellschaften zu wissens- und forschungsabhängigen Ökonomien entwickeln, und dass dieser Prozess politisch unterstützt und forciert werden soll, was die Lissabon-Strategie als dezidiertes Ziel formuliert. Neue Produktivkräfte (Innovation und technische Entwicklung) sowie neue Informations- und Kommunikationstechnologien führen zu einem Strukturwandel der Arbeit, was mit Verweis auf das quantitative Wachstum des Dienstleistungssektors argumentiert wird (Steinbicker 2004, 90–91). Zudem verändert sich der Stellenwert von Wissenschaft in der Gesellschaft. Die Universitäten verlieren ihren Status als privilegierte Wissenschaftsinstitution. Die Orte der Wissensproduktion werden zahlreicher und vielfältiger. Sie werden ökonomisiert und konkurrieren am Markt der Expertisen. Diese Veränderungen werden im politischen Diskurs nicht nur wahrgenommen, sondern geradezu als Modernisierungsauftrag interpretiert. Wissensgesellschaft wird so zu einem Leitbild für zahlreiche Politikfelder von der Bildungs-, Hochschul- und Forschungspolitik bis hin zur Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik.

Wie stark dieses Leitbild bereits in der österreichischen Politik verankert ist, zeigt ein Blick in die politische Programmatik der beiden Regierungskoalitionsparteien im Zeitraum 2006 bis 2008. So verspricht die SPÖ (2008, 13) im Wahlprogramm für die Nationalratswahl 2008, dafür zu »sorgen, dass alle Bevölkerungsgruppen an der Wissensgesellschaft teilhaben können und Zugang zu den neuen Informationstechnologien haben.« Auch die ÖVP (2007, 13) geht in ihrem Reformpapier »Perspektiven für Österreich – Perspektiven für die Menschen« von der Annahme einer zukünftigen Wissensgesellschaft aus. Im Kapitel zur Bildungspolitik wird sogar ein epochaler Bruch ange-

nommen, der Staatsaufgaben grundlegend verändert: »Am Beginn der Industrialisierung wurde die Daseinsvorsorge zu einer zentralen Aufgabe des Staates, vom Wasser und Strom über Hygiene und Gesundheit bis hin zur sozialen Sicherheit. Heute, am Beginn einer globalen Wissensgesellschaft, ist die Bildungsvorsorge von einer ähnlichen epochalen Bedeutung« (ebd., 26–27).

Mit dieser Leitidee kommt es insofern zu einer Veränderung der Wissenschaftspolitik, als stärker als bisher von einer ökonomischen Relevanz von Wissenschaft ausgegangen wird: »Wissen ist eine wichtige Grundlage des sozialen und ökonomischen Zusammenlebens, für die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen und die Position Österreichs im internationalen Wettbewerb« (SPÖ 2008, 13). Ähnlich auch die Einschätzung der Volkspartei: »Ein Land, das heute seine Bildungspotenziale brach liegen lässt, fällt morgen wirtschaftlich und sozial zurück« (ÖVP 2007, 21). Umgekehrt erfolgt aber auch eine Ökonomisierung des Wissenschaftsbetriebs – und zwar nicht nur durch die Herstellung eines Arbeitsmarktbezugs und die Hervorhebung von Bildung und Wissen als Rohstoff (ebd., 20), sondern darüber hinaus durch eine Verallgemeinerung der Marktlogik. So wird auch der gemeinsame Hochschul- und Forschungsraum der EU regelmäßig in Marktmetaphern beschrieben. Die »Modernisierung der europäischen Universitäten« (KOM 2006, 2) solle sie in die Lage versetzen, sich »als Teil der umfassenderen Bewegung hin zu einer zunehmend globalen und wissensbasierten Wirtschaft« zu positionieren, ihre Lehrpläne und Arbeitsweisen sollen auf »die Schaffung eines Unternehmergeistes bei Studierenden und Forschern zielen« (ebd., 8), und nicht zuletzt sollen sie im »internationalen Wettbewerb um talentierte Wissenschaftler und Studierende« (ebd., 4) erfolgreich sein.

Entsprechende Reformvorschläge und bereits implementierte Reformen führen zu strukturellen Veränderungen der Universitäten,² die nicht zuletzt Konsequenzen für wissenschaftliche Berufskarrieren haben müssen. Der traditionelle, inneruniversitäre Karriereweg vom Studium über eine Assistenzstelle zur Professur an ein und derselben Universität wird zunehmend diskreditiert. Ein Universitätswechsel oder der Wechsel von der außeruniversitären zu universitären Forschung, aber auch von einem Forschungsfeld zum anderen, werden zum Qualitätsmerkmal: »Alle Formen von Mobilität sollten ausdrücklich als ein Faktor gewürdigt werden, der ... auch den Karriereverlauf von universitären Forschern und Mitarbeitern verbessert« (KOM 2006, 6).

Die aktuelle Wissenschaftspolitik, wie sie von der Europäischen Union vorgeschlagen und in Österreich weitgehend verfolgt wird, bedarf vor allem auch gemeinsamer Standards zur Leistungsmessung und Qualitätssicherung.

2 Mit der Autonomie der Universitäten ist in Österreich auch deren Umbau in Wissenschaftsunternehmen im Gange, die auf dem Bildungs- und Forschungsmarkt in Konkurrenz zueinander treten, was eine höhere Spezialisierung erfordert (z. B. durch die Bildung von Exzellenz-Zentren oder die Reduktion auf wenige Studiengänge an einem Standort). Ihre Finanzierung ist jedoch nicht voll marktabhängig, sondern erfolgt über markt-analoge Instrumente (Vergabe von Globalbudgets in Abhängigkeit von Leistungsvereinbarungen), wobei Universitäten auch ihre Produktivität dokumentieren müssen (siehe WBV 2006).

4. Formalisierung von Qualitäts- und Leistungsmessung

Grundsätzlich ist der Arbeitsmarktbezug von Bildung nicht neu. Hochschulbildung galt von jeher als Eintrittskarte in besonders prestigeträchtige Berufsfelder. Dementsprechend waren die Debatten um die Öffnung der Universitäten für Frauen zu Beginn des 20. Jahrhunderts von Arbeitsmarktargumenten geprägt. Berufe, die einer universitären Ausbildung bedürfen, sollten ausschließlich Männern vorbehalten bleiben (Günther 2007, 250).

Nach der sozialen Öffnung der Universitäten, wie sie in Österreich in verstärktem Maße seit den 1970er-Jahren stattgefunden hat, ist die Zahl der weiblichen Studierenden in den 1980er- und 1990er-Jahren kontinuierlich gestiegen, sodass an österreichischen Universitäten im Jahr 2006 bereits eine Frauen-Studierendenquote von 53,44 Prozent³ erreicht wurde. An der Universität Wien lag der Anteil der Frauen unter den Erstsemestrigen 2007 bereits bei 64,2 Prozent, jener unter den AbsolventInnen bei 65,4 Prozent (Referat Frauenförderung 2007, 48).

Die geschlechtsspezifische Bildungsselektion findet also nicht mehr im formalen Hochschulzugang statt, sondern in späteren Phasen der Berufs- bzw. Wissenschaftskarrieren. Der wissenschaftliche Personalstand mit Stichtag 31. 12. 2007 zeigt folgendes Bild: Der Frauenanteil am nicht-habilitierten, wissenschaftlichen Personal an österreichischen Universitäten liegt bei 40,1 Prozent;⁴ der Anteil unter DozentInnen erreicht nur noch 18 Prozent. Im Jahr 2007 wurden an österreichischen Universitäten der Wissenschaften insgesamt 277 Lehrbefugnisse (Habilitationen) erteilt, davon entfielen lediglich 74 auf Frauen. Die Habilitation gilt immer noch als formales Hauptkriterium für die Erlangung einer Professur (Färber/ Spangenberg 2008, 171).⁵ Die Quote der Professorinnen an österreichischen Universitäten liegt am 31. 12. 2007 bei 12,1 Prozent bzw. unter Einschluss der Kunsthochschulen bei 15,3 Prozent. Diese Zahlen weisen auf eine dicke »Glasdecke« hin. Um dies zu verdeutlichen, stellt das Wissenschaftsministerium die Berechnung eines Glasdecken-Index⁶ bereit. Ein Wert von 1 bedeutet demnach, dass die Aufstiegschancen von Frauen und Männern auf Professuren gleich sind. Die österreichischen Universitäten inklusive der Kunsthochschulen erreichen seit 2005 unverändert einen Wert von 0,5 – d. h. dass für Frauen die Chancen auf eine Professur nur halb so groß sind wie für Männer.

3 Berechnung auf Basis der Daten in: BM_WF (2007), Tabelle 2, 76. Die Zahlen inkludieren alle ordentlichen Studierenden im Wintersemester 2006/07 an österreichischen Universitäten der Wissenschaften und der Künste, nicht jedoch Studierende an Fachhochschulen, Privatuniversitäten und Pädagogischen Akademien.

4 Im Auftrag des BM_WF werden seit 2005 hochschulstatistische Informationen als Online-Abfrage (uni:data) zur Verfügung gestellt (unter: <http://portal.bmbwk.gv.at>). Alle nicht extra deklarierten Zahlenangaben beziehen sich auf Abfragen aus diesem Informationssystem.

5 Das ist insofern erwähnenswert, weil eigentlich gleichwertige Leistungen eine Habilitation in Berufungsverfahren ersetzen können sollten, was sich in der Auswahlpraxis aber noch kaum durchgesetzt hat.

6 Diese Kennzahl bezeichnet den Professorinnenanteil in Relation zum Frauenanteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals.

In feministischen Forschungen zu Universität und Wissenschaft wurde diese Unterrepräsentation von Frauen auf informelle Arrangements zurückgeführt. Diese ermöglichen Rekrutierungsstrategien über personenbezogene und männerdominierte Netzwerke, insbesondere bei Berufungen ohne Ausschreibung (Färber/ Spangenberg 2008, 116). Ein gewisses Nachwirken solcher Rekrutierungspraktiken ist an der mittlerweile schwindenden Zahl der Hausberufungen an österreichischen Universitäten ablesbar. In Vollzeitäquivalenten gerechnet gab es 2006 nur 10,4 Hausberufungen, davon zwei Frauen. Auch Auswahlverfahren für Spitzenpositionen in der Wirtschaft folgen analogen Mustern. So hat Michael Hartmann (2001) etwa die Besetzung von Vorstandsposten in deutschen Konzernen untersucht und kam zu dem Ergebnis, dass sie sozial extrem selektiv sind. Ein Hochschulabschluss ist Voraussetzung; hinzu kommt jedoch ein (männlicher) Habitus, der bereits in der Primärsozialisation in (groß-) bürgerlichen Familien angeeignet werden muss, und sich als »souveränes Auftreten« in Gestik, Mimik, Körpersprache usw. äußert. Ein wesentliches Element sind informelle Spielregeln, die teilweise zwar offen liegen wie z. B. Kleidungs- und Benimm-Codes, teilweise aber nur solchen Personen vertraut sind, deren Väter bereits in ähnlichen Positionen tätig waren oder sind. Daran orientieren sich letztlich auch Auswahlkriterien von Personalberatern. Die angewendeten Bewertungsmaßstäbe taugen aber »für Frauen nur bedingt, weil sie über viele Jahre hinweg für Männer entwickelt worden sind... . Wenn die Maßstäbe aber unklar sind, steigt das Risiko von ›Fehlbesetzungen‹. Man versucht deshalb in der Regel auf ›Nummer Sicher‹ zu gehen und wählt anhand der gewohnten Kriterien dann doch lieber einen Mann« (Hartmann 2001, 198). An Universitäten gelten zwar andere Kriterien, dennoch bestehen starke Ähnlichkeiten: So sind personifizierte Auswahlverfahren und unklare Arbeitsanforderungen die zentralen Barrieren für den Zugang von Frauen zu Universitäten (Wroblewski u. a. 2007, 441).

Bei Auswahlverfahren für Professuren ist neben einem klaren Anforderungsprofil auch die Zusammensetzung von Berufungskommissionen, aber auch die Auswahl der GutachterInnen relevant. Im Studienjahr 2005/06 wurden an der Universität Wien 38 Berufungskommissionen eingesetzt (Referat Frauenförderung 2007, 44). Diese waren zu 32,4 Prozent mit Frauen besetzt, 7,2 Prozent der internen und 11,9 Prozent der externen GutachterInnen waren weiblich. Diese Zahlen können nur exemplarisch andeuten, worin die strukturellen Probleme liegen. Christine Färber und Ulrike Spangenberg (2008) erstellten eine Studie über Berufungsverfahren an deutschen Universitäten und formulierten folgende Empfehlungen: 40 bis 50 Prozent der Mitglieder in Berufungskommissionen sollen weiblich sein. Frauen sollten verstärkt als Kommissionsleiterinnen eingesetzt werden. Die Frauenbeauftragten sollten in keinem Abhängigkeitsverhältnis zum/ zur Vorsitzenden stehen, und externe Gutachten vorrangig an Frauen vergeben werden, um die Unterrepräsentanz von Frauen an Hochschulen zu kompensieren. Gerade weil die Zahl weiblicher Professorinnen so gering ist, wäre zudem auf eine gemischte Zusammensetzung der Kommissionen nach Statusgruppen, Fachgebieten und Blickwinkeln zu achten (Färber/ Spangenberg 2008, 362–363), und zu guter Letzt seien dezidierte Ergebnisquoten erforderlich (ebd., 368).

Im Zuge der aktuellen Umstrukturierung der Universitäten werden auch Reformen der Berufungsverfahren diskutiert, die formalisierte und daher transparenter gestaltete Verfahren versprechen. Das deutsche »Centrum für Hochschulentwicklung« (CHE) hat diesbezügliche Empfehlungen entwickelt, die der deutsche Wissenschaftsrat übernommen hat, mit dem erklärten Ziel, »die Qualitätssicherung im Berufungsverfahren zu verbessern, seine Verfahrenstransparenz zu erhöhen und die Konkurrenzfähigkeit der Hochschulen im internationalen Wettbewerb um die Rekrutierung der besten Wissenschaftler zu stärken« (WR 2005, 3). Eine hohe Verfahrenstransparenz und die konsequente Berücksichtigung von Qualitätskriterien sollen letztlich auch einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen bei Berufungen leisten (ebd., 6).

Gleichzeitig stehen diese Empfehlungen im Zusammenhang mit dem steigenden Wettbewerb zwischen Universitäten im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum. So finden sich bspw. in den Berufungsrichtlinien⁷ der Universität Graz klare Hinweise auf die Vereinbarkeit des Anforderungsprofils mit den Zielsetzungen der Universität. »Zu diesen Zielsetzungen gehören Qualitätssicherung und Internationalisierung von Forschung und Lehre« (Uni Graz 2007). Berufungen sollen im Einklang mit dem jeweiligen Entwicklungsplan der Universität erfolgen, der jedoch immer auch zwingend einen Frauen- und Gleichstellungsplan inkludiert. Zudem bildet dieser eine wichtige Grundlage für Leistungsvereinbarungen. Folgerichtig verspricht die Universität Wien die »Anwendung von international anerkannten Kriterien bei der Besetzung von Professuren« (LV 2007–2009, 6). Maßnahmen zur Erhöhung der Verfahrenstransparenz wie z. B. eine regelmäßige Information der BewerberInnen über den Stand der Beratungen werden jedoch im Vergleich zu Maßnahmen zur Steigerung der internationalen Reputation der Universität kaum verfolgt. Die Internationalisierung der Forschung wird ganz zentral über Personalpolitik gesteuert, und ist deshalb qualitätsrelevant, weil Mobilität selbst bereits als Qualitätsmerkmal gilt. Abgesehen von Strukturdaten wie dem Verhältnis zwischen Studierenden und ProfessorInnen, der Raumsituation oder Indikatoren für Verwaltungsabläufe, sind die meisten wissenschaftlich relevanten Qualitätskennzahlen für Universitäten kumulierte Einzel- und Gruppenleistungen des wissenschaftlichen Personals. Diese bilden damit eine wichtige Grundlage für Universitätsrankings.

Universitätsrankings werden wichtiger, weil sie die Position einer Universität oder einer Studien- und Forschungsrichtung an einem Universitätsstandort im internationalen Vergleich bestimmen, was die Wettbewerbsfähigkeit in der Konkurrenz um die besten Studierenden, Lehrenden und Forschenden maßgeblich beeinflusst. Zugleich geht es darum, den Europäischen Hochschulraum gegenüber den USA und Japan besser zu positionieren. Den dort üblichen Bewertungssystemen (z. B. »Shanghai Ranking« oder »World Ranking« des Times Higher Education Supplement) soll eine europäische Version entgegengestellt werden, die von einem Konsortium unter der

7 In Österreich sind die Eckpfeiler für Berufungsverfahren im UG 2002 geregelt, womit die Spielräume für Berufungsrichtlinien einzelner Universitäten abgesteckt sind.

Leitung des CHE erarbeitet wird (COM 2007, 5). Ziel ist die Etablierung eines gemeinsamen Registers von Qualitätssicherungsagenturen innerhalb der EU, die künftig auch Zertifizierungen vornehmen sollen. Die österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA) hat bereits gemeinsam mit dem CHE einige solcher Hochschulvergleiche durchgeführt (Gaertner u. a. 2007). Das dabei entwickelte Ampelsystem (rot steht für »schwach«, grün für »stark« und gelb für »nicht eindeutig«) soll auch die interne Qualitätssicherung der österreichischen Universitäten anleiten. Die Indikatoren für den Bereich der Forschung (Drittmittel, Patente, Publikationen, Promotionen) werden pro WissenschaftlerIn bzw. ProfessorIn berechnet und sind daher stark personifiziert.⁸

Universitätsrankings und Bewertungskriterien in Berufungsverfahren hängen daher eng zusammen. Um Forschungsleistungen erheben und beurteilen zu können, müssen diese zunächst quantifizierbar gemacht werden. BewerberInnen können ihre Publikationen selbst zusammenstellen, Zitationen jedoch können nur angegeben werden, wenn sie in entsprechenden Datenbanken erfasst sind. Deren Verfügbarkeit und Brauchbarkeit ist aber regional und fachspezifisch sehr unterschiedlich. Abgesehen von Problemen der Brauchbarkeit, befördern Datenbanken und die übrigen Verfahren der externen Evaluierung von Forschungsleistungen dennoch einen Prozess der Formalisierung und machen Beurteilungen von WissenschaftlerInnen öffentlich nachvollziehbar. Die Berücksichtigung und Erhebung solcher Daten ist zwar nicht neu, doch objektivierbare Daten werden verbindlicher. Einer Studie von Christine Wenneras und Agnes Wold (1997) zufolge hatten Männer eine bedeutend größere Chance auf ein Habilitationsstipendium des schwedischen »Medical Research Council« als Frauen. Bewerberinnen mussten demnach 2,5-mal so produktiv sein wie der durchschnittliche Bewerber, um dieselbe Punktzahl zu erhalten und damit als ebenso kompetent und förderwürdig eingestuft zu werden. Werden die Beurteilungskriterien jedoch verbindlich und nachvollziehbar definiert, kann eine derartige Benachteiligung von Frauen in Zukunft eher vermieden bzw. zumindest erschwert werden.

Hinzu kommt jedoch, dass diese Kennzahlen oft wenig Aussagekraft haben. Peter Weingart (2001, 311) bezeichnet diese Verfahren als Quantifizierung von im Grunde nicht direkt quantifizierbaren Leistungen. Nicht eine wissenschaftliche Publikation und die dafür investierte Arbeit sind relevant, sondern der Ort und die Sprache der Publikation, nicht eine Veranstaltung mit Menschen, die von der Fragestellung und den Ergebnissen der Forschung betroffen sind, ist leistungsrelevant, sondern ein Referat oder ein Papier auf einer prestigeträchtigen internationalen Konferenz vor der jeweiligen »scientific community«. Nicht die gesellschaftspolitische Bedeutung eines

8 Hinzu kommen Zitationen pro Publikation, Habilitationen pro Jahr und Besonderheiten der Forschung (z. B. Forschungsschwerpunkte) (ebd., Berghoff u. a. 2008). Zusätzlich soll zukünftig auch die Internationalität von Universitäten durch Kennzahlen erfasst werden (Brandenburg/Federkeil 2007). Gemäß Wissensbilanzverordnung des österreichischen Wissenschaftsministeriums (WBV 2006) werden bereits entsprechende Daten erhoben – durch die verpflichtende Meldung von »incoming-Personen« (ausländische WissenschaftlerInnen) und Auslandsaufenthalten des wissenschaftlichen Personals (»out-going«) sowie durch die Erfassung der Mobilität der Studierenden.

Forschungsprojektes zählt, sondern die Höhe der damit eingeworbenen Drittmittel, nicht die Qualität und Sorgfalt in der Betreuung von Studierenden wird erhoben, sondern die Zahl der Abschlüsse. Das führt z. B. dazu, dass im Fachbereich Medizin der Krankenversorgung kaum Bedeutung beigemessen wird, und generell die Lehrtätigkeit unterbewertet wird, was wieder speziell Frauen negativ betrifft (Färber/ Spangenberg 2008, 364). Zudem erfolgt die Entwicklung leistungsrelevanter Kennzahlen ohne Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. So werden z. B. in einzelnen Berufungsverfahren Personen über 40 Jahren grundsätzlich nicht eingeladen, was Frauen benachteiligen kann, die aufgrund familiärer Belastungen, aber auch in Folge »mangelnder Vernetzung bzw. Förderung und daraus resultierenden Karriereverzögerungen« (ebd., 366) dieses Alter schon überschritten haben. Ähnliches gilt für Mobilitätsanforderungen, die insbesondere für Frauen in Zwei-Karriere-Beziehungen vergleichsweise schwieriger zu erfüllen sind als für Männer.

Frauenförderung und Gleichstellungspolitik scheinen derzeit von der Implementierung wissenschaftlicher Qualitätssicherungssysteme entkoppelt zu sein. Dies hängt damit zusammen, dass quantifizierbare Messverfahren in erster Linie für das Ziel entwickelt werden, einen Europäischen Hochschul- und Forschungsraum herzustellen, in dem Wettbewerb herrschen soll und in dem sich Universitäten zu positionieren suchen. Dieselben Kennzahlen dienen auch der politischen Steuerung von Wissenschaft mittels Zielvereinbarungen. Gender-relevante (die Bedeutung von Geschlecht berücksichtigende) Kennzahlen hingegen sind weder für die wissenschaftliche Reputation der Universität noch für die politische Steuerung bedeutsam. Im Lichte dieser Überlegungen ist es verwunderlich, dass das Wissenschaftsministerium ein Gender-Monitoring erstellt und einen Glasdecken-Index errechnet, diesen aber nicht in den Leistungsvereinbarungen anwendet. Die derzeit gültige Leistungsvereinbarung der Universität Wien geht von den Zahlen aus dem Jahr 2005 aus und sieht eine Erhöhung der Anzahl der Professorinnen von 41 auf 50 bis 31. 12. 2009 vor (LV 2007–2009, 21) – im Vergleich dazu soll die Gesamtzahl der Professuren von 327 auf 360 steigen (ebd., 5). Das bedeutet theoretisch, dass von 33 neuen Professuren nur 9 mit Frauen besetzt werden müssen, und sich insgesamt die ProfessorInnenschaft um weitere 24 Angehörige »vermännlichen« kann, ohne dem Frauenförderungsplan zu widersprechen.

Formalisierung von Leistungsmessung zur wissenschaftlichen Qualitätssicherung erfolgt somit ohne Berücksichtigung gender-relevanter Kennzahlen, womit Frauenförderung und Gleichstellungspolitik als qualitätsmindernde Maßnahmen erscheinen. In den Berechnungen werden Lebens- und Arbeitsbedingungen ausgeblendet. Doch gerade die Bedingungen der Leistungserbringung gestalten sich für Männer und Frauen oft unterschiedlich.

5. Informalisierung von Arbeit und Forschung

Die zunehmende Arbeitsmarktorientierung der Hochschul(aus)bildung legt es nahe, diese Veränderungen im europäischen Bildungssystem im Kontext mit gleichzeitigen Veränderungen im europäischen (und globalen) Arbeitssystem zu betrachten. Immer-

hin sind die neuen und neuartigen Anforderungen des Arbeitsmarktes ein zentrales Argument für eine Umstrukturierung des Bildungswesens. Der Arbeitsmarkt der Wissensgesellschaft braucht nicht nur Arbeitskräfte, die einen akademischen Abschluss vorweisen, sondern auch solche, die sich umorientieren können, was mit der Förderung »lebenslangen Lernens« unterstützt wird. Dies erfolgt im Rahmen einer flexiblen Arbeitswelt: Die Bereitschaft zur zeitlichen, räumlichen und inhaltlichen Umorientierung in jeder Lebensphase bildet die Schlüsselqualifikation der Zukunft. Da Wissen ein vergängliches Gut ist, kann (Aus-) Bildung immer nur temporär sein, und verspricht keine Berufs- und Arbeitsplatzsicherheit mehr. Helmut Willke (2002, 210) z. B. spricht von einem »kognitiven Proletariat« und meint damit solche Personen, die trotz Universitätsabschluss und hoher Formalbildung keine Chance auf dem Arbeitsmarkt der Wissensgesellschaft haben werden.

Veränderungen der Arbeits- und Erwerbsformen wurden seit Beginn der 1990er-Jahre insbesondere für »Entwicklungsländer« und für die Transformationsländer Ost- und Mitteleuropas als »Informalisierung von Arbeitsmärkten« thematisiert. »Informalisierung« bezieht sich auf marktbezogene »Aktivitäten, die sich staatlicher Regulierung entziehen bzw. aus regulierten Bereichen der Gesellschaft ausgegrenzt sind« (Altwater/Mahnkopf 2002, 86). Doch auch in Industrieländern nimmt die Informalisierung von Arbeit zu, wird aber meist unter anderen Begriffen verhandelt: So wird etwa die Verwandlung von ArbeitnehmerInnen in »Arbeitskraftunternehmer« oder in »Informationsarbeiter« thematisiert, die in »virtuellen« Unternehmen »immaterielle Arbeit« verrichten. Auch der »Wissensarbeiter« der Wissensgesellschaft gehört in diese Kategorie. Durch die Einbeziehung der »neuen Selbständigen« und prekärer Beschäftigungsverhältnisse in das steuer- und sozialrechtliche Regelwerk verlieren diese Beschäftigungsformen zwar ihren informellen Charakter, bleiben jedoch vergleichsweise unsichere Einkommensquellen.

Informelle Arbeit ist ein überproportional weibliches Phänomen, das in Industriestaaten in direktem Zusammenhang mit der Erosion des männlichen Normalarbeitsverhältnisses (männliche Vollbeschäftigung und Familienlohn) steht. Die Vollzeit-Hausfrau und Mutter ist für die Mehrzahl der Mittelschicht-Haushalte gar nicht mehr finanzierbar. Mit steigender Berufstätigkeit von Frauen erhöht sich die Nachfrage nach billiger oder unbezahlter (informeller) Arbeit durch andere Frauen, um die vormals selbst unentgeltlich verrichtete Hausarbeit, Kinderbetreuung und Altenpflege sicherzustellen (ebd., 132). Die Transformation der Geschlechterverhältnisse findet daher vorrangig nicht zwischen Männern und Frauen, sondern zwischen Frauen statt – zwischen denjenigen, die es sich leisten können, Versorgungs- und Betreuungsleistungen zuzukaufen, und denjenigen, die diese Arbeiten verrichten. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung – insbesondere die alleinige Verantwortung von Frauen für reproduktive Tätigkeiten – wird davon aber kaum berührt. Frauen mit hoher Formalbildung und entsprechender Beschäftigung sind nun in der Lage, ihre Arbeit als anspruchsvolle und sinnstiftende Tätigkeit wahrzunehmen. Ihr Einkommensniveau ist auch relativ höher als das anderer Frauen. Gegenüber Männern der gleichen Bildungsschicht sind sie jedoch im Nachteil, und das nicht erst, wenn Betreuungspflichten für

Kinder hinzukommen. Dann ist die Benachteiligung jedoch offensichtlich: »Von Frauen, die über ein vergleichsweise hohes Bildungsniveau verfügen, wird erwartet, dass sie dieses auch optimal verwerten. Im Prinzip schließt dies aus, dass Zeit und Aufmerksamkeit für andere als erwerbsarbeitsbezogene Zwecke, beispielsweise auf die Bedürfnisse von Kindern ›verschwendet‹ werden« (Altvater/ Mahnkopf 2002, 130).

Wissenschaftliche Leistungsanforderungen können mit Versorgungspflichten gegenüber Kindern kaum noch erfüllt werden. Nicht zufällig bleiben ca. 40 Prozent aller akademisch gebildeten Frauen in Deutschland dauerhaft kinderlos (Holland-Cunz 2005, 45). Hinzu kommt, dass gerade die Qualifizierungsphase in einer wissenschaftlichen Laufbahn über Teilzeitstellen und befristete Beschäftigungsverhältnisse strukturiert ist. Diese verhilft aber nicht zu mehr Freizeit oder einem geregelten Privatleben. Das Arbeitsethos im Wissenschaftsbetrieb erfordert Vollzeitarbeit und Überstunden unabhängig von tatsächlichen Arbeitsverträgen. Die erwartete Vollzeitarbeit bei Teilzeitbezahlung (Färber/ Spangenberg 2008, 367) bewirkt, dass eine Familiengründung die wissenschaftliche Qualifizierungsphase (Erstellung einer Dissertation, Habilitation) verzögert. Und diese Verzögerung betrifft Frauen, die zudem Haus- und Reproduktionsarbeit leisten müssen, erheblich stärker als Männer.

Für Frauen bauen sich die Hindernisse im Karriereverlauf gegenüber Männern jedoch schon bei der Studienwahl auf: Geschlechtsspezifische Sozialisation inklusive Schulbildung erzeugt Vorlieben und Abneigungen, die dazu führen, dass etwa in Österreich überproportional viele Frauen an den Fakultäten für Veterinärmedizin (80 Prozent), Geisteswissenschaften (70 Prozent), Naturwissenschaften und Medizin (je ca. 60 Prozent) studieren. Vergleichsweise gering (je 20 Prozent) hingegen ist der Frauenanteil in Technik und Montanistik (Günther 2007, 255). Gerade die für die Wissensgesellschaft so zentrale Kommunikations- und Informationstechnologie ist eine ausgeprägte Männerdomäne. Für eine Karriere im Universitätsbetrieb wäre diese Ungleichverteilung auf Wissenschaftszweige noch kein Problem, gäbe es nicht das Phänomen asymmetrischer Aufstiegschancen in so genannten »feminisierten Fächern«. Der Minderheitenstatus von Männern in Fächern, die mehrheitlich von Frauen studiert werden, wirkt sich demnach karrierefördernd aus. Ein Minderheitenstatus von Frauen verringert jedoch deren Aufstiegschancen⁹ (Lind 2004, 122).

Junge Frauen verlassen die Schule mit durchschnittlich besseren Zensuren als ihre männlichen Altersgenossen, jedoch oft mit einem deutlichen Selbstvertrauensdefizit, was nicht nur die Studienwahl beeinflusst (Holland-Cunz 2005, 43), sondern auch für den weiteren Karriereverlauf relevant bleibt. Insbesondere die Intensivierung von Konkurrenzsituationen und -verhalten ist für viele Frauen von Nachteil. Die Einübung von Konkurrenzverhalten ist fixer Bestandteil männlicher Sozialisation, in der weiblichen aber sehr negativ konnotiert oder gar tabuisiert. Die zielgerade Verfolgung

9 Exemplarisch lässt sich dies an den Fakultäten für Informatik einerseits und für Psychologie andererseits illustrieren. An der Universität Wien sind über 70 Prozent der Informatikstudierenden männlich, an der Psychologie hingegen über 70 Prozent weiblich. Im »männlichen Fach« Informatik gibt es keine weibliche Professorin, im »feminisierten Fach« Psychologie ist der Frauenanteil an den Professuren mit 32,6 Prozent (Referat Frauenförderung 2007, 28) jedoch relativ bescheiden.

einer wissenschaftlichen Karriere verlangt ebenso wie der erfolgreiche Kampf um lukrativste und prestigeträchtigste Arbeitsplätze von vielen Frauen daher einen Bruch mit ihrer Primärsozialisation, den viele nicht bewerkstelligen können oder wollen. Ein Scheitern im Wettbewerb gilt als individuelle Schwäche. In derselben Logik gilt ein Sich-Verantwortlich-Fühlen für Freunde, Partner, Kinder oder andere Familienangehörige als selbst gewählter Ausstieg aus der Konkurrenzökonomie.

Konkurrenzorientiertes Verhalten im Karriereverlauf bedeutet aber auch eine Zielstrebigkeit, die gewisse Sicherheiten voraussetzt. Selbstsicherheit ist das eine, ein anderes ist die Zuversicht in die Erreichbarkeit der angestrebten Position. Nach einer AbsolventInnenbefragung an der Universität Bielefeld aus dem Jahr 2002 hatten fast alle Männer, die eine Dissertation beginnen wollten, die Vorstellung, dadurch auch eine hochrangige berufliche Position zu erreichen. Die meisten Frauen hingegen gaben bescheidenere Berufsziele an und glaubten nicht einmal an deren Erreichung (Lind 2004, 72). Dass Frauen solche Sicherheiten häufig nicht haben, zeigt sich auch daran, dass sie weniger als Männer bereit sind, sich für eine ausgeschriebene Professur zu bewerben, wenn die angegebenen Qualifikationen nicht genau auf sie passen – und zwar aufgrund der Befürchtung, abgelehnt zu werden. »Diese Orientierung auf formale Passfähigkeit hängt mit Marginalisierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts zusammen« (Färber/Spangenberg 2008, 361). Mangelndes Vertrauen, überhaupt eine Chance auf eine wissenschaftliche Karriere zu haben, ist nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer aus sozial schwachen Schichten zu erwarten. Das Studium und die unmittelbar anschließenden Phasen prekärer Projektarbeiten verstärken finanzielle Verunsicherungen und Zukunftsängste. Eine wesentliche Maßnahme zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung ist eine möglichst frühe Einbindung durch die Schaffung universitärer Arbeitsplätze für Doktorandinnen. Auch im Bereich der Frauenförderung gelten Habilitationsstellen im Vergleich zu Habilitationsstipendien als nachhaltigere Maßnahmen. Denn eine institutionelle Einbindung ermöglicht den Aufbau von Netzwerken und das Knüpfen beruflich relevanter Kontakte (Wroblewski u. a. 2007, 443). Tatsächlich vernetzen sich Frauen auch, tun dies aber vorrangig inhaltsbezogen. Die karriererelevanten Netzwerke operieren jedoch eher personenbezogen und sind stark männlich dominiert (Färber/Spangenberg 2008, 366).

Selbst wenn Frauen schließlich einen Arbeitsplatz an der Universität haben, wirkt eine Art geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. Sie sind durchschnittlich stärker mit administrativen und bürokratischen Arbeiten belastet als ihre männlichen Kollegen und haben dadurch vergleichsweise weniger Zeit zum Forschen und Publizieren. Viele Frauen glauben sogar, dass sie ihre Stelle nur durch Glück und Zufall bekommen haben, und nicht aufgrund ihrer wissenschaftlichen Leistungen (Günther 2007, 257). Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die meisten neu zu besetzenden wissenschaftlichen Positionen an Österreichs Universitäten nur noch befristet auf vier bis maximal sechs Jahre vergeben werden, kann eine Überlastung mit nicht-leistungsrelevanten Tätigkeiten ein besonderes Karrierehindernis aufbauen. In Berufungsverfahren hat sich zudem gezeigt, dass Forschungsleistungen stark vergeschlechtlicht interpretiert werden. Wenn die quantitativen Publikationsraten bei BewerberInnen vergleichs-

weise gering sind, dann beobachtet eine Frauenbeauftragte in der Studie von Färber und Spangenberg (2008, 171) »eine Genialitätsvermutung gegenüber Männern, ... die ganz selten mal für Frauen artikuliert wird. Genie ist immer noch »männlich.«

Wenn das erklärte Ziel einer wissenschaftlichen Karriere die unbefristete Vollzeitprofessur ist, so ist es auch nicht verwunderlich, dass gerade Frauen wenig Vertrauen in die Erreichbarkeit dieses Karriereziels haben. Denn im Jahr 2007 wurden an österreichischen Universitäten der Wissenschaften insgesamt 184 ProfessorInnen berufen, davon 55 Frauen, was einem Frauenanteil von 29,89 Prozent entspricht. Allerdings wurde der Großteil (111 Stellen) nur befristet vergeben, und unter dieser Gruppe befanden sich die meisten Frauen (40 Personen oder 36,04 Prozent). Die Frauenquote im Bereich der unbefristeten Stellen lag nur bei 20,55 Prozent. Die Informalisierung der Arbeit betrifft somit nun auch UniversitätsprofessorInnen, und auch hier scheint sie sich als weibliches Phänomen fortzuschreiben.

6. Fazit: Formalisierte Informalität? – Mögliche Gegenmaßnahmen

Wir können also im Wissenschaftsbetrieb eine Formalisierung beobachten, die durch die Aufwertung objektiver Kriterien bei der Beurteilung wissenschaftlicher Leistung erfolgt. Klare Kriterienorientierung in Berufungsverfahren erhöht die Transparenz und trägt daher dazu bei, informelle Strukturen und Seilschaften zu entmachten. Das kommt vor allem Frauen zugute, die in den karriererelevanten Netzwerken nicht sehr stark verankert sind. So sind in Großbritannien bereits Kriterien einer leistungsbezogenen Mittelvergabe für die Auswahl künftiger Kolleginnen und Kollegen entscheidend. BewerberInnen mit Erfahrungen »in England berichteten von klar kriteriengeleiteten Gesprächen, in denen Publikationsimpact und Drittmittel oberste Priorität genossen und die Entscheidungen sehr leistungsorientiert waren. Sie beobachteten zudem mehr Chancen für Frauen in der Wissenschaft« (Färber/Spangenberg 2008, 228).

Gleichzeitig kann jedoch auch eine steigende Informalisierung von Arbeitsverhältnissen und Beschäftigungsmöglichkeiten an Universitäten festgestellt werden. Die immer schon prekären Anstellungsformen über befristete Projektarbeit oder Teilzeittellen mit Vollzeitarbeit nehmen weiter zu, da alle Positionen bis zu ProfessorInnenstellen häufiger befristet werden.

Diese Praxis zielt auf eine Vergrößerung der Mobilität von Forschenden, die an anderen Forschungsstätten zusätzliches Wissen erwerben sollen, wodurch Mobilität zum Indikator für wissenschaftliche Qualität wird. Der/ die WissenschaftlerIn soll dem Ideal des »flexiblen Menschen« der Wissensgesellschaft entsprechen. Mobilität und Flexibilität werden für sich genommen zu Leistungskriterien: Dies inkludiert die Teilnahme an internationalen Kongressen in aller Welt, den Wechsel des Arbeitsorts für mehrere Jahre bis hin zur dauerhaften Verlegung des Lebensmittelpunkts bzw. die Bereitschaft zur Emigration. Flexibilität meint aber auch die bereitwillige Verschiebung von Forschungsinteressen und -schwerpunkten entlang der Konjunkturen von For-

schungsförderprogrammen, zumal die Drittmittelinwerbung über Projekte ebenfalls ein objektives Kriterium der Leistungsmessung ist.

Der unbegrenzt mobile und sozial ungebundene Lebensentwurf bildet den Kern der relevanten Normalbiographie in der Wissensgesellschaft. Einen entsprechenden Lebenslauf vorweisen zu können, dient bereits als objektive Leistung. Hinzu kommt, dass die Beurteilungskriterien die Umstände der Leistungserbringung nicht berücksichtigen. Informalisierung verzerrt daher die Objektivität der Kriterien. In ihrer Kritik am wissenschaftlichen Verständnis von Objektivität fordert Sandra Harding (1994) eine »starke Objektivität«, die die Bedingungen für die Herstellung wissenschaftlichen Wissens, die Auswahlkriterien für relevante Forschungsfragen sowie die gesellschaftliche Einbettung wissenschaftlicher Dateninterpretation reflexiv integriert. Umgelegt auf die Objektivierung von Forschungsleistungen sind die formalen Messverfahren deshalb nicht objektiv, weil sie stillschweigend einen vorwiegend männlichen Lebensentwurf als Norm voraussetzen: Unbegrenzte Mobilität, Flexibilität und soziale Ungebundenheit können zwar auch für Männer problematisch werden. Hinzu kommen jedoch ein konkurrenzorientierter Individualismus, Selbstvertrauen und Überzeugung von der exzellenten Qualität der eigenen wissenschaftlichen Forschungsleistung, Selbst- und Wissenschaftsmarketing sowie die Fähigkeit, sich von nicht-karriere-relevanten Tätigkeiten frei zu machen. In diesen Punkten sind Frauen deutlich im Nachteil.

Um wirkliche Chancengleichheit in Berufungsverfahren herzustellen, müssten einige Grundsätze der Qualitätssicherung mit geschlechtsrelevanten Parametern verknüpft werden. Sonst besteht die Gefahr, lediglich die Kriterien, die informell immer schon zur Anwendung kamen, zu formalisieren. Eine solche »formalisierte Informalität« kann durchaus verhindert werden, was ich exemplarisch an folgenden Eckpunkten festmachen möchte:

- *Mobilität*: Mobilität per se sollte kein Leistungskriterium sein, BewerberInnen aber auch nicht benachteiligen. Individuelle Mobilitätshindernisse müssen ebenso berücksichtigt werden wie ein tatsächlicher Zugewinn durch die Arbeit an einer anderen Forschungsstätte. Frauen mit besonderen Mobilitätshindernissen sollten bei Hausberufungen bevorzugt werden. Für Menschen in Zwei-Karriere-Beziehungen muss es gezielte Angebote für den Partner/ die PartnerIn geben, damit ein Umzug in eine andere Stadt oder ein anderes Land den Partner/ die PartnerIn nicht arbeitslos macht.
- *Karriereverlauf*: Verzögerungen im Karriereverlauf dürfen keine Nachteile bringen. Daher ist die Berücksichtigung des Lebensalters unzulässig.
- *Publikationen*: Die Beurteilung von Publikationen muss an das jeweilige Forschungsfeld angepasst erfolgen. In vielen Forschungsfeldern, in denen mehrheitlich Frauen tätig sind, sind Datenbank- und Indexerhebungen der einschlägigen Zeitschriften nicht üblich »oder Publikationsorgane, in denen Frauen veröffentlichen«, werden marginalisiert (Färber/Spangenberg 2008, 170). Der Impact-Faktor (Beurteilung der Relevanz nach Zitationsrate) kann in solchen Feldern nicht als Bewertungskriterium herangezogen werden.

- *Drittmittel*: Beim Zugang zu Drittmitteln sind Männer im Regelfall besser positioniert (ebd., 176). Frauen reichen weniger Anträge für Drittmittelprojekte ein, weil sie oft als Antragschreiberinnen für männliche Vorgesetzte fungieren, und sich daher genehmigte Projekte nicht als eigene Einwerbung verbuchen können (ebd., 175). Zudem haben Frauen häufiger schlechtere Ausgangsbedingungen, um Drittmittel einzuwerben: »So haben sie häufiger schlechter bezahlte, Teilzeit- oder mit kürzerer Laufzeit befristete Beschäftigungsverhältnisse« (ebd.). Die Beurteilung von Drittmitteln als Leistungskriterium müsste daher individuell gewichtet werden. Erfahrung bei Antragstellung und Projektabwicklung sollte auch dann voll berücksichtigt werden, wenn die BewerberInnen nicht ProjektleiterInnen waren.
- *Mittelausstattung*: Frauen schneiden bei Berufungsverhandlungen schlechter ab, und sind insgesamt weniger gut mit Personal und Sachmitteln, Räumen und Technik ausgestattet (ebd.). Daher soll der Umfang der Mittelausstattung zum Zeitpunkt der Ausschreibung einer Professur festgesetzt werden und Personal- und Sachmittel sollen nicht Gegenstand von Berufungsverhandlungen sein.
- *BewerberInnensuche*: Universitäten müssen sowohl bei der Erstellung ihrer Entwicklungspläne als auch bei der Bindung von Professuren an diese auf Geschlechterforschung und Gender-Gerechtigkeit verpflichtet werden. Eine aktive BewerberInnensuche sollte nicht über alteingesessene Netzwerke erfolgen, sondern unter Einbeziehung einschlägiger ForscherInnen-Datenbanken. Der Aufbau und die Pflege solcher Datenbanken müssten allerdings noch weiter forciert werden. In Leistungsvereinbarungen sollten gender-relevante Kennzahlen zum Einsatz kommen.

Veränderungen innerhalb der Wissenschaftslandschaft sind sicher nicht aufzuhalten, und einige sind durchaus zu begrüßen. Es ist zu erwarten, dass unter den Rahmenbedingungen des Umbaus des Europäischen Hochschulraums der Frauenanteil unter den ProfessorInnen tatsächlich steigen wird – zwar nicht automatisch, jedoch mit politischem Willen. Einige Versprechungen der Wissensgesellschaft gehen vielleicht wirklich in Erfüllung, unter der Voraussetzung, dass sie nicht Maximen der ökonomischen Verwertbarkeit zum Opfer fallen. Dennoch bleibt zu fragen, ob das Leitbild einer »Wissensgesellschaft« in der hier beschriebenen Interpretation die optimale Bezugsgröße für die Planung einer wünschenswerten Zukunft für Universitäten ist. Es ist wichtig, darüber nachzudenken und offen zu diskutieren, wie gesellschaftliche Relevanz von Bildung und Forschung anders gedacht und gelebt werden kann, als vorrangig in der Form, Menschen in Strukturen zerstörerischer Konkurrenz und Mobilitätsdruck zu zwingen. Es müssen Räume geschaffen werden für kritisches Forschen jenseits von Wirtschaftsinteressen. WissenschaftlerInnen müssen mit einer breiten Gesellschaft in Austausch und Dialog treten können, ohne gezwungen zu sein, der nächsten Publikation oder den nächsten Projektgeldern nachzujagen.

Literatur

- Altwater, Elmar (2005) *Das Ende des Kapitalismus wie wir ihn kennen. Eine radikale Kapitalismuskritik*. Münster.
- Altwater, Elmar/ Mahnkopf, Birgit (2002) *Globalisierung der Unsicherheit. Arbeit im Schatten, schmutziges Geld und informelle Politik*. Münster.
- Bell, Daniel (1973) *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture of Social Forecasting*. New York.
- Berghoff, Sonja u. a. (2008) *Das CHE-Forschungs-Ranking deutscher Universitäten 2007*. Arbeitspapier Nr. 102, verfügbar unter: http://www.che.de/downloads/CHE_ForschungsRanking_2007_AP_102.pdf, 10. 9. 2008.
- BM_WF (2007) (Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung) *Bericht über den Stand der Umsetzung der Bologna Ziele in Österreich 2007. Berichtszeitraum 2000–2006*, verfügbar unter: http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/europa/bologna/Monitoring_Report_2007_pdf.pdf, 10. 9. 2008.
- Bologna-Erklärung (1999) *Der Europäische Hochschulraum. Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister, 19. Juni 1999, Bologna*, verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/bologna_deu.pdf, 10. 9. 2008.
- Brandenburg, Uwe/ Federkeil, Gero (2007) *Wie misst man Internationalität und Internationalisierung von Hochschulen? Indikatoren- und Kennzahlenbildung*. CHE-Arbeitspapier Nr. 83, verfügbar unter: http://www.che.de/downloads/Indikatorenset_Internationalitaet_AP83.pdf, 10. 9. 2008.
- COM (2007) *From Bergen to London. The Contribution of the European Commission to the Bologna Process*, verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/report06.pdf>, 10. 9. 2008.
- Etzioni, Amitai (1975/ Orig. 1968) *Die aktive Gesellschaft. Eine Theorie gesellschaftlicher und politischer Prozesse*. Opladen.
- Färber, Christine/ Spangenberg, Ulrike (2008) *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*. Frankfurt a. M.
- Fourastié, Jean (1954/ Orig. 1949) *Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts*. Köln.
- Gaertner, Ricardo u. a. (2007) *Hochschulvergleich 2007 – Ingenieurwissenschaften, Geisteswissenschaften, Erziehungswissenschaft und Psychologie. Bericht zu Ergebnissen der österreichischen Universitäten, Verfahren und zur Methodik*. AQA Wien, verfügbar unter: http://www.hochschulranking.ac.at/downloads/HSV_Ergebnisbericht_2007.pdf, 10. 9. 2008.
- Günther, Elisabeth (2007) *Gläserne Decken und unsichtbare Stolpersteine. Frauen in der Wissenschaft*. In: Erler, Ingolf (Hg.) *Keine Chance für Lisa Simpson? Soziale Ungleichheit im Bildungssystem*. Wien, 248–261.
- Harding, Sandra (1994) *Das Geschlecht des Wissens. Frauen denken die Wissenschaft neu*. Frankfurt a. M./ New York.
- Hartmann, Michael (2001) *Klassenspezifischer Habitus oder exklusive Bildungstitel als soziales Selektionskriterium? Die Besetzung von Spitzenpositionen in der Wirtschaft*. In: Kraiss, Beate (Hgin) *An der Spitze. Von Eliten und herrschenden Klassen*, Konstanz, 157–208.
- Holland-Cunz, Barbara (2005) *Die Regierung des Wissens. Wissenschaft, Politik und Geschlecht in der »Wissengesellschaft«*. Opladen.
- KOM (2006) *Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament. Das Modernisierungsprogramm für Universitäten umsetzen: Bildung, Forschung und Innovation*. Brüssel, 10. 6. 2006, KOM(2006) 208, verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0208:FIN:DE:PDF>, 10. 9. 2008.
- Kraiss, Beate (2000) *Die Wissenschaftselite*. In: Kursbuch 139, 137–146.
- Lind, Inken (2004) *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick*. Bielefeld.
- LV (2007–2009) *Leistungsvereinbarung zwischen Universität Wien und Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst*, verfügbar unter: http://eportal.bmbwk.gv.at/pls/portal/docs/PAGE/UNIDATA_PORTAL/BK_THEMAUSWAHL/BK_THEMAUSWAHL_BWUFH/BK_THEMAUSWAHL_BWUFH_LV/BK_THEMAUSWAHL_BWUFH_LV_UNIV/BK_THEMAUSWAHL_BWUFH_LV_UNIV_UNIVA/A_LV_UNIVERSIT%C4T_WIEN.PDF, 10. 9. 2008.

- ÖVP (2007) *Perspektiven für Österreich – Perspektiven für die Menschen*, verfügbar unter: <http://www.zukunft.at/Common/Downloads/ergebnispapier.pdf>, 10. 9. 2008.
- Priddat, Birger P. (2004) *2nd-order-democracy. Politikprozesse in der Wissensgesellschaft*. In: Collin, Peter/Horstmann, Thomas (Hg.) *Das Wissen des Staates. Geschichte, Theorie und Praxis*. Baden-Baden, 72–89.
- RAT (2000) *Schlussfolgerungen des Vorsitzes. Europäischer Rat (Lissabon)*, 23. und 24. März 2000, verfügbar unter: http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/00100-r1.do.htm, 10. 9. 2008.
- Referat Frauenförderung (2007) (Referat Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien) *Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien*, verfügbar unter: http://www.univie.ac.at/women/fileadmin/user_upload/Datenbroschuere_2007.pdf, 10. 9. 2008.
- SPÖ (2008) *Wahlmanifest der Sozialdemokratischen Partei Österreichs. Nationalratswahl 2008*, verfügbar unter: <http://www.spoe.at/bilder/d265/wahlmanifesto8.pdf>, 10. 9. 2008.
- Stehr, Nico (1994) *Arbeit, Eigentum, Wissen. Zur Theorie von Wissensgesellschaften*. Frankfurt a. M.
- Steinbicker, Jochen (2004) *Der Staat der Wissensgesellschaft. Zur Konzeption des Staates in den Theorien der Wissensgesellschaft*. In: Collin, Peter/Horstmann, Thomas (Hg.) *Das Wissen des Staates. Geschichte, Theorie und Praxis*. Baden-Baden, 90–120.
- Touraine, Alain (1972/ Orig. 1969) *Die postindustrielle Gesellschaft*. Frankfurt a. M.
- UG (2002) *Universitätsgesetz 2002*, verfügbar unter: http://www.bmwf.gv.at/uploads/media/ooehs_ug02.pdf, 10. 9. 2008.
- Uni Graz (2007) *Berufungsrichtlinien, Stand: 13. 12. 2007*, verfügbar unter: <http://www.uni-graz.at/zvwww/gesetze/satzung-ug02-15.html>, 10. 9. 2008.
- WBV (Wissensbilanz-Verordnung) (2006) *BGBI. II Nr. 63/2006. Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur über die Wissensbilanz*, verfügbar unter: http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_bmwfcontent/wbv.pdf, 10. 9. 2008.
- Weingart, Peter (2001) *Die Stunde der Wahrheit? Zum Verhältnis der Wissenschaft zu Politik, Wirtschaft und Medien in der Wissensgesellschaft*. Weilerswist.
- Wenneras, Christine/Wold, Agnes (1997) *Nepotism and Sexism in Peer-review*. In: *Nature*, Nr. 6.631, 341–343.
- Willke, Helmut (2002) *Dystopia. Studien zur Krisis des Wissens in der modernen Gesellschaft*. Frankfurt a. M.
- WR (2005) (Wissenschaftsrat) *Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren*, verfügbar unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/6709-05.pdf>, 10. 9. 2008.
- Wroblewski, Angela u. a. (2007) *Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen im bm:bwk*. Wien.

Kontakt:

marion.loeffler@univie.ac.at