

Projektbericht
Research Report

excellencia
Evaluationsbericht

Angela Wroblewski
Andrea Leitner

**Projektbericht
Research Report**

excellencia
Evaluationsbericht

**Angela Wroblewski
Andrea Leitner**

**unter Mitarbeit von
Ingrid Osterhaus**

Endbericht

Studie im Auftrag des BMWF

Mai 2011

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna**

Contact:

Angela Wroblewski
☎: +43/1/599 91-135
email: wroblews@ihs.ac.at

Andrea Leitner
☎: +43/1/599 91-139
email: leitnera@ihs.ac.at

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Hintergrund des Programms	3
2.1	Entwicklung des Frauenanteils in Professuren	3
2.2	Forschungsstand zu Barrieren für Frauen im Berufungsverfahren.....	11
2.2.1	Geschlechterbias aufgrund von Verfahrensvorgaben	12
2.2.2	Geschlechterbias aufgrund des Begutachtungsverfahrens (Peer Review u.ä.)	14
2.2.3	Geschlechterbias aufgrund von Bewertungskriterien im Berufungsverfahren .	16
3	Konzept und Umsetzung von excellentia	20
3.1	Das Programm und seine Veränderungen	20
3.2	Zielvorgaben von excellentia	22
3.3	Ergebnisse der excellentia-Ausschreibungen.....	25
3.3.1	Mittelverwendung	28
3.4	Entwicklung des Frauenanteils in Professuren im excellentia-Zeitraum (2004-2009) ..	29
4	excellentia aus Sicht der Universitäten	40
4.1	Einschätzung der Wirkungsweise von excellentia	40
4.1.1	Beitrag zur Erhöhung der Zahl von Professorinnen	40
4.1.2	Unterstützung universitärer Gleichstellungspolitiken.....	42
4.1.3	Beitrag zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung	42
4.2	Wahrnehmung der Zielsetzung und intendierten Wirkungsweise von excellentia	44
4.3	Wahrnehmung von konzeptuellen Unschärfen bei excellentia	47
4.4	Wahrnehmung der Programmveränderung im Jahr 2008	49
4.5	Vorschläge zur Weiterentwicklung von excellentia	51
5	Abschließende Diskussion	53
5.1	Zusammenfassung	53
5.2	Fördernde Faktoren für die Umsetzung von excellentia	54
5.3	Hemmende Faktoren für die Umsetzung von excellentia	55
5.4	Konzeptuelle Unschärfen von excellentia	56
5.5	Empfehlungen an das BMWF für künftige Programmgestaltung.....	59
6	Literatur	64
7	Liste der InterviewpartnerInnen	68

Abbildungen

Abbildung 1:	Entwicklung der Anzahl der Professorinnen und des Frauenanteils an Professuren an österreichischen Universitäten insgesamt (1962-2009) ..	4
Abbildung 2:	Entwicklung der Anzahl der Professorinnen und des Frauenanteils an Professuren an österreichischen Universitäten der Wissenschaften (1962-2009)	5
Abbildung 3:	Entwicklung der Anzahl der Professorinnen und des Frauenanteils an Professuren an österreichischen Universitäten der Künste (1962-2009) .	6
Abbildung 4:	Leaky Pipeline für Universitäten gesamt (2005 bzw. 2009)	7
Abbildung 5:	Fachliche Ausrichtung der Universitäten gesamt (2009).....	9

Tabellen

Tabelle 1:	Frauenanteile nach Studiengruppen an allen Universitäten (2009).....	10
Tabelle 2:	Frauenanteile an Habilitationen an allen Universitäten (2007-2009).....	11
Tabelle 3:	Ausgangslage und Zielwerte von excellentia	24
Tabelle 4:	Ergebnisse der excellentia-Ausschreibungen	27
Tabelle 5:	Entwicklung Anzahl ProfessorInnen bzw. Frauenanteil an Professuren (2003-2009).....	36
Tabelle 6:	Berufungen von ProfessorInnen (2004-2009).....	36
Tabelle 7:	Entwicklung Anzahl ProfessorInnen bzw. Frauenanteil an Professuren (2003-2009).....	37
Tabelle 8:	Berufungen von ProfessorInnen (2004-2009).....	38
Tabelle 9:	Habilitationen (2006-2009).....	39
Tabelle 10:	Vergleich der erzielten Ergebnisse von excellentia mit den Ergebnissen lt. ursprünglicher Konzeption (excellentia „alt“).....	58

1 Einleitung

In den letzten Jahrzehnten kam es in Österreich – wie in den meisten anderen europäischen Ländern auch – zu einer höheren Beteiligung von Frauen an tertiärer Ausbildung und es haben sich zunehmend mehr Frauen habilitiert, d.h. jene Qualifikationen erworben, die Voraussetzung für eine Professur sind. Dennoch veränderte sich der Anteil von Frauen in Professuren lange Zeit kaum. Mit dem Programm „excellencia“ setzte das BWF an diesem Punkt an und versuchte, das in der aktuellen Umstrukturierungsphase an Universitäten liegende Potential für Frauenförderung, das sich aus der Altersstruktur der Universitätsbeschäftigten ergibt, zu nutzen. Aufgrund von Pensionierungen fand und findet noch ein Generationswechsel unter ProfessorInnen statt. Durch finanzielle Anreize sollte eine Verdoppelung des Frauenanteils unter ProfessorInnen an Universitäten innerhalb von sechs Jahren erreicht werden.

Seit 2003 (dem Bezugsjahr für excellencia) hat sich der Frauenanteil in Professuren signifikant erhöht – von rund 13% auf 19% (31.12.2009). Damit wurde zwar das Ziel von excellencia, eine Verdoppelung des Frauenanteils zu erreichen, verfehlt, im internationalen Kontext ist diese Entwicklung jedoch bemerkenswert. Laut SHE-figures (EC 2009) hat sich die Situation in Österreich deutlich stärker verbessert als in Ländern, die 2002 mit Österreich gemeinsam Schlusslichter im internationalen Ranking des Frauenanteils in Professuren waren (Belgien, Niederlande, Deutschland und Malta). Da dieser Vergleich auf die Jahre 2002 und 2007 abstellt, kann über die weitere Entwicklung bis 2010 nur spekuliert werden. Die SHE-figures zeigen jedoch, dass sich in Ländern, die keine vergleichbaren Programme zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren hatten, die Situation kaum verändert hat (siehe z.B. für die Niederlande: Stichting de Beauvoir et al. 2009).

Die Ergebnisse von excellencia sollten nicht nur an der Entwicklung des Frauenanteils festgemacht werden. Vielmehr sind zumindest zwei weitere Aspekte zu berücksichtigen: Mit excellencia wurde erstmals ein neues Steuerungsinstrument eingesetzt. Der Bedarf an der Entwicklung neuer Steuerungsinstrumente war eine Folge des Universitätsgesetzes 2002, durch das Universitäten autonome Einrichtungen wurden, die Personal- und über weite Strecken auch Finanzhoheit inne haben. Damit kann Steuerung im Hochschulbereich nun nicht mehr durch Weisungen des Ministeriums erfolgen, sondern basiert auf Leistungsvereinbarungen, die zwischen Universitäten und dem Ministerium geschlossen werden. Konkret soll durch den finanziellen Anreiz die Erreichung der im UG 2002 festgeschriebenen und teilweise in den einzelnen Leistungsvereinbarungen konkretisierten Zielsetzungen im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung unterstützt werden. Aufgabe der Evaluation ist es, die Rahmenbedingungen für Akzeptanz und Wirkungsweise dieses Steuerungsmechanismus aufzuzeigen und die Erfahrungen aus excellencia für künftige Programme nutzbar zu machen.

Durch *excellencia* unterstrich das BMWF die Bedeutung von Gleichstellungszielen an Universitäten, v.a. des Ziels, verstärkt Frauen in Leitungsfunktionen zu fördern, und stellte dafür € 6.000.000 in sechs Jahren zur Verfügung. Das Programm und seine Zielsetzung lösten aber auch eine Reflexion über Ursachen des niedrigen Frauenanteils in Professuren aus, die durch die Integration der Zielerreichung in das bestehende Monitoringsystem noch verstärkt wurde. Diese symbolische Bedeutung von *excellencia*, das Unterstreichen von Gleichstellungszielen und die Fokussierung auf Erfolge bei Frauenförderung sind wichtige Aspekte des Programms, die bei der Interpretation der Entwicklung des Frauenanteils einbezogen werden sollten. Aufgabe der Evaluierung ist es, diese indirekte Wirkungsweise von *excellencia* aufzuzeigen und zu diskutieren.

Als Evaluatorinnen sehen wir es als unsere Aufgabe an, den Finger auf kritische Aspekte des Programms zu legen, um damit Ansatzpunkte für die Gestaltung von künftigen Programmen aufzuzeigen und somit Lernen aus den Erfahrungen zu ermöglichen. Das bedeutet, dass eine kritische Sichtweise gegenüber dem Programm eingenommen wird, um zu dieser Reflexion beitragen zu können und die Erfahrungen konstruktiv nutzbar zu machen. Auch wenn der Anstieg des Frauenanteils in Professuren nicht zur Gänze kausal dem Programm zuzurechnen ist, so macht der Blick über die Landesgrenzen hinaus doch deutlich, dass ohne ein derartiges Programm, eine solche Entwicklung wohl kaum stattgefunden hätte.

Der vorliegende Bericht basiert auf zwei Zwischenberichten der Evaluation (Wroblewski, Leitner 2007; Leitner, Wroblewski 2008) sowie einer Serie von Fallstudien, die in den Jahren 2009 und 2010 an allen 22 Universitäten in Österreich durchgeführt wurden (Wroblewski, Leitner 2010; Wroblewski et al. 2011). Der vorliegende Bericht fasst die zentralen Ergebnisse der Evaluation zusammen, wobei die Akzeptanz des Programms, dessen Umsetzung sowie Wirkungsweise thematisiert werden. Ziel des Evaluationsberichtes ist es, über die Umsetzungs- und Wirkungsanalyse von *excellencia* Schlussfolgerungen für die Implementierung künftiger Programme abzuleiten.

Im Rahmen der Evaluierung wurden mit 144 ExpertInnen, die in die Konzeption und Umsetzung des Programms eingebunden waren, Gespräche geführt. Die InterviewpartnerInnen haben mit ihrer Zeit, ihren Informationen und vielen konstruktiven Diskussionen ganz wesentlich zum Zustandekommen des Berichtes beigetragen. Ihnen gilt unser herzlicher Dank!

2 Hintergrund des Programms

Die Defizite der Gleichstellung von Frauen und Männern an Universitäten zeigen sich besonders deutlich in der Männerdominanz in Professuren. Während Frauen bei den Studierenden und AbsolventInnen mittlerweile die Mehrheit stellen und immerhin knapp 40% des gesamten wissenschaftlichen Personals ausmachen, bleiben sie auf Ebene der Professuren eine verschwindend kleine Größe. Bei den Qualifikationen für wissenschaftliche Karrieren haben Frauen längst aufgeholt und sind zu „high potentials“ geworden, doch eine wissenschaftliche Karriere durchlaufen nur wenige erfolgreich. Im Vergleich zu Karriereverläufen in der Wirtschaft sind die Karrierestufen im Universitätssystem klar vorgegeben und stark hierarchisch aufgebaut. Zudem gibt es an den Universitäten nach dem bestehenden Dienstrecht kaum Karrierealternativen zur Professur, man wird berufen oder nicht.¹ „Jenseits der Professorenschaft ist nahezu jede andere Position befristet, gilt eher als ‚Ausbildungsverhältnis‘ denn als Profession und schließt so eine Berufskarriere unterhalb der Professorenschaft aus.“ (Pasero, Priddat 2003: 3) Dementsprechend kann man davon ausgehen, dass Frauen, die sich für eine universitäre Wissenschaftskarriere entscheiden, grundsätzlich auch eine Professur anstreben. Doch deutlich weniger Frauen als Männer, die eine wissenschaftliche Beschäftigung aufnehmen, erlangen schlussendlich eine Professur.

2.1 Entwicklung des Frauenanteils in Professuren

Betrachtet man die langfristige Entwicklung der Anzahl der Professorinnen² und des Frauenanteils in Professuren³ zeigt sich eine langsame Öffnung dieser Positionen für Frauen. Bis zu Beginn der 1970er Jahre waren an den österreichischen Universitäten lediglich ca. 30 Professorinnen tätig. Mit der Ausweitung der Professuren – diese sind zwischen 1962 und 1992 von 500 auf 2.000 angewachsen – ist auch die Zahl der Professorinnen angewachsen, der Frauenanteil in Professuren bleibt bis in die 1990er Jahre relativ stabil bei rund 5%. Erst nach 1993 steigt der Frauenanteil langsam an, erreicht im Jahr 2000 die 10%-Grenze und Ende 2003 – dem Ausgangsjahr für das Programm *excellencia* – knapp 13%. Gemessen am Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals der Universitäten ist dies noch immer ein sehr geringer Anteil, der auf Diskriminierungsmechanismen schließen lässt; selbst wenn man berücksichtigt, dass in der Generation der heute professorablen WissenschaftlerInnen der Frauenanteil unter Studierenden noch etwas geringer war als dies die aktuellen Daten ausweisen.

Diese Entwicklung verläuft aber für die wissenschaftlichen Universitäten deutlich anders als für die Universitäten der Künste. Bei Letzteren ist ein Frauenanteil von 15% bereits in den 1980er Jahren erreicht. Durch weitere Steigerungen ergibt sich für 2003 ein Frauenanteil

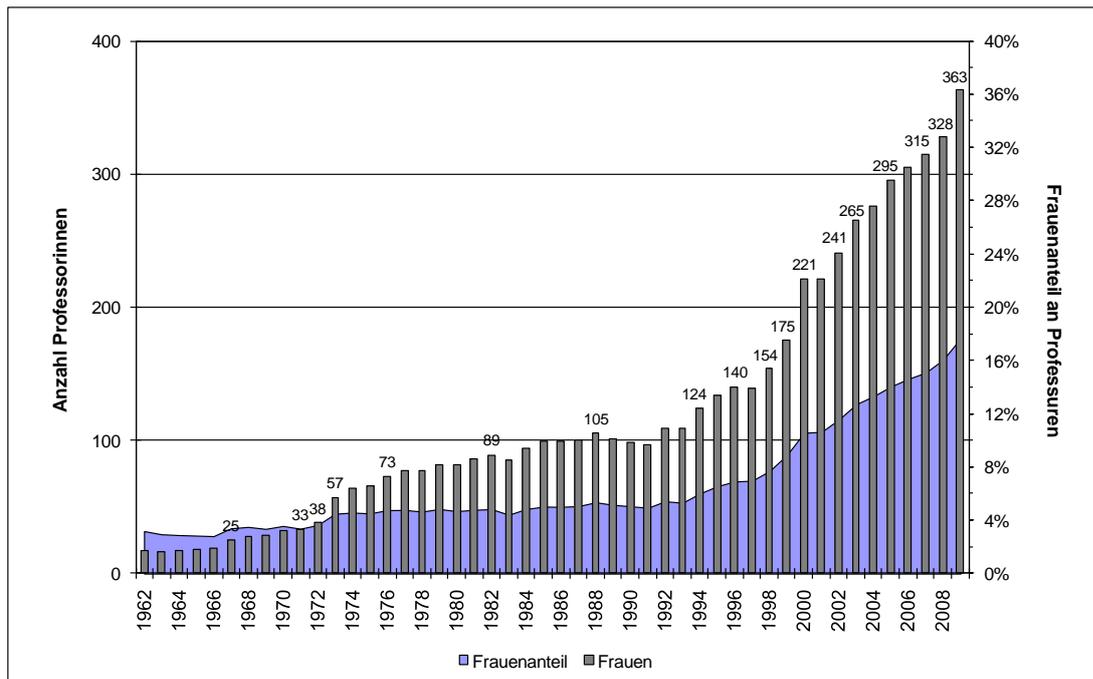
¹ Inwieweit eine vorübergehende Beschäftigung an der Universität als drittfinanzierte/r MitarbeiterIn oder AssistentIn für eine Karriere außerhalb der Universitäten förderlich ist, bleibt offen. Nach unserem Wissensstand gibt es keine Forschung über diese „Dropouts“ der Universitätskarrieren.

² Vgl. Balkendiagramm in Abbildung 1.

³ Vgl. Flächendiagramm in Abbildung 1.

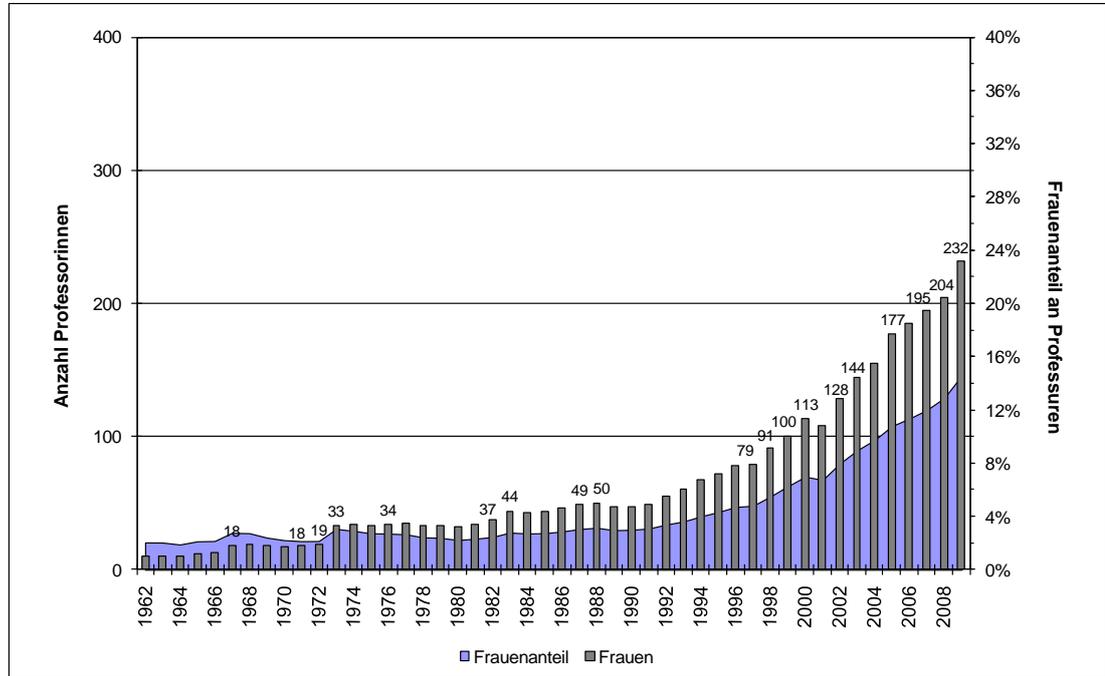
von 25%. Bei den wissenschaftlichen Universitäten verläuft der Anstieg in den 1990er Jahren im Vergleich zu den Kunstuniversitäten flacher, bleibt somit auf einem insgesamt geringeren Niveau, sodass der Anteil weiblicher Professorinnen im Jahr 2003 noch immer bei 9% steht.

Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl der Professorinnen und des Frauenanteils an Professuren an österreichischen Universitäten insgesamt (1962-2009)

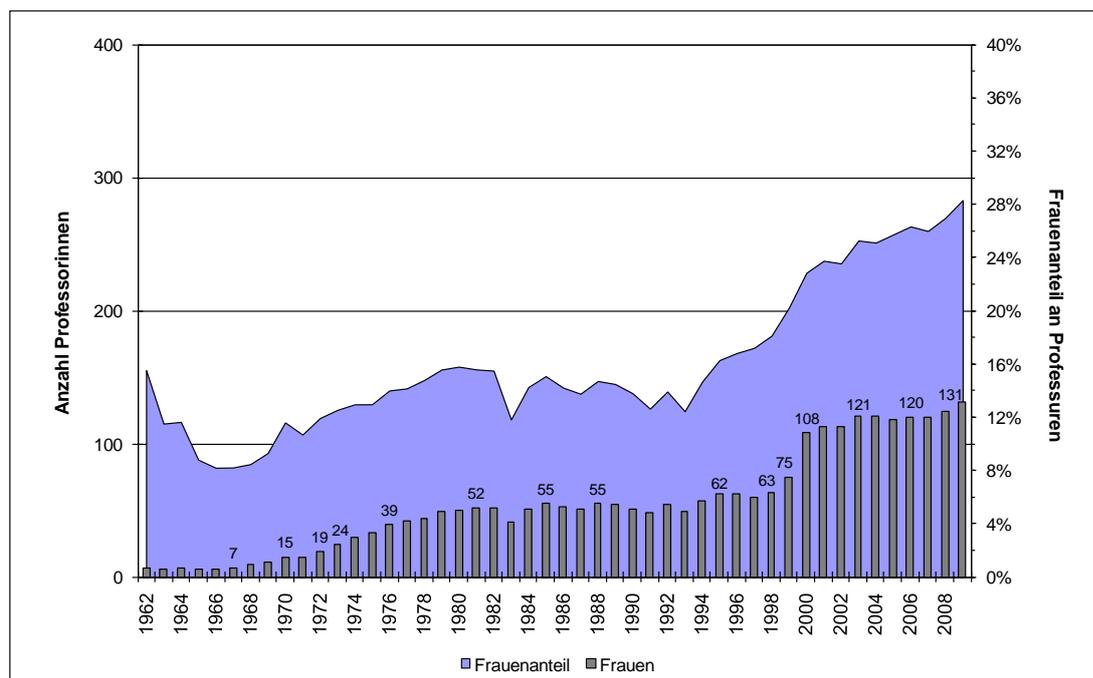


Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004 (2000 bis 2003 teilw. inkl. VertragsprofessorInnen), uni:data 2005 bis 2009: Personal nach Verwendung 11 gemäß BidokVUni (Abruf 21.03.2011).

Abbildung 2: Entwicklung der Anzahl der Professorinnen und des Frauenanteils an Professuren an österreichischen Universitäten der Wissenschaften (1962-2009)



Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004, uni:data 2005 bis 2009: Personal nach Verwendung 11 gemäß BidokVUni (Abruf 21.03.2011).

Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der Professorinnen und des Frauenanteils an Professuren an österreichischen Universitäten der Künste (1962-2009)

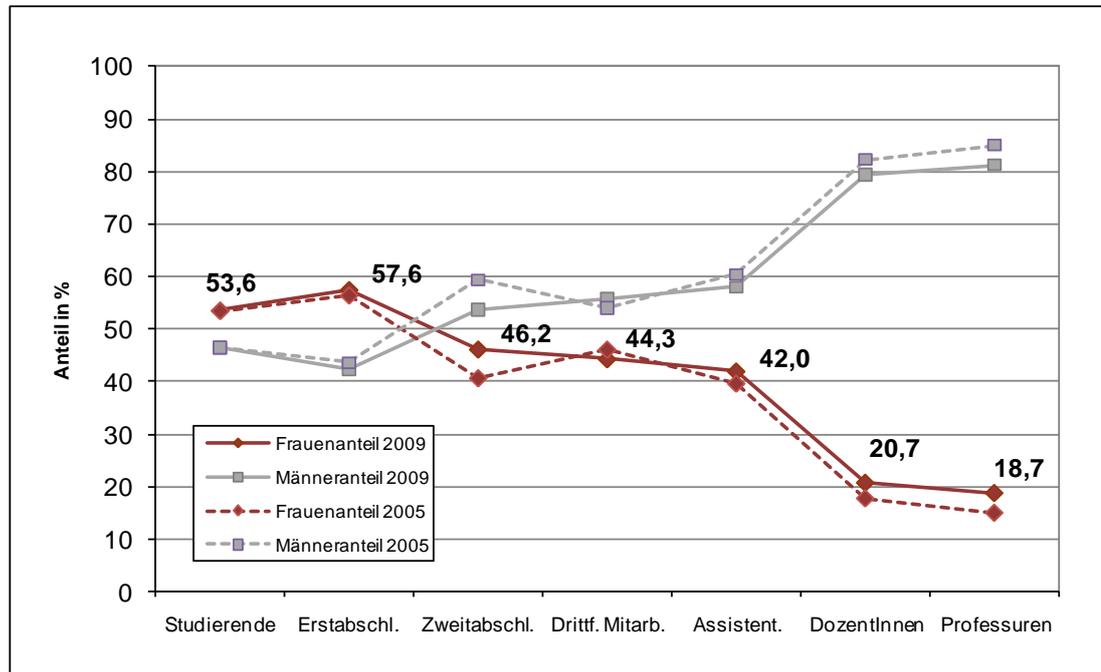
Quelle: Hochschulstatistik bis 2002, Statistisches Taschenbuch für 2003 und 2004 (2000 bis 2003 teilw. inkl. VertragsprofessorInnen), uni:data 2005 bis 2009: Personal nach Verwendung 11 gemäß BidokVUni (Abruf 21.03.2011).

Seit 1998 ist an den Universitäten insgesamt ein tendenziell stärkeres Wachstum des Frauenanteils an Professuren zu verzeichnen. Zwischen 1997 und 2003 steigt der Frauenanteil von 7,0% auf 12,7%, nimmt also jährlich um beinahe einen Prozentpunkt zu. Dies ist angesichts des geringen Ausgangsniveaus zwar eine erhebliche Steigerung, aber im Hinblick auf das Qualifikationspotential von Frauen noch immer recht bescheiden. Um diesen Trend beizubehalten, ist es notwendig, den Frauenanteil unter Neuberufungen weiter zu steigern. Wie sich auch bei der Unterscheidung zwischen wissenschaftlichen und künstlerischen Universitäten zeigt, verlangsamt sich der Anstieg des Frauenanteils bei ProfessorInnen bei den künstlerischen Universitäten mit steigendem Niveau. Die Herausforderung liegt also darin, diesen Anstieg auch auf einem höheren Niveau beizubehalten bzw. noch zu erhöhen.

Ein erster Blick auf die weitere Entwicklung zeigt, dass der Aufwärtstrend beim Frauenanteil in Professuren auch für die Jahre 2003 bis 2009 beibehalten werden kann. Mit 31.12.2009 liegt der Frauenanteil an unbefristeten Professuren bei 17,5%.

Die geringe Präsenz von Frauen in den obersten Hierarchien der Universität lässt sich mit dem Phänomen der *leaky pipeline* beschreiben (vgl. Berryman 1983): In den untersten Qualifikationsstufen sind Frauen überdurchschnittlich vertreten, doch je weiter man in den Hierarchien nach oben schaut, desto geringer wird der Frauenanteil.

Abbildung 4: Leaky Pipeline für Universitäten gesamt (2005 bzw. 2009)



Männer- und Frauenanteile nach unterschiedlichen Qualifikationsgruppen (in Prozent): Studierende = ordentliche Studierende (DUK: Studierende); Erstabschluss = Abschluss von Diplomstudium oder Bakkalaureatsstudium; Zweitabschluss = Abschluss von Magisterstudium oder Doktoratsstudium; Drittfinanzierte MitarbeiterInnen = über F&E drittfinanzierte MitarbeiterInnen, Verwendung 24, 25; AssistentInnen = AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Verwendungen 16, 17, 21, 30; DozentInnen Verwendung 14; ProfessorInnen Verwendungen 11, 12. Studierende im WS 2005/06 bzw. 2009/10; Abschlüsse im Studienjahr 2004/05 bzw. 2008/09. Quelle: uni:data, Verwendungen gemäß BidokVUni; Köpfe (bereinigt), 21.03.2011; eigene Berechnungen.

Während der Frauenanteil bei den Studierenden deutlich über der Hälfte liegt (53,6%) und bei den Erstabschlüssen aufgrund geringerer Abbruchquoten von Frauen noch weiter steigt (57,6%), machen nur noch 46,2% der Frauen einen Zweitabschluss (Master oder Doktorat). Bei den hierarchischen Stufen einer wissenschaftlichen Beschäftigung sinkt der Frauenanteil dann kontinuierlich. Der Anteil von Frauen bei drittfinanzierten MitarbeiterInnen liegt mit 44,3% zwar nur geringfügig niedriger als bei den Zweitabschlüssen, doch ist diese Funktionskategorie hinsichtlich einer wissenschaftlichen Karriere ambivalent zu bewerten. Die dafür notwendigen Qualifizierungsschritte können aufgrund von Projektverpflichtungen und Akquisitionsdruck erschwert werden.⁴ Relativ hoch – ähnlich wie der Anteil von Zweitabschlüssen – ist der Frauenanteil bei den UniversitätsassistentInnen (42,0%), sinkt dann aber massiv bei den Beschäftigten mit Habilitation, d.h. bei den DozentInnen (20,7%) und noch etwas mehr bei ProfessorInnen (18,7%)⁵. Die größten Verluste des Frauenanteils

⁴ Vgl. für die Situation in drittfinanzierten Projekten im Bereich der Auftragsforschung Papouschek, Pastner (2002) oder allgemein für drittfinanzierte Projekte Buchinger et al. (2002) oder Wroblewski et al. (2007).

⁵ Durch Berücksichtigung von unbefristeten und befristeten Professuren (Verwendungen 11 und 12 gemäß BidokVUni) weichen die Werte der leaky pipeline von jenen Werten ab, die bei der langfristigen Entwicklung der Professuren dargestellt sind, die nur unbefristete Professuren (Verwendung 11) enthalten.

bestehen also – trotz der gegenüber den 1990er Jahren gestiegenen Zahl von habilitierten Frauen – immer noch vor der Habilitation.⁶

Die leaky pipeline bleibt im Zeitverlauf relativ unverändert. Vergleicht man die Werte WS 2009/10 mit jenen von WS 2005/06⁷, so ist mit Ausnahme der drittfinitzierten MitarbeiterInnen bei allen Stufen der universitären Beschäftigung eine leichte Verschiebung der Kurve nach oben zu registrieren und es ist vor allem auch der Frauenanteil bei den Zweitabschlüssen gestiegen. Große Verluste des Frauenanteils bestehen also auch 2005/06 vor der Habilitation und noch deutlicher als 2009/10 zwischen Erst- und Zweitabschlüssen (vgl. Wroblewski, Leitner 2007). Zwischen Universitäten und Fachrichtungen kann es dabei zu unterschiedlichen Mustern kommen, doch an allen Universitäten und in allen Fachrichtungen sinkt der Frauenanteil über die Karrierestufen (von Studierenden bis zu Professuren) ganz erheblich.

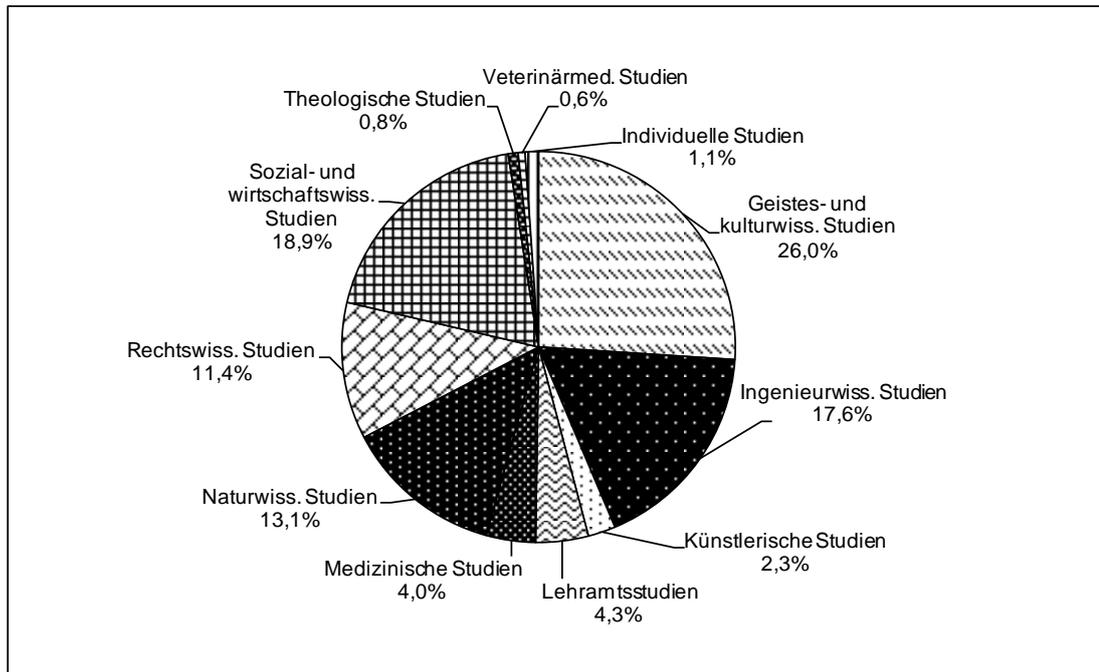
Die Verluste des Frauenanteils in den oberen Hierarchiestufen wissenschaftlicher Karrieren bzw. der Gläsernen Decke vor den obersten Hierarchien können auch durch eine einzelne Maßzahl, nämlich den Glass-Ceiling-Index oder Glasdecken-Index dargestellt werden.⁸ Aggregiert über alle Universitäten liegt der Glass-Ceiling-Index 2009 bei 0,55, d.h. man ist von einem Idealwert von 1 noch sehr weit entfernt. In den Jahren 2005 bis 2007 beträgt der Index-Wert kontinuierlich 0,50 und steigt 2008 auf 0,51 an (uni:data, Abruf 28.04.2010).

Wesentlich für die Möglichkeit der Erhöhung des Frauenanteils in Professuren ist die fachliche Ausrichtung der Universitäten, d.h. die Fächerstruktur der Studien und WissenschaftlerInnen an den Universitäten. Durch die geschlechtsspezifische Segregation oder Konzentration von Männern und Frauen auf unterschiedliche Bildungs- und Arbeitsbereiche, die auch in der Bildungspartizipation und Forschung der Universitäten weiterbesteht, ist das Angebot von Bewerberinnen für technische oder geisteswissenschaftliche Professuren deutlich unterschiedlich. Diese Segregation nach Fachbereichen bleibt im Zeitverlauf stabil und weist gegenüber den Befunden von 2007 (vgl. Wroblewski, Leitner 2007) kaum Veränderungen auf.

⁶ 1990 lag der Frauenanteil bei Habilitationen bei rund 10% (damals habilitierten 20 Frauen). Seit damals ist die Zahl der Habilitationen von Frauen langsam angestiegen (im Jahr 2000 waren es beispielsweise 60 Frauen, d.s. 21%, vgl. Wroblewski et al. 2007: 58). Zur aktuellen Situation siehe Tabelle 2 bzw. Tabelle 9.

⁷ Im WS 2005/06 lag der Frauenanteil der Studierenden bei 53,4%, jener der Erstabschlüsse bei 56,4% und der Zweitabschlüsse bei 40,6%. Auf den Stufen der universitären Beschäftigung sind Frauen mit 46,0% bei den drittfinitzierten MitarbeiterInnen und 39,6% bei den AssistentInnen vertreten, fallen bei den DozentInnen auf 17,7% und bei ProfessorInnen auf 15,0% zurück. Das WS 2005/06 wurde als Vergleichszeit gewählt, weil dies der erste Vergleichszeitpunkt innerhalb von uni:data ist und damit eine einheitliche Datenquelle für den Vergleich vorliegt.

⁸ Übernommen aus dem Gender-Monitoring von uni:data (www.bmwf.gv.at/unidata). „Der Glasdecken-Index misst die relative Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, Top-Positionen zu erreichen: Der Anteil von Frauen auf ProfessorInnenebene wird in Relation gesetzt zum Frauenanteil im gesamten wissenschaftlichen Bereich. Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Männern und Frauen auf Professuren gleich sind; je niedriger der Wert, desto geringer sind die Aufstiegschancen bzw. desto „dicker“ ist die Gläserne Decke.“ (Universität Graz 2006: 31)

Abbildung 5: Fachliche Ausrichtung der Universitäten gesamt (2009)

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen auf Basis der ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen (WS 2009, Stichtag 01.02.2010).

In der Fächerstruktur der Studien aller österreichischen Universitäten⁹ dominieren Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studien (26%) sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Studien (19%). Entsprechend den Anteilen folgen Ingenieurwissenschaftliche Studien mit 18%, Naturwissenschaftliche Studien mit 13% und Rechtswissenschaftliche Studien mit 11%. Anteile deutlich unter 10% weisen Lehramtsstudien (4%), Medizinische Studien (4%), Künstlerische Studien (2%) sowie Theologische Studien und Veterinärmedizinische Studien auf. Die unterschiedlichen fachlichen Schwerpunktsetzungen der Universitäten können im Vergleich zur aggregierten Fächerstruktur der österreichischen Universitäten gesehen werden.

Die Frauenanteile bei ordentlichen Studien variieren zwischen 81% bei Veterinärmedizinischen Studien und 26% bei Ingenieurwissenschaftlichen Studien. Mit mehr als 60% dominieren Frauen deutlich bei den Geistes- und Kulturwissenschaftlichen Studien, Lehramtsstudien und Naturwissenschaftlichen Studien sowie den bereits erwähnten Veterinärmedizinischen Studien. Allein in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Studien, Theologischen Studien und Ingenieurwissenschaftlichen Studien stellen weibliche Studierende die Minderheit.

⁹ Die fachliche Ausrichtung der Universitäten wird auf Basis der ordentlichen Studien nach nationalen Studiengruppen berechnet. Nicht enthalten ist in der Darstellung die Donau-Universität Krems, für diese liegen nur Daten auf Basis der internationalen Studiengruppen nach ISCED vor.

Der Frauenanteil unter AbsolventInnen übersteigt in allen Studiengruppen – mit Ausnahme der Theologie – sogar noch den Frauenanteil in Studien, d.h. Frauen weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, ein begonnenes Studium abzuschließen. Ein deutliches Absinken des Frauenanteils zeigt sich jedoch bei der Habilitation. In den letzten Jahren wurden zwischen 27% und 29% der Habilitationen von Frauen erworben. Auffällig ist hier, dass in frauendominierten Studien wie Medizin oder Geisteswissenschaften nur ein Drittel der Habilitationen auf Frauen entfallen. Auf der anderen Seite weisen die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Studien bzw. Abschlüssen auf und der Frauenanteil an Habilitationen liegt ebenfalls bei rund einem Drittel. Die Naturwissenschaften dagegen sind ein Beispiel dafür, dass ein hoher Frauenanteil in Studien und Abschlüssen kein Garant dafür ist, dass Frauen sich auch für die wissenschaftliche Karriere entscheiden. In den Naturwissenschaften entfällt nur jede zehnte Habilitation auf eine Frau. Im Bereich der Kunst schwankt der Frauenanteil an Habilitationen aufgrund der geringen Fallzahlen deutlich, wobei Habilitationen tendenziell eher von Frauen als von Männern erworben werden.

Tabelle 1: Frauenanteile nach Studiengruppen an allen Universitäten (2009)

	Ordentliche Studien (Stichtag 28.02.2010)			Studienabschlüsse (Studienjahr 2008/09)		
	ges	w	FA%	ges	w	FA%
Geistes- und kulturwiss. Studien	87.441	61.190	70,0	6.454	4.718	73,1
Ingenieurwissenschaftliche Studien	59.201	15.318	25,9	5.326	1.447	27,2
Künstlerische Studien	7.570	4.292	56,7	1.074	654	60,9
Lehramtsstudien	14.433	9.316	64,5	1.009	738	73,1
Medizinische Studien	13.565	7.007	51,7	1.968	1.208	61,4
Naturwissenschaftliche Studien	43.843	26.902	61,4	3.837	2.445	63,7
Rechtswissenschaftliche Studien	38.155	20.153	52,8	1.818	1.014	55,8
Sozial- und wirtschaftswiss. Studien	63.289	30.798	48,7	5.155	2.548	49,4
Theologische Studien	2.711	1.104	40,7	190	66	34,7
Veterinärmedizinische Studien	1.889	1.527	80,8	160	128	80,0
Individuelle Studien	3.653	2.453	67,2	241	165	68,5
Insgesamt	335.750	180.060	53,6	27.232	15.131	55,6

Anm.: ges = absolute Anzahl, w = davon weiblich, FA% = Frauenanteil in Prozent.

Quelle: uni:data, ordentliche Studien nach nationalen Gruppen von Studien (WS 2009) bzw. Studienabschlüssen (Erst- und Zweitabschlüsse, Studienjahr 2008/09), Abruf 15.03.2011.

Tabelle 2: Frauenanteile an Habilitationen an allen Universitäten (2007-2009)

	2007			2008			2009		
	ges	w	FA%	ges	w	FA%	ges	w	FA%
Naturwissenschaften	61,8	9,0	14,6	64,4	12,1	18,8	51,3	5,4	10,5
Künstlerisch/wissenschaftl. Zweige	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	100,0	0,2	0,0	0,0
Technische Wissenschaften	14,0	0,2	1,4	19,8	0,0	0,0	18,4	0,9	4,9
Humanmedizin	122,4	37,0	30,2	115,8	37,4	32,3	98,4	34,2	34,8
Land- und Forstwirts., Veterinärm.	7,6	2,6	34,2	2,2	0,7	31,8	2,0	0,0	0,0
Sozialwissenschaften	38,3	13,6	35,5	42,5	10,4	24,5	46,6	16,3	35,0
Geisteswissenschaften	34,8	11,8	33,9	39,8	15,3	38,4	35,2	12,2	34,7
Musik	5,0	3,0	60,0	5,0	2,0	40,0	6,0	4,0	66,7
Bildende Kunst/Design	1,0	1,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	100,0
Darst. Kunst/Film und Fernsehen	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Insgesamt	285	78	27,4	291	79	27,1	259	74	28,6

Anm.: ges = absolute Anzahl von Habilitationen, w = davon weiblich, FA% = Frauenanteil an Habilitationen in Prozent, Veterinärm. = Veterinärmedizin.

Quelle: uni:data, Habilitationen nach Wissenschafts-/Kunstzweig (Habilitationen in Fächern, die mehrere Wissenschaftszweige verbinden, sind diesen anteilig zugeordnet), Summenzeile gerundet, Abruf 15.03.2011.

Die hohe Studienpartizipation von Frauen lässt also auf einen ausreichenden Nachwuchs in den meisten Studiengruppen schließen. Aber bereits bei den Anfangsstufen wissenschaftlicher Karrieren (Zweitabschlüsse, AssistentInnen) ist der Frauenanteil deutlich niedriger und fällt vor allem vor der formalen Qualifikationsstufe für Professuren, der Habilitation, deutlich ab und mündet in einem geringen Frauenanteil bei Professuren. Dass diese Unterrepräsentanz von Frauen kein rein demographisches Problem ist, das sich mit der breiteren Basis von Studentinnen und Dissertandinnen „auswächst“, zeigen Beispiele wie die Veterinärmedizinische Universität oder auch Geistes- und Kulturwissenschaftliche Studien, die traditionell einen weit überdurchschnittlichen Frauenanteil bei Studierenden und AbsolventInnen aufweisen. Doch selbst hier liegt der Frauenanteil bei Habilitationen bei rund einem Drittel.

2.2 Forschungsstand zu Barrieren für Frauen im Berufungsverfahren

Die in Kapitel 2.1 beschriebene Situation führt zur Frage, warum sich das vorhandene Potential von hochqualifizierten Frauen noch nicht oder nur ansatzweise in einem höheren Frauenanteil in Professuren niederschlägt. Handelt es sich nur um einen Mangel an Bewerberinnen oder sind strukturelle Barrieren im Spiel, die Frauen den Weg in die Professur erschweren? In den letzten Jahren haben sich einige Untersuchungen mit der Frage der „Gläsernen Decke“ in der Wissenschaft auseinandergesetzt und sich dabei auch mit dem Berufungsverfahren beschäftigt. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über den Forschungsstand mit Schwerpunkt auf Frauen in Professuren gegeben.

Hinsichtlich der Barrieren für den Aufstieg von Frauen in der Wissenschaft sieht Bourns (2003: 90) v.a. drei Dimensionen als relevant an: „gendered procedures, gender schemes in the perception and attribution of scientific competence, gendered definitions of scientific quality.“

Mit dem Geschlechterbias in Verfahren – konkret in Berufungsverfahren – ist primär die fehlende Transparenz von Entscheidungskriterien und informellen Verfahrensbestandteilen gemeint, die dazu führen, dass Frauen seltener erfolgreich aus diesen Verfahren hervorgehen. Eine wesentliche Rolle spielen hier aber auch informelle Netzwerke. Der zweite Aspekt bezieht sich auf einen Genderbias in der Bewertung und Wahrnehmung wissenschaftlicher Kompetenz, wie dies beispielsweise für das Peer Review-Verfahren diskutiert wurde. Als dritte zentrale Dimension spricht Bourns die männlich geprägte Wissenschaftskultur an, die ein spezifisches Bild von „guter Wissenschaft“ transportiert, das Männer eher erfüllen können als Frauen. In Anlehnung an Bourns (2003) wird der Forschungsstand zu Barrieren für Frauen in Professuren nach diesen drei Aspekten gegliedert.

2.2.1 Geschlechterbias aufgrund von Verfahrensvorgaben

Christine Färber und Ulrike Spangenberg (2008) analysieren das Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen im Hinblick auf Gleichstellung von Frauen und Männern und diskutieren mögliche Ansatzpunkte, um frauenfördernde Aspekte im Verfahren zu verankern. Sie kontrastieren dabei sehr eindrücklich die Diskrepanz zwischen dem Selbstverständnis von Berufungskommissionen, sich geschlechtsneutral zu verhalten und den Benachteiligungen, die sich in der Umsetzungspraxis identifizieren lassen. Ein Geschlechterbias ergibt sich in der Praxis der Berufungsverfahren durch den hohen Stellenwert, der informellen Prozessen (v.a. Netzwerken) zukommt, den nicht standardisierten Bewertungsprozeduren und der überwiegend männlichen Zusammensetzung von Berufungskommissionen. Eine Konsequenz ist, dass Verfahren nicht transparent sind und doing Gender-Prozesse wirksam werden (beispielsweise in der Thematisierung von Betreuungspflichten).

Marieke van den Brink (2009) setzt sich ebenfalls mit der „black box“ des Berufungsverfahrens in den Niederlanden auseinander und zeigt anhand einer Analyse von Berichten der Kommission über Berufungsverfahren („appointment reports“) und von Interviews mit Mitgliedern von Berufungskommissionen, dass in Berufungsverfahren gegenderte Praktiken zum Tragen kommen. Sie analysiert das Ergebnis (erfolgreiche Berufungen von Frauen) in Abhängigkeit von der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Kommission, der Form der Ausschreibung der Stelle (ob eine offene Ausschreibung erfolgt ist oder nicht) und der zugrunde gelegten Auswahlkriterien. Es wird dabei deutlich, dass Frauen in jenen Fällen, in denen keine öffentliche Ausschreibung erfolgt ist, seltener berufen werden als bei offenen Ausschreibungen. Sie zeigt weiters, dass der

Frauenanteil unter Berufungen steigt, wenn zumindest zwei Frauen in einer Berufungskommission als stimmberechtigte Mitglieder vertreten sind. Anhand der Interviews wird darüber hinaus auch deutlich, dass Bewertungskriterien – so sie nicht von Beginn an explizit ausformuliert wurden – für Frauen und Männer unterschiedlich ausgelegt werden, wobei sich hier deutliche Unterschiede zwischen den Disziplinen zeigen.

Ursula Pasero und Birger Priddat (2003) untersuchen das Glass Ceiling-Phänomen in der Wissenschaft unter einer organisationstheoretischen Perspektive, die u.a. Führungsstile thematisiert. Dabei wird die Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren als Folge eines komplexen Zusammenspiels von Selbstselektionsmechanismen und Fremdselektion verstanden. Auf der Ebene der Selbstselektion geht es darum, dass Frauen die Erwartungen, die mit den Strukturen einer wissenschaftlichen Karriere verbunden sind, mit den Vorstellungen über die eigene Lebensplanung in Übereinstimmung bringen müssen. In diesem Zusammenhang wird primär die Frage der erwarteten Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere mit Familiengründung oder Kinderbetreuung diskutiert (vgl. z.B. Auferkorte-Michaelis et al. 2005; Metz-Göckel et al. 2008; Lind 2008). Auf der Ebene der Fremdselektion geht es um die Frage, ob an Männer und Frauen unterschiedliche Erwartungen bezüglich ihres Potentials gestellt werden, die diskriminierende Auswahlentscheidungen hervorbringen (Pasero, Priddat 2003: 115f). Im Zusammenhang mit Fremdselektion wirken sich v.a. Rekrutierungsmechanismen nach dem Prinzip der Selbstähnlichkeit (vgl. auch Diskussion um Homosozialität, Kapitel 2.2.3), MentorInnenschaft oder geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bewertungskriterien aus.

Die AutorInnen weisen aus einer organisationstheoretischen Perspektive auch auf die Bedeutung informeller Netzwerke hin, die im Vergleich zur Wirtschaft aufgrund fehlender strikter Entscheidungshierarchien im klassischen Sinn eine deutlich größere Rolle spielen. Dies wird auf die Selbstverwaltung, die im Bereich der Forschung und Lehre verankert ist, zurückgeführt. „Solche Netzwerke sind von Partikularinteressen bestimmt, die sich nicht mit den Organisationszielen decken müssen bzw. ihnen nur zum Teil entsprechen. Für die Organisation können sie zum Hindernis werden, da sie sich als resistent gegenüber der erfolgreichen Durchsetzung von Strukturveränderungen erweisen, wenn diese ihren Partikularinteressen zuwider laufen.“ (Pasero, Priddat 2003: 101).

Dieser Geschlechterbias im Prozedere wurde auch in der Diskussion um die Reform des Berufungsverfahrens an Universitäten in Deutschland thematisiert. In Deutschland wurden Berufungsverfahren in den letzten Jahren v.a. unter dem Aspekt der Qualitätssicherung diskutiert (vgl. Schmitt et al. 2004; Wissenschaftsrat 2005). Grundlage dafür waren die Empfehlungen des Wissenschaftsrats aus dem Jahr 2005, die darauf abzielen, bestehende Verfahrensmängel aufzuzeigen und entsprechende Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Konkret formuliert der Wissenschaftsrat das Ziel, „den Hochschulen ein effizientes Instrument der Personalplanung und Hochschulsteuerung an die Hand zu geben, das zur Qualitätssicherung beiträgt, internationalen Verfahrensstandards entspricht, objektiv und

transparent strukturiert ist, und somit auch von den Nachwuchswissenschaftlern und der wissenschaftlichen Öffentlichkeit uneingeschränkt akzeptiert werden kann.“ (Wissenschaftsrat 2005: 4)

Im Zentrum der Empfehlungen des Wissenschaftsrats stehen die Verkürzung der Verfahrensdauer und die Erhöhung der Transparenz des Verfahrens – sowohl im Sinne von Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen als auch im Sinne von Information der BewerberInnen über den Stand des Berufungsverfahrens. Im Begutachtungsverfahren soll verstärkt Wert auf die Vergleichbarkeit der Gutachten gelegt werden und die Leistungen in der Lehre neben dem wissenschaftlichen Output einbezogen werden. Bei Personen, die erstmals berufen werden, sollte vermehrt von Befristungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht werden, wobei sichergestellt sein sollte, dass eine Verlängerung (Entfristung) ohne neuerliches Berufungsverfahren erfolgt, wenn die in den Berufungsverhandlungen vereinbarten Kriterien für eine unbefristete Verlängerung erfüllt sind. Auf Geschlecht wird insofern Bezug genommen als gefordert wird, die Präsenz von Frauen in Verfahren zu erhöhen (d.h. Frauen als stimmberechtigte Mitglieder in Berufungskommissionen einzubeziehen). Insgesamt ist der Wissenschaftsrat davon überzeugt, „dass ein durch eine hohe Verfahrenstransparenz und die konsequente Berücksichtigung von Qualitätskriterien gekennzeichnetes Berufungsverfahren einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen bei Berufungen leisten wird.“ (Wissenschaftsrat 2005: 6)

2.2.2 Geschlechterbias aufgrund des Begutachtungsverfahrens (Peer Review u.ä.)

Peer Reviews stellen seit mehr als 300 Jahren das zentrale Begutachtungsinstrument in der autonomen, selbstverwalteten Wissenschaft dar. Trotz des hohen Stellenwerts des Instruments für nationale Wissenschaftssysteme wie auch auf transnationaler Ebene wird immer wieder Kritik an diesem Verfahren laut, wobei v.a. seine Reliabilität und Validität in Frage gestellt werden (Hornbostel, Simon 2006: 5; Hirschauer 2004; Fröhlich 2003). Kritisch hinterfragt wird ein geringer Übereinstimmungsgrad zwischen GutachterInnen, mangelnde Transparenz, Innovationsfeindlichkeit sowie der damit verbundene Aufwand. Hornbostel und Simon thematisieren auch eine Reihe von Veränderungen in den Rahmenbedingungen für Wissenschaft, wie z.B. den gestiegenen Konkurrenzdruck, die Gatekeeper-Funktion von GutachterInnen, die mit einer Verstärkung des „Matthäuseffekts“ (Merton 1968) verbunden ist, die steigenden Anforderungen an GutachterInnen aufgrund der Erweiterung des Peer Reviews durch Evaluationen, Akkreditierungen etc. und nicht zuletzt die Risiken, mit denen GutachterInnen umgehen müssen, die sich im Zuge der intensiven öffentlichen Diskussion von Fälschungsskandalen gezeigt haben. Sie fordern daher Veränderungen des Peer Review-Verfahrens, um dieses zeitgemäßer ausgestalten zu können.

Neben dieser „allgemein“ formulierten Kritik am Peer Review ist aber auch unter einer Geschlechterperspektive das Vertrauen in die Objektivität des Peer Review-Verfahrens seit der viel beachteten Studie von Wenneras und Wold (1997) „Nepotism and Sexism in Peer

Review“ schwer erschüttert. Christine Wenneras und Agnes Wold zeigen anhand ihrer Analyse der Bewilligung von Anträgen an das Schwedische Medical Research Council (MRC) einen deutlichen geschlechtsspezifischen Bias zugunsten männlicher Antragsteller auf. Frauen müssen erheblich mehr an Qualität – gemessen an Publikationen und Impact-Punkten – vorweisen, um als gleich qualifiziert bewertet zu werden wie Männer. Die Einschätzung der Qualität wird stark begünstigt durch Ähnlichkeiten, die in der Person bzw. der wissenschaftlichen Methode liegen, da epistemische Kulturen (Knorr-Cetina 2002) – also ähnliche Forschungsstile und Grundorientierungen – den Bezugsrahmen für die Bewertung von Peers bilden.

Bourns und Scholten kommen zu einem ähnlichen Ergebnis bei der Analyse der Anträge von NachwuchswissenschaftlerInnen an die Niederländische Organisation for Scientific Research (vgl. Bourns 2003: 92ff). Sie zeigen zum einen, dass die Erfolgsquote von Frauen zwischen den Disziplinen variiert – wobei Frauen als Antragstellerinnen in den Bereichen Biologie/Ozeanologie und Geowissenschaften sehr geringe Erfolgsquoten aufwiesen, während sie in den „exakten“ Naturwissenschaften weit überdurchschnittlich erfolgreich waren. Dieser Befund zeigt aus Sicht der Autorinnen, dass man nicht von einer generellen Diskriminierung von Frauen sprechen kann, sondern sie gehen von dahinterliegenden subtilen Benachteiligungsmechanismen aus. Ein anschließend durchgeführtes Experiment zeigte, dass Anträge bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation eher als „excellent“ beurteilt wurden, wenn Männer die Anträge stellten, während die Anträge von Frauen als „good“ bewertet wurden.

Bourns (2003: 94f) verweist weiters auf eine Analyse der Auftragsvergabe der Niederländischen National Research Organisation (NOW), die zeigte, dass Forschungsanträge, die quantitative methodische Zugänge wählen, eher gefördert werden als solche mit qualitativen Zugängen, dass mono-disziplinäre Anträge erfolgreicher sind als interdisziplinäre Projekte und dass für die Bewertung der wissenschaftlichen Qualität der AntragstellerInnen primär auf Artikel in wissenschaftlichen Zeitschriften abgestellt wird, wodurch Monographien und Buchbeiträge nicht berücksichtigt werden.

Als ein weiterer Bias im Peer Review gilt die fälschliche Zurechnung von Erkenntnissen anderer zu renommierten Wissenschaftlern, der sogenannte Matthäus-Effekt. 1993 veröffentlichte Margaret Rossiter einen Beitrag mit dem Titel „The ~~Matthew~~ Matilda Effect in Science“ bei dem sie sich mit dem von Merton aufgezeigten Matthäus-Effekt auseinandersetzte und ihn um eine Gender-Perspektive erweiterte. Merton setzte sich 1968 mit dem Phänomen auseinander, dass etablierten ForscherInnen Arbeiten zugeschrieben werden, die sie nicht oder zumindest nicht alleine durchgeführt haben. Rossiter zeigt anhand einer Reihe von Fallbeispielen, dass Leistungen von Frauen in Teams häufig nicht wahrgenommen werden und die Leistungen ausschließlich den Männern zugeschrieben werden. Das wohl prominenteste Beispiel ist der Fall von Lise Meitner, die gemeinsam mit

Otto Hahn bahnbrechende Forschung im Bereich der Physik (Kernspaltung) durchführte, für die „ihm“ 1944 der Nobelpreis verliehen wurde.

2.2.3 Geschlechterbias aufgrund von Bewertungskriterien im Berufungsverfahren

Ziel des Berufungsverfahrens ist es, „die am besten geeignete Person“ zu berufen. Die Bewertung der Exzellenz der BewerberInnen erfolgt traditionsgemäß an Forschungsleistungen (gemessen an Publikations- und Zitationsindizes), an Drittmittelerwerbungen sowie – je nach Fachbereich unterschiedlich gewichtet – an Kooperations- und Transferleistungen. Führungskompetenz oder Lehrerfahrung bzw. Qualität der Lehre spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle. Aus einer Gender-Perspektive wird kritisiert, dass sich die in Berufungsverfahren angewendeten Bewertungskriterien an einem männlich geprägten Wissenschaftsverständnis orientieren, das u.a. die volle zeitliche Verfügbarkeit und uneingeschränkte Hingabe für die Wissenschaft erfordert.

Für die Beurteilung der Eignung für eine Professur ist also der wissenschaftliche Output, der sich in Publikationen in Fachzeitschriften, wissenschaftlichen Monographien oder Sammelbänden ausdrückt, das dominierende Kriterium. Da die Qualität dieses Outputs unmittelbar schwer zu beurteilen ist, wird auf „objektive“ – im Sinne von vergleichbare und quantifizierbare – Indikatoren für die Qualität abgestellt (Pasero, Priddat 2003: 103).

Ein Geschlechterbias wird in diesem Zusammenhang wirksam, weil sich die Publikationsstrategien zwischen Frauen und Männern (bzw. zwischen frauen- und männerdominierten Disziplinen) unterscheiden. Palomba (2004: 123) hält fest, „that there are no significant variations in the number of publications, but that differences concerned other variables such as type of publication, language or type of specialisation.“¹⁰ Auch die häufig vermutete geringere Publikationstätigkeit von Frauen mit Kindern lässt sich empirisch nicht nachweisen. Studien belegen vielmehr, dass Kinder kaum bzw. nur vorübergehende Auswirkungen auf die wissenschaftliche Publikationstätigkeit haben, sieht man von der Phase der intensiven Kleinkindbetreuung ab (Cole, Zuckerman 1987; Kyvik 1990, zitiert nach Hey 2005: 34).

Die erwähnten „objektiven“ Bewertungskriterien haben vor allem für die „exakten“ Wissenschaften (Naturwissenschaften, Technik) Gültigkeit, was u.a. dazu führt, dass es in den Geisteswissenschaften deutlich schwieriger ist, diese Kriterien zu erfüllen. Nochmal erschwert wird dies in innovativen Forschungsbereichen, wie z.B. der Frauen- und Geschlechterforschung. Jutta Allmendinger und Thomas Hinz zeigen anhand einer Analyse von Forschungsanträgen bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), dass in der Frauen- und Geschlechterforschung die Bewilligungsquote von eingereichten Förderanträgen um fast 20 Prozentpunkte niedriger liegt als beispielsweise im Bereich Arbeit

¹⁰ Siehe auch Griffin (2004), die stärker auf die Unterschiede zwischen Disziplinen abstellt.

und Industrie (Allmendinger, Hinz 2002: 24). Jänchen und Schulz (2005) kommen in ihrer Analyse der Zugangschancen zu Ressourcen der Forschungsförderung in der Schweiz zu dem Ergebnis, dass die Bewilligungsquote in den exakten Wissenschaften (konkret in Chemie und Psychologie) höher sind als im Bereich der Politikwissenschaft und dass in den exakten Wissenschaften die Bewilligungsquote von Projekten, die von Männern eingereicht wurden, fast 20 Prozentpunkte höher ist als jene von Frauen. Für den Österreichischen Wissenschaftsfonds (FWF) lassen sich keine eindeutigen Befunde ableiten – die Bewilligungsquote von Frauen war in den Jahren 1998 bis 2005 drei Mal höher als jene der Männer, in den anderen fünf Jahren deutlich niedriger als jene der Männer. Die Interpretation dieses Unterschieds wird durch die unterschiedliche Altersstruktur erschwert (Frauen sind bei der Antragstellung deutlich jünger als Männer). Auffällig ist, dass bei einer Tendenz zunehmender Anträge von Frauen (1998 wurden 13% der Anträge von Frauen gestellt, 2005 waren es 20%) die Bewilligungsquote bei Männern höher liegt (Schacherl et al. 2007: 102f).

Dieser „objektiven“ Bewertung entziehen sich jedoch jene Bewertungskriterien, die letztendlich für eine Stellenbesetzung häufig ausschlaggebend sind, wie z.B. soziale Kompetenz, Teamfähigkeit oder eine vermutete inhaltliche und persönliche Ergänzung des Fachbereichs. Karin Zimmermann (2006: 3) stellt die These auf, dass im Berufungsverfahren „die ‚Passfähigkeit‘ entlang fachlicher Standards, Beurteilungs- und Auswahlkriterien ausgehandelt werden, die im Prozess der Aushandlung mit objektiver Geltung versehen werden. Dieser Verobjektivierungsprozess durch das Berufungsverfahren zeichnet sich dadurch aus, dass die Kriterien dynamisch gehandhabt, situationsabhängig modifiziert und bedarfsabhängig umcodiert werden.“ Dabei kommt zwei Dimensionen zentrale Bedeutung zu: der Steuerungs- und Selektionsfunktion wissenschaftlicher Netzwerke und der Unentscheidbarkeit bei der Gewichtung fachlicher, sozialer, kultureller und persönlichkeitsabhängiger Beurteilungskriterien.

Die Annahme, dass sich im Berufungsverfahren die Besten durchsetzen werden, unabhängig vom Geschlecht, ist die Inkorporierung eines gängigen Bewertungsschemas durch die AkteurInnen im Berufungsverfahren. Um mit Bourdieu zu sprechen, der diesen Prozess als „symbolische Gewalt“ bezeichnete, handelt es sich um einen kaum hinterfragten „Glauben“ an die Spielregeln des wissenschaftlichen Feldes, womit die Anerkennung sozial dominanter Schemata der Klassifikation einhergeht (Bourdieu, Wacquant 2006: 127f).

Am deutlichsten demaskiert Steffani Engler (2001) diesen Mythos der Objektivität des Auswahlverfahrens. Sie zeigt, dass es im Berufungsverfahren nicht nur um die Darstellung der Qualität der wissenschaftlichen Arbeit geht, sondern um die Darstellung der „wissenschaftlichen Persönlichkeit“. Wissenschaftliche Anerkennung und Reputation werden als Prozesse gegenseitiger Anerkennung und Zuschreibung verstanden, die wissenschaftliche Persönlichkeiten hervorbringen. „Daher sind wissenschaftliche Persönlichkeiten soziale Geschöpfe, geschaffen in einem fortwährenden Prozess der Anerkennung und Zuschreibung.“ (Engler 2001: 448) In der Analyse von Biographien von

ProfessorInnen wird deutlich, dass „Frauen offensichtlich aus jenen sozialen Spielen, in denen es in Auseinandersetzung und um Zuschreibung von Anerkennung geht, ausgeschlossen sind.“ (Engler 2001: 458)

Sandra Beaufaÿs (2003) zeigt anhand von Fallstudien in Biochemischen Instituten und Geschichtswissenschaftlichen Fakultäten, wie diese Zuschreibungs- und Anerkennungsmechanismen bei der Auswahl von NachwuchswissenschaftlerInnen durch ProfessorInnen zum Tragen kommen. Ihre Ergebnisse zeigen, „dass es sich bei dem Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft um einen höchst komplexen, vielschichtigen Vorgang handelt, der in dem Prozess, in dem Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Akteuren des Feldes werden, seine Wirkung entfaltet.“ (Beaufaÿs 2003: 254) Wesentliche Aspekte in diesem Spiel sind die Bereitschaft, dem Postulat der völligen Hingabe an die Wissenschaft zu folgen (d.h. außeruniversitäre Interessen den Anforderungen der Wissenschaft unterzuordnen) und das Phänomen der Homosozialität¹¹.

Karin Zimmermann (2002), die sich in einer empirischen Studie zur Rekrutierung der Mitglieder von ExpertInnengremien und Strukturkommissionen in Deutschland mit der Frage auseinandersetzt, inwiefern Frauen tatsächlich an der Spitze angekommen sind und in gleicher Weise an Reputation und Netzwerken teilhaben, kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass geschlechtsspezifische Asymmetrien in der Anerkennung wissenschaftlicher Exzellenz und Expertise fortbestehen. Dem entspricht auch der Befund in Zimmermann et al. (2004), dass einflussreiche Netzwerke (wissenschaftliche Eliten) nach wie vor männerdominiert sind und dass als zentraler Grund für die geringe Präsenz von Frauen in diesen Netzwerken die fehlende Wahrnehmung von Expertinnen gesehen wird (der Pool an geeigneten Expertinnen sei zu klein). Immerhin rund zwei Drittel der Angehörigen von Eliten sehen jedoch in familiären Verpflichtungen den Grund dafür, dass so wenige Frauen in Leitungspositionen vertreten sind.

Die zentrale Rolle von Schlüsselpersonen (so genannten „gate keepers“) thematisiert Liisa Husu (2004) im Zusammenhang mit dem Zugang zu Forschungsförderung in Finnland. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass gate keeping-Positionen in der Wissenschaft überwiegend von Männern eingenommen werden, wodurch ihnen die Definitionsmacht in Bezug auf wissenschaftliche Qualitätsmaßstäbe zukommt.

Die Anwendung der eingangs beschriebenen „objektiven“ Bewertungsmaßstäbe führt u.a. auch dazu, dass möglichst geradlinige Berufskarrieren besser bewertet werden als wissenschaftliche Karrieren, die einen Umweg über außeruniversitäre Forschung genommen haben oder Unterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuungszeiten aufweisen. Färber (2003: 21f) ortet in diesem Zusammenhang einen „Jugendlichkeitsdiskurs“ in der

¹¹ Der Begriff wurde von Lipman-Blumen (1976: 16) in die Geschlechterforschung eingeführt und bezeichnet die Mechanismen, mit denen geschlechtsspezifische Privilegien gesichert werden. Sie bezeichnet mit Homosozialität „*the seeking, enjoyment, and/or preference for the company of the same sex*“.

Hochschulreformdebatte in Deutschland, der dazu führe, dass für Personen, die nicht „stromlinienförmig durch ihre Wissenschaftsbiographie schwimmen“ neue Hürden geschaffen werden. Sie hält fest, dass in der Normbiographie, die in vielen Bereichen (z.B. Stipendien) aufgrund von Alters- und Qualifikationsanforderungen implizit gefordert wird, „kein Raum für Kinder, kein Raum für Wirtschaftserfahrung oder Berufserfahrung außerhalb des Elfenbeinturms – die Frauen häufiger suchen –, kein Raum für einen wissenschaftlichen Umweg oder Auslandserfahrung, die nicht in den USA gesammelt wird“ ist. Mögliche Gegenmaßnahmen sind aus ihrer Sicht die Flexibilisierung der Karrierewege zur Professur sowie der Abbau von Altersgrenzen jeglicher Art.

3 Konzept und Umsetzung von *excellentia*

Das Konzept von „*excellentia*“ – für jede zusätzlich berufene Frau eine Prämie an die Universität auszuzahlen – scheint auf den ersten Blick einfach und problemlos zu sein. Bereits bei einem zweiten Blick wird jedoch die Komplexität des Programms sichtbar. Dies bereits bei der Formulierung der Zielsetzung: Soll die Zahl der Professorinnen erhöht werden oder der Frauenanteil in Professuren? Je nachdem auf welche Formulierung abgestellt wird, können die Ziele der Maßnahme und die Indikatoren, die für die Zuteilung der Prämien herangezogen werden, auseinandergehen. Im Folgenden wird daher zunächst ausführlich die Programmkonzeption beschrieben, wobei auch auf die während der Programmlaufzeit erfolgten Konzeptveränderungen eingegangen wird. Daran anschließend werden die Ergebnisse der *excellentia*-Ausschreibungen dargestellt und abschließend auf die Zielerreichung anhand unterschiedlicher Indikatoren eingegangen.

3.1 *Das Programm und seine Veränderungen*

Das Konzept von *excellentia* wurde im September 2004 von der damaligen Bundesministerin für Wissenschaft vorgestellt (bm:bwk 2004). Die Initiative für die Einrichtung des Programms ging vom Frauenpolitischen Beirat¹² aus, der ein Programm in Anlehnung an ein Schweizer Programm¹³ vorschlug, das in den Jahren 2000 bis 2003 umgesetzt wurde.

In der ersten Programmbeschreibung (Konzept zur Vorlage beim Rat für Forschung und Technologieentwicklung; bm:bwk 2004) wird als Ziel von *excellentia* die Verdoppelung des Frauenanteils unter Professuren an wissenschaftlichen Universitäten von 8% (im Jahr 2003) auf 16% per 31.12.2009 definiert. An künstlerischen Universitäten soll der Frauenanteil von 24% auf 30% erhöht werden. Nach diesem ersten Konzeptpapier war vorgesehen, jede zusätzliche Berufung mit rund € 50.000 zu fördern. Als zweiter Programmschwerpunkt war vorgesehen, Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von Wissenschaftlerinnen zu fördern. Dabei sollten die Universitäten motiviert werden, eigene innovative Programme zur Erhöhung der Zahl der Wissenschaftlerinnen entsprechend ihrer Profilbildung bzw. Schwerpunktsetzung zu konzipieren. Die Universitäten sollten dafür einen Sockelbetrag erhalten, der um 50% durch Eigenmittel der Universität aufzustocken sei.

In diesem ersten Konzeptpapier werden auch eine Reihe von Annahmen formuliert, die dem Programm zugrunde liegen. Dazu zählt zum einen, dass das Programm „die Leitungsgremien der Universität motivieren [soll], eine auf Frauenförderung und Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik zu betreiben und Frauenförderung als

¹² Der Frauenpolitische Beirat im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) ist ein beratendes Gremium der Bundesministerin/des Bundesministers in wissenschafts- und forschungspolitischen Fragen unter dem Blickwinkel der gleichen Partizipation von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung. Der Beirat basiert auf § 8 Abs. 2 Bundesministeriengesetz 1986. Den Vorsitz führt die Bundesministerin/der Bundesminister.

¹³ Vgl. Bachmann et al. 2004 und Spreyermann, Rothmayr 2009.

universitäre Aufgaben konkret wahrzunehmen“ (bm:bwk 2004: 3). An anderer Stelle wird festgehalten, dass durch die Maßnahme „die Berufungspraxis an österreichischen Universitäten zugunsten von Frauen verbessert werden [soll]“ (bm:bwk 2004: 7). Es wird also implizit davon ausgegangen, dass *excellencia* ein Anreiz für Universitäten sein soll, die bestehende Berufungspraxis im Hinblick auf einen möglichen Geschlechter-Bias zu reflektieren und gegebenenfalls zu adaptieren.

Die realisierte Version von *excellencia* (bm:bwk 2005) weicht von dieser ersten Konzeption zum einen durch die geringere Prämienhöhe pro zusätzlicher weiblicher Professur ab, zum anderen wurde die zweite Säule (Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen) erst für 2007 vorgesehen. Auf die Anforderung der Reflexion der Berufungspraxis wird nicht explizit eingegangen.

Durch *excellencia* sollte das Zeitfenster optimal genutzt werden, das sich durch die Altersstruktur an Universitäten ergibt. In der ersten Programmbroschüre (bm:bwk 2005: 6) ist dies wie folgt formuliert: „In den nächsten 5 Jahren werden durch Pensionierungen ca. 40% aller Professuren vakant. Diese Situation ermöglicht die sanfte, aber effektive Erschließung bislang weitgehend ungenutzter Humanressourcen für den Lehr- und Forschungsbetrieb.“ In der ursprünglichen Konzeption sollte jede Universität für die Berufung einer zusätzlichen Frau einen Betrag von € 33.880,- zur freien Verfügung erhalten (keine Zweckbindung der Mittel). Als zusätzliche Berufung gilt, wenn sich durch die Berufung einer Frau sowohl die absolute Zahl von Professorinnen wie auch der Frauenanteil in Professuren erhöht. D.h. nicht förderbar sind Berufungen von Frauen, die abgehende Professorinnen ersetzen (z.B. durch Pensionierungen).

Für das Programm war ein jährliches Budget von € 1.000.000 vorgesehen. Die Finanzierung erfolgte durch das bm:bwk (bzw. später BMWF) auf Basis einer Empfehlung des Rats für Forschung und Technologieentwicklung, d.h. die Budgetierung des Programms war für die gesamte Laufzeit gesichert und sollte damit nicht politikstrategischen Veränderungen unterliegen.

Zur Unterstützung der Umsetzung des Projekts und zur Wahrung des Informationsflusses zwischen den unterschiedlichen hochschulpolitischen AkteurlInnen wurde ein Lenkungsausschuss für *excellencia* eingerichtet, der in strategische Entscheidungen das Programm betreffend eingebunden war. Dem Lenkungsausschuss gehörten ExpertInnen des Österreichischen Wissenschaftsrates, der Österreichischen Rektorenkonferenz (seit 2008 Universitätenkonferenz), der ARGE Universitätsfrauen, des Rats für Forschung und Technologieentwicklung und des bm:bwk (bzw. BMWF) an. Weiters war von Beginn an eine begleitende Evaluierung des Programms vorgesehen, um die Umsetzung des Programms gegebenenfalls zu optimieren oder bei unvorhergesehenen Abweichungen gegensteuern zu können.

Als eine Reaktion auf den ersten Zwischenbericht der Evaluation, in dessen Zentrum die Akzeptanz des Programms stand, wurde die Kommunikation über das Programm verändert und die Zielsetzung klarer formuliert. Weiters wurde ergänzend zu *excellencia* ein Projekt der AQA beauftragt, das Universitäten bei der Reflexion ihrer Berufungsverfahren unterstützen sollte (vgl. AQA 2010).

Eine fundamentale Neukonzeptionierung des Programms wurde im Jahr 2008 durchgeführt. Nach vier Ausschreibungsrunden (2005, 2006, 2007 und 2008) wurde das Programm insofern geändert, als von den jährlichen Veränderungen auf die insgesamt erzielte Veränderung zum Ende der Programmlaufzeit (31.12.2009) abgestellt wurde. Ziel dieser Neuausrichtung war es, die bisherige Entwicklung (moderater Anstieg der Zahl von Professorinnen) zu beschleunigen. Es wurden nun von Seiten des BMWF ambitionierte Ziele für jede Universität festgelegt. Gleichzeitig wurde auch definiert, dass Universitäten, die einen Frauenanteil von 40% in Professuren erreicht hatten, von der Teilnahme am Programm ausgeschlossen waren. Die Prämie war nun nicht mehr nur als Fixbetrag pro zusätzlicher Berufung formuliert, sondern wurde zusätzlich in Abhängigkeit vom Grad der Zielerreichung ausbezahlt. Konkret wurden drei Zielerreichungsklassen eingeführt.¹⁴ Für eine zusätzliche Berufung im Bewertungszeitraum erhielt die Universität eine Grundprämie von € 30.000 und eine Zielerreichungsprämie je nach Zielerreichungsklasse. Diese Zielerreichungsklasse bezog sich auf die Erreichung des neu vorgegebenen Ziels (der konkret 2008 und 2009 zusätzlich zu berufenden Anzahl von Frauen). Maximal sollten € 70.000 pro zusätzlicher Berufung ausbezahlt werden. Die ursprünglich für die zweite Säule (Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen) vorgesehenen Mittel wurden in die erste Säule umgeschichtet, d.h. für den Bewertungszeitraum 2008 und 2009 stand insgesamt ein Budget von € 6.600.000 zur Verfügung.

3.2 Zielvorgaben von *excellencia*

Die Entwicklung der Zahl der Professorinnen und des Frauenanteils an ProfessorInnen sind die zentralen Zielindikatoren für das Programm *excellencia*: Entsprechend dem Maßnahmenkonzept, das ursprünglich als Maßnahme „professorinnen x2“ konzipiert wurde, soll die Zahl der Professorinnen an österreichischen Universitäten verdoppelt werden. Im Zeitraum zwischen 2004 und 2009 sollte der Anteil der Professorinnen in wissenschaftlichen Universitäten von 8% auf insgesamt 16% steigen, an den Universitäten der Künste von 24% auf 30% (bm:bwk 2004: 4ff). Als Zielwerte für die einzelnen Universitäten plante man eine Verdoppelung der Zahl der Professorinnen für die wissenschaftlichen Universitäten und eine 20%ige Erhöhung der Zahl der Professorinnen für die Universitäten der Künste. Als Datengrundlage wurden die Kopffzahlen des Personalinformationssystems des Bundes zum Stichtag 31.12.2003 herangezogen. Mit 288 Professorinnen an wissenschaftlichen Universitäten und 145 Professorinnen an den Universitäten der Künste sollte, so die

¹⁴ Zielerreichungsklasse 1: 40-59%, Zielerreichungsklasse 2: 60-79%, Zielerreichungsklasse 3: 80-100%.

Annahmen des Ministeriums, ein Frauenanteil bei Professuren von insgesamt 26% erreicht werden (vgl. Tabelle 3).

Um Größenordnungen für die erwarteten Berufungen von 2004 bis 2009 festzulegen, ging man von den Personaldaten des Hochschulberichts 2002 aus. Wesentlich für die Chancen zur Förderung von Professorinnen ist der Umstand, dass innerhalb des Planungszeitraumes (2004 bis 2009) eine große Zahl von Professuren durch Pensionierung frei werden sollte, nämlich 634 Professuren an Universitäten der Wissenschaften und 134 Professuren an Universitäten der Künste (vgl. Tabelle 3). Nur 5% der erwarteten Pensionierungen an wissenschaftlichen Universitäten und 21% derer an künstlerischen Universitäten sollten Frauen betreffen. Wenn es also gelänge, den Frauenanteil bei den Berufungen auf 25% bei den wissenschaftlichen Universitäten bzw. 42% bei den künstlerischen Universitäten zu erhöhen, könnte das *excellencia*-Ziel erreicht werden. Dies würde freilich eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils bei Neuberufungen erfordern, die zwischen 1999 und 2003 bei den Universitäten der Wissenschaften im Schnitt bei 17,6% lag, bei den Universitäten der Künste bei 30,4%, d.h. insgesamt bei 22% (bm:bwk 2004: 5f).

Bei der Festlegung der Ziele im Rahmen der Neukonzeptionierung im Jahr 2008 wurde folgendermaßen vorgegangen: Zwischen 31.12.2003 und 31.12.2007 konnte die Zahl der Professorinnen um 59 Frauen und der Frauenanteil in Professuren von 12,7% auf 15,2% erhöht werden. Um die Zielsetzung eines Frauenanteils von 26% per 31.12.2009 zu erreichen, ergab sich aus den Daten 2007 eine noch offene Lücke von 200 Professorinnen. Dementsprechend wurden die Zielwerte von *excellencia* adaptiert, indem die Zahl der angestrebten Professorinnen von 433 auf 547 erhöht wurde und bei den Zielwerten der einzelnen Universitäten ihre bisherigen Erfolge berücksichtigt wurden: Universitäten mit einem Frauenanteil unter 10% sollten ihren Professorinnenanteil verdoppeln¹⁵, Universitäten mit einem Professorinnenanteil über 10% eine 65%ige Steigerung erreichen¹⁶ und Universitäten, deren Frauenanteil bei den Professuren über 40% liegt, können nicht erfolgreich an der Ausschreibung teilnehmen¹⁷ (vgl. Tabelle 3).

¹⁵ Dies betrifft die Universität Linz, die Technische Universität Wien, die Technische Universität Graz und die Montanuniversität Leoben.

¹⁶ Dies betrifft die Universität Wien, die Medizinische Universität Wien, die Universität Graz, die Medizinische Universität Graz, die Universität Innsbruck, die Medizinische Universität Innsbruck, die Universität Salzburg, die Universität Klagenfurt, die Wirtschaftsuniversität Wien, die Universität für Bodenkultur, die Veterinärmedizinische Universität Wien, die Universität für Weiterbildung Krems, die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz. Die Zielgröße des Frauenanteils an Professuren ist für diese Kategorie mit 40% gedeckelt (Universität für angewandte Kunst Wien, Universität Mozarteum Salzburg).

¹⁷ Dies betrifft die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz und die Akademie der bildenden Künste Wien.

Tabelle 3: Ausgangslage und Zielwerte von excellencia

	Ausgangslage						Zielwerte			Potential	
	ProfessorInnen zum 31.12.2003 ¹			ProfessorInnen zum 31.12.2007 ²			„Exc. Alt“ Prof. 2010 ³	„Exc. Neu“ ProfessorInnen zum 31.12.2009 ⁴		Erwartete Pensionierungen 2004-2009 ⁵	
	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Frauen (abs.)	Frauen (abs.)	Frauenanteil in %	Gesamt	davon Frauen
Universität Wien	293	33	11,3	319	50	15,7	66	83	25,9	186	11
Medizinische Univ. Wien	118	9	7,6	117	15	12,8	18	25	21,2		
Universität Graz	138	15	10,9	136	23	16,9	30	38	27,9	87	1
Medizinische Univ. Graz	65	2	3,1	71	8	11,3	4	13	18,6		
Universität Innsbruck	182	22	12,1	165	22	13,3	44	36	22,0	81	6
Medizinische Univ. Innsbruck	57	5	8,8	65	7	10,8	10	12	17,8		
Universität Salzburg	127	17	13,4	126	21	16,7	34	35	27,5	50	4
Universität Linz	104	5	4,8	111	8	7,2	10	16	14,4	35	1
Universität Klagenfurt	55	7	12,7	71	14	19,7	14	23	32,5	20	1
Technische Universität Wien	164	8	4,9	142	7	4,9	16	14	9,9	76	1
Technische Universität Graz	99	3	3,0	110	3	2,7	6	6	5,5	31	1
Montanuniversität Leoben	36	1	2,8	39	2	5,1	2	4	10,3	15	0
Wirtschaftsuniversität Wien	76	7	9,2	81	9	11,1	14	15	18,3	23	1
Universität für Bodenkultur	61	7	11,5	59	8	13,6	14	13	22,4	18	1
Veterinärmedizinische Univ.	30	3	10,0	35	4	11,4	6	7	18,9	12	1
Univ. für Weiterbildung Krems	k.A.	k.A.	k.A.	14	3	21,4	k.A.	5	35,4	k.A.	k.A.
Univ. f. künstl. u. ind. Gest. Linz	21	8	38,1	20	8	40,0	10	8 ⁶	40,0	5	2
Univ. für angew. Kunst Wien	36	9	25,0	33	10	30,3	11	13	40,0	12	1
Univ. f. Musik u. darst. Kunst Wien	183	43	23,5	184	41	22,3	52	68	36,8	59	11
Univ. f. Musik u. darst. Kunst Graz	105	22	21,0	107	24	22,4	26	40	37,0	32	5
Akademie der bild. Künste Wien	25	8	32,0	23	12	52,2	10	12 ⁶	52,2	4	1
Mozarteum Salzburg	108	31	28,7	101	25	24,8	37	40	40,0	22	8
Gesamt	2.083	265	12,7	2.129	324	15,2	434⁷	526⁷	26,0	768	57

Quelle: ^{1,3} bm:bwk 2005, ² uni:data, Gender Monitoring, Abruf 21.04.2010 (Verwendung 11 gemäß BidokVUni, bereinigte Kopfbzahlen inkl. Karenzierungen), ⁴ BMWF 2008: 7, ⁵ bm:bwk 2004: Tab. 3.1.1., Tab. 3.1.2., ⁶ korrigierte Werte gegenüber BMWF 2008, ⁷ Gesamtsumme nach eigenen Berechnungen, k.A. = keine Angabe.

Dabei wurden die Zielwerte ausgehend von der Situation zum 31.12.2007 – zum Teil sehr ambitioniert – neu festgesetzt. Dies führte u.a. dazu, dass Universitäten, die die für 31.12.2009 festgesetzten Ziele bereits 2007 erfüllt hatten, deutlich höhere Zielvorgaben erhielten, im Extremfall wurde eine Versechsfachung der Zahl von Professorinnen im Jahr 2003 verlangt. Ein Beispiel für eine derartig extreme Erhöhung der Zielvorgaben ist die Medizinische Universität Graz, die im Jahr 2003 zwei Professorinnen beschäftigte und nach der Ursprungsversion von *excellencia* per 31.12.2009 vier Professorinnen haben sollte. Tatsächlich waren an der Universität Ende 2007 acht Professorinnen tätig und die Zielvorgabe für Ende 2009 wurde auf 13 hinaufgesetzt. Ähnlich ist die Situation für die Universität Klagenfurt. Hier waren 2003 sieben Professorinnen beschäftigt und mit Ende 2007 erreichte die Universität die Zielvorgabe nach der Ursprungsversion von *excellencia*, nämlich eine Verdoppelung der Zahl an Professorinnen (14 Professorinnen). Die Zielvorgabe für die Universität Klagenfurt wurde für 31.12.2009 mit 23 Professorinnen neu festgesetzt, was mehr als einer Verdreifachung des Ausgangswerts bedeutet. Auch die Montanuniversität Leoben erreichte Ende des Jahres 2007 bereits die Zielvorgabe (eine Verdoppelung von einer auf zwei Professorinnen). Hier wird mit der neuen Zielvorgabe für Ende 2009 eine nochmalige Verdoppelung gefordert (vier Professorinnen). Zwei weitere Universitäten erfüllten mit Ende 2007 die Zielvorgaben des Ursprungsprogramms fast (Medizinische Universität Wien, Universität Linz) und sollten mit den neu formulierten Zielsetzungen den Ausgangswert (fast) verdreifachen. Umgekehrt wurde für zwei Universitäten – die Universität Innsbruck und die Technische Universität Wien – die ursprüngliche Zielvorgabe nach unten korrigiert.

Im Folgenden werden die Umsetzung und Wirkung von *excellencia* anhand eines im ersten Zwischenbericht (Wroblewski, Leitner 2007) vorgestellten Indikatorensets beschrieben. Dafür wird zunächst analysiert, wieweit sich die Universitäten an der Ausschreibung von *excellencia* beteiligten und dabei Finanzressourcen erhalten haben. In einem weiteren Schritt wird darauf eingegangen, wie sich die Anzahl von ProfessorInnen verändert hat, wie hoch der Anteil der Frauen bei Berufungen ist und wieweit durch Habilitationen die Qualifikationen für Berufungen geschaffen wurden.

3.3 Ergebnisse der *excellencia*-Ausschreibungen

Über den Programmverlauf hat sich die Anzahl der beteiligten Universitäten erhöht und bis zur fünften Ausschreibungsrunde hat sich jede Universität zumindest einmal an einer Ausschreibung beteiligt.¹⁸ Bei der ersten Ausschreibung haben sich elf Universitäten beteiligt, bei der zweiten zwölf, bei der dritten 13, bei der vierten neun und bei der fünften und letzten Ausschreibung 18 Universitäten. Insgesamt wurden 63 Anträge auf Mittelzuteilung gestellt, 47 davon waren erfolgreich.

¹⁸ Die Umsetzungsergebnisse von *excellencia* werden anhand der Beteiligung an den Ausschreibungen und den zuerkannten Mitteln auf Basis der Anzahl der geförderten Berufungen von Professorinnen dargestellt.

Aufgrund von Unklarheiten über die *excellencia*-Kriterien bzw. die dabei verwendeten Indikatoren oder auch um Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils zu dokumentieren, bedeutet eine Beteiligung an der Ausschreibung nicht, dass damit auch Gelder erworben wurden. So haben sich bei der ersten Ausschreibung vier Universitäten erfolglos für *excellencia* beworben, bei der zweiten Ausschreibung zwei, bei der dritten Ausschreibung drei und bei den letzten beiden Ausschreibungen jeweils vier Universitäten. Über die gesamte Projektlaufzeit haben sich die Medizinische Universität Innsbruck und die Kunstuniversität Linz zwar jeweils einmal für *excellencia*-Mittel beworben, blieben jedoch erfolglos.

Auf der anderen Seite gibt es drei Universitäten, die sich an allen fünf Ausschreibungen erfolgreich beteiligt haben. Das sind die Universität Wien, die Universität Graz und die Universität Innsbruck. Die Universität Salzburg hat sich vier Mal erfolgreich beteiligt. Auf diese vier Universitäten entfielen 50% der ausgeschütteten Fördermittel.

Im Rahmen der fünften Ausschreibung, die sich auf zwei Jahre bezog, wurden die meisten Mittel (für 42 Berufungen) ausgeschüttet. In den ersten vier Ausschreibungsrunden schwankte die Zahl der geförderten Berufungen zwischen 17 und 26. Dabei schwankte auch die Zahl der Förderungen pro Universität stark. Grundsätzlich sind auch hier wiederum die größten Universitäten diejenigen, die am meisten Förderungen gewinnen konnten. Ausnahmen sind hier die Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz, die Technische Universität Wien oder die Universität Klagenfurt, die bei einzelnen Ausschreibungen vier bzw. fünf relevante Berufungen zu verzeichnen hatten.

Mit der Neukonzeptionierung im Jahr 2008 wurde die Prämienzahlung vom Grad der Zielerreichung abhängig gemacht und Zielerreichungsklassen eingeführt (siehe auch Kapitel 3.1). Die Technische Universität Wien und die Universität Innsbruck fielen in die Zielerreichungsklasse 1 und erhielten € 100.000 pro relevanter Berufung. Alle anderen relevanten Berufungen wurden im Rahmen der letzten Ausschreibungsrunde mit € 30.000 prämiert.

Insgesamt wurden im Rahmen von *excellencia* € 4,7 Millionen ausgeschüttet. Dies ergibt einen Ausschöpfungsgrad der geplanten Mittel von 78%, wobei in der letzten Ausschreibungsrunde die Gesamtheit der Mittel ausgeschöpft wurde, in der 2. Ausschreibungsrunde lag der Ausschöpfungsgrad bei 88%. In den anderen Jahren lag die Anzahl der geförderten Berufungen deutlich unter den Erwartungen.

Tabelle 4: Ergebnisse der *excellentia*-Ausschreibungen

	1. Ausschreibung (2005) 1.1.04-31.12.04		2. Ausschreibung (2006) 1.1.05-15.10.05		3. Ausschreibung (2007) 15.10.05-31.12.06		4. Ausschreibung (2008) 1.1.07-31.12.07		5. Ausschreibung (2010) 1.1.08-31.12.09		Gesamt			Förderung Z Gesamt	Anteil an Gesamt
	A	n	A	n	A	n	A	n	A	n	A	A*	n		
Universität Wien	x	5	x	5	x	3	x	7	x	9	5x	5x	29	€ 947.600	20%
Universität Graz	x	4	x	3	x	1	x	0	x	4	5x	4x	12	€ 391.040	8%
Universität Innsbruck	x	2	x	3	x	0	x	0	x	7	5x	3x	12	1 € 869.400	18%
Universität Salzburg	x	0	x	3	x	2			x	0	4x	2x	5	€ 169.400	4%
Universität Linz			x	3			x	1	x	3	3x	3x	7	€ 225.520	5%
Universität Klagenfurt					x	0	x	5	x	3	3x	2x	8	€ 259.400	6%
Medizinische Univ. Wien	x	2			x	1	x	3	x	1	4x	4x	7	€ 233.280	5%
Medizinische Univ. Graz			x	2	x	2	x	0	x	1	4x	4x	5	€ 165.520	4%
Medizinische Univ. Innsbruck									x	0	1x	0	0	€ 0	0%
Technische Universität Wien	x	0							x	4	2x	1x	4	1 € 400.000	8%
Technische Universität Graz					x	1					1x	1x	1	€ 33.880	1%
Montanuniversität Leoben					x	1					1x	1x	1	€ 33.880	1%
Wirtschaftsuniversität Wien	x	1			x	1			x	1	3x	3x	3	€ 97.760	2%
Universität für Bodenkultur			x	1					x	1	2x	2x	2	€ 63.880	1%
Veterinärmedizinische Univ.									x	1	1x	1x	1	€ 30.000	1%
Univ. für Weiterbildung Krems			x	2							1x	1x	2	€ 67.760	1%
Univ. f. künstl. u. ind. Gestalt. Linz	x	0									1x	0	0	€ 0	0%
Univ. für angew. Kunst Wien			x	2					x	1	2x	2x	3	€ 97.760	2%
Univ. f. Musik u. dar. Kunst Wien	x	2	x	0	x	0	x	0	x	3	5x	2x	5	€ 157.760	3%
Univ. f. Musik u. dar. Kunst Graz			x	2	x	4			x	0	3x	2x	6	€ 203.280	4%
Akademie der bild. Künste Wien	x	1	x	0	x	3	x	1	x	0	5x	3x	5	€ 169.400	4%
Mozarteum Salzburg	x	0							x	3	2x	1x	3	€ 90.000	2%
Summen	11	17	12	26	13	19	9	17	18	42	63	47	121	€ 4.706.520	100%
Fördersumme	€ 575.960		€ 880.880		€ 643.720		€ 575.960		€ 2.030.000		€ 4.706.520				
Ausschöpfungsgrad	57,60%		88,10%		64,40%		57,60%		101,50%		78,44%				

A = Beteiligung an Ausschreibung, A* = erfolgreiche Beteiligung an Ausschreibungen, n = Anzahl relevanter Berufungen, Z = Zielerreichungsklasse (nur 2010).

Quelle: uni:data; eigene Berechnungen.

3.3.1 Mittelverwendung

An den meisten Universitäten flossen die über *excellencia* akquirierten Mittel zumindest teilweise in frauenfördernde Maßnahmen. An den Universitäten Graz und Linz wurde der Gesamtbetrag in Frauenförderung investiert und mit diesen Mitteln bestehende Maßnahmen ausgebaut. An der Universität Salzburg wird ein Teil der Gelder für *excellencia*-Stipendien verwendet, die Wissenschaftlerinnen bei ihren Habilitationsvorhaben unterstützen sollen. In diesen Fällen wurden – wie oben bereits ausgeführt – die *excellencia*-Mittel als zusätzlicher Input in bestehende Maßnahmen gesehen, durch die jedoch nichts substantiell Neues ausgelöst wurde.

An der Donau-Universität Krems wurden mit den *excellencia*-Geldern erste frauenfördernde Maßnahmen implementiert und die Infrastruktur der Koordinationsstelle (v.a. hinsichtlich Personalressourcen) ausgebaut. An der Universität Innsbruck wurde mit den *excellencia*-Mitteln eine zusätzliche Maßnahme eingeführt. In diesen Fällen ist nach Auslaufen von *excellencia* die Nachhaltigkeit nicht sichergestellt.

An der Montanuniversität Leoben, an der Universität für Bodenkultur Wien und an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien wurden die Gelder der berufenen Professorin zur Verfügung gestellt, um ihre Startbedingungen zu verbessern (z.B. durch Infrastrukturanschaffungen oder zusätzliche Personalressourcen). In den Interviews wird jedoch kritisiert, wenn die *excellencia*-Mittel zur Schaffung von Infrastruktur verwendet werden. *„Wenn ich damit ein Gerät kaufe, finde ich nicht, dass das der Sinn von excellencia ist.“* (158)

An neun Universitäten (an den Universitäten Wien und Klagenfurt, den Medizinischen Universitäten Wien und Graz, an der Technischen Universität Graz, an der Wirtschaftsuniversität Wien, an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, an der Akademie der bildenden Künste sowie an der Universität für angewandte Kunst) flossen die *excellencia*-Mittel in das Globalbudget, aus dem heraus auch (zusätzliche) Mittel für Frauenförderung oder die berufene Professorin bereitgestellt wurden. Es ist hier jedoch nicht eindeutig, dass die Mittel zur Gänze für Frauenförderung verwendet wurden. Für die Veterinärmedizinische Universität Wien war ebenfalls geplant, die Mittel aus *excellencia* für die Verbesserung der Infrastruktur der berufenen Professorinnen zu verwenden.

An der Medizinischen Universität Wien flossen die ersten aus *excellencia* zugeteilten Mittel in das Globalbudget, allerdings war von Seiten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bzw. der Gender Mainstreaming-Stelle geplant, künftig eine Zweckwidmung der Gelder für Frauenförderung mit dem Rektorat zu verhandeln.

Für die Technische Universität Wien und die Medizinische Universität Innsbruck können keine Angaben zur Mittelverwendung gemacht werden, da zum Erhebungszeitpunkt noch

keine Mittelzuteilung erfolgt war. Das Mozarteum und die Kunstuniversität Linz hatten keine *excellentia*-Mittel lukriert.

3.4 Entwicklung des Frauenanteils in Professuren im *excellentia*-Zeitraum (2004-2009)

Auf Basis des *excellentia*-Monitorings in uni:data (unter der Kategorie Gender Monitoring), das den Bestand an Professuren nach bereinigten Kopfzahlen inkl. Karenzierungen für die Verwendungskategorie 11 gemäß BidokVUni ab dem Wintersemester 2005 (Stichtag 15.10.2005) ausweist,¹⁹ können vorläufige Ergebnisse von *excellentia* abgeleitet werden (vgl. Tabelle 5 und Tabelle 7). Entsprechend dieser Daten sind am 31.12.2009, also am Ende der Programmperiode von *excellentia*, 367 der 2.084 unbefristeten Professuren mit Frauen besetzt und liegt der Frauenanteil an Professuren bei 17,6%. Damit bleibt der Frauenanteil deutlich unter dem Zielwert von 26% – der Frauenanteil bei Professuren ist in der Programmperiode damit um 4,9%-Punkte gestiegen, geplant waren 13%-Punkte. Die Zahl der Professorinnen konnte gegenüber dem Ausgangswert von 265 (zum 31.12.2003) um 102 Professorinnen gesteigert werden, liegt damit aber auch zahlenmäßig sowohl unter dem ursprünglichen Ziel von zusätzlichen 169 Professorinnen, wie auch dem neuen Ziel von plus 261 Professorinnen.

Betrachtet man diese Ergebnisse getrennt nach wissenschaftlichen Universitäten und Universitäten der Künste, so wie dies in der ursprünglichen Zielsetzung von *excellentia* formuliert wurde, sind die Zielabweichungen weniger drastisch. Bei den wissenschaftlichen Universitäten wurden zusätzlich 92 Professorinnen berufen und ist der Frauenanteil mit 5,6%-Punkten auf 14,6% gestiegen (siehe Tabelle 5). Der angepeilte Frauenanteil von 16% wurden damit um 1,4%-Punkte bzw. 24 Professorinnen unterschritten. Bei den Universitäten der Künste ist die Zahl der Professorinnen um zehn gestiegen, der Frauenanteil in Professuren um 2,9% auf 28,2%. Dies bedeutet hinsichtlich der ursprünglich formulierten Zielsetzung eines Frauenanteils von 30% eine Differenz von 1,8%-Punkten bzw. neun Professorinnen. Mit der Verdoppelung der Frauenanteile der Professuren innerhalb der wissenschaftlichen Universitäten und der angestrebten Erhöhung auf 30% bei den künstlerischen Universitäten hätte man aber lediglich einen Frauenanteil von 21% in Professuren erreicht. Zudem hat sich die Struktur von wissenschaftlichen ProfessorInnen (mit niedrigerem Frauenanteil) und künstlerischen ProfessorInnen (mit höherem Frauenanteil) leicht verändert. Während bei den wissenschaftlichen Universitäten die Zahl der Professuren in der Programmperiode um 1,2% gestiegen ist, ist ihre Zahl in den Universitäten der Künste um 2,7% gesunken.

Über den Programmverlauf zeigt sich ein stetiger, aber doch deutlich langsamerer Anstieg des Frauenanteils in Professuren als dies angestrebt wurde. Im Schnitt steigt der

¹⁹ Befristete Professuren nach der Verwendungskategorie 12, für die ein ordentliches Berufungsverfahren gilt und die daher auch beim *excellentia*-Programm berücksichtigt werden, sind in diesen Daten nicht extra angeführt.

Frauenanteil jährlich um 0,8%-Punkte, wobei es kaum extreme Abweichungen gibt. Tendenziell ist im letzten Jahr der Anteil mit 1,5%-Punkten stärker gestiegen. Bei den wissenschaftlichen Universitäten ist die Steigerung mit 0,9%-Punkten höher als bei den Universitäten der Künste, die eine durchschnittliche Steigerung von 0,5%-Punkten aufweisen. Der Frauenanteil in der zweiten Kategorie ist zwischen 2006 und 2007 auch kurzfristig gesunken.

Analysiert man die Entwicklung auf Ebene der einzelnen Universitäten, so fällt zunächst auf, dass keine der 22 Universitäten die 2008 herausgegebenen Zielwerte erreicht (vgl. Tabelle 3). Aber immerhin fünf Universitäten erreichen die ursprünglichen Zielwerte der Verdoppelung der Professorinnenzahl der Ausgangssituation (Medizinische Universität Graz, Universität Linz, Universität Klagenfurt, Universität für angewandte Kunst Wien, Akademie der bildenden Künste Wien). Zudem schafften es zwei dieser fünf Universitäten, ihren Frauenanteil bei Professuren mehr als zu verdoppeln (Medizinische Universität Graz und Universität Linz). In beiden Fällen handelt es sich um Universitäten mit einem Frauenanteil von weniger als 5% in der Ausgangssituation. Dass aber ein geringer Frauenanteil nicht unbedingt zu einer Steigerung führt, zeigt das Beispiel der Montanuniversität. Mit 2,8% Frauenanteil hatte sie den geringsten Ausgangswert und konnte den Frauenanteil nur vorübergehend erhöhen, mit Programmende liegt der Frauenanteil aufgrund der Wegberufung einer Professorin und des Anstiegs von Professoren noch leicht darunter.

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils für die einzelnen Universitäten, so zeigt sich jeweils ein anderes Bild, abhängig davon, ob man auf die absolute oder relative Veränderung des Frauenanteils oder auf die Anzahl von berufenen Frauen abstellt. Dabei wird auch die Abhängigkeit des Ergebnisses von der Ausgangslage (Frauenanteil in Professuren) und der Anzahl der Berufungen deutlich.

An der Akademie der bildenden Künste zeigt sich absolut der stärkste Anstieg des Frauenanteils (+19,6 Prozentpunkte). Von den wissenschaftlichen Universitäten weist die Universität Klagenfurt den stärksten Anstieg des Frauenanteils auf (+11,2 Prozentpunkte), gefolgt von der Medizinischen Universität Graz (+9,2 Prozentpunkte) und der Universität Graz (+9,1 Prozentpunkte). Die geringsten Veränderungen weisen die Medizinische Universität Innsbruck und die Technische Universität Graz auf (je +0,9 Prozentpunkte), gefolgt von der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (+1,1 Prozentpunkte). Das Mozarteum und die Montanuniversität Leoben weisen als einzige Universitäten einen rückläufigen Frauenanteil auf (Mozarteum: -1,5 Prozentpunkte; Montanuniversität: -0,2 Prozentpunkte).

Stellt man dagegen auf die Veränderung des Frauenanteils relativ zum Ausgangswert ab, so schneidet die Medizinische Universität Graz am besten ab – hier hat sich der Frauenanteil in Professuren von 3,1% auf 12,3% fast vervierfacht. An der Universität Linz hat sich der Frauenanteil in Professuren mehr als verdoppelt (von 4,8% auf 11,3%). Drei Universitäten

haben ihren Frauenanteil im Zeitraum von 2003 bis 2009 fast verdoppelt: die Medizinische Universität Wien, die Universität Klagenfurt und die Universität Graz. Eine gegenüber dem Gesamtdurchschnitt über alle Universitäten leicht überdurchschnittliche Steigerung des Frauenanteils weisen die Universität Wien, die Akademie der bildenden Künste Wien, die Technische Universität Wien und die Wirtschaftsuniversität Wien auf.

Gemessen an der Absolutzahl von Frauen in Professuren (Kopfzahl) weist die Universität Wien die stärkste Veränderung auf (+26 Professorinnen), gefolgt von der Universität Graz (+12 Professorinnen) und der Universität Klagenfurt (+10 Professorinnen). An den Universitäten Linz und Innsbruck sowie an der Medizinischen Universität Graz und der Akademie der bildenden Künste Wien erhöhte sich die Zahl der Professorinnen um sieben bzw. acht. Das Mozarteum weist den größten Rückgang in der Zahl der Professorinnen auf (-3).

Diese kurze Deskription der Veränderung des Frauenanteils bzw. der Zahl an Frauen in Professuren zeigt bereits die Komplexität der Bewertung der Entwicklung im *excellencia*-Zeitraum. Darüber hinaus wird deutlich, dass sich keine fachspezifischen Muster zeigen, d.h. dass die fachliche Ausrichtung der Universität nur einer von mehreren Erklärungsfaktoren für die Entwicklung des Frauenanteils darstellt, keinesfalls jedoch den ausschlaggebenden. So weisen beispielsweise zwei der drei Medizinischen Universitäten eine (weit) überdurchschnittliche Entwicklung des Frauenanteils in Professuren auf, während die dritte Universität den Frauenanteil in Professuren nur marginal erhöhen konnte. Auch die drei Technischen Universitäten zeigen eine unterschiedliche Entwicklung: während die Technische Universität Wien eine überdurchschnittliche Entwicklung des Frauenanteils aufweist, liegt der Anstieg des Frauenanteils an der Technischen Universität Graz etwas unter dem Gesamtdurchschnitt und an der Montanuniversität Leoben stellt sich die Situation unverändert dar.

Auch die Größe der Universität ist nur bedingt ein Erfolgsfaktor für die Entwicklung des Frauenanteils in Professuren (nicht jedoch für die erfolgreiche Beteiligung an den *excellencia*-Ausschreibungen). Dies deshalb, da mit der Medizinischen Universität Graz, der Universität Klagenfurt und der Akademie der bildenden Künste kleine Universitäten zu den erfolgreichsten zählen.

Der „Ausgangswert“ (Frauenanteil in Professuren im Jahr 2003) liefert auch keinen hohen Erklärungswert für die Entwicklung des Frauenanteils in Professuren: Unter den Universitäten mit dem niedrigsten Frauenanteil im Jahr 2003 finden sich mit der Medizinischen Universität Graz und der Universität Linz zwei der erfolgreichsten Universitäten. Die Technische Universität Graz und die Montanuniversität Leoben starteten beide mit einem Frauenanteil von rund 3%, der an der Technischen Universität Graz zumindest leicht gesteigert werden konnte, an der Montanuniversität jedoch unverändert blieb. Umgekehrt zeigte sich bei den Kunstuniversitäten, die mit Abstand den höchsten

Ausgangswert aufwiesen, ebenso eine uneinheitliche Entwicklung. Hier reicht das Spektrum von einem deutlichen Anstieg des Frauenanteils (Akademie der bildenden Künste) bis zu einem Rückgang im Frauenanteil (Mozarteum).

Die Neuberufungen stellen den zentralen Ansatzpunkt für die Erhöhung der Anzahl von Professorinnen dar. Um eine Verdoppelung des Frauenanteils der Professuren in der Programmperiode zu erreichen, müssten laut Programmkonzept (bm:bwk 2004: 6) ca. 25% der Neuberufungen an den wissenschaftlichen Universitäten mit Frauen besetzt werden, bei Universitäten der Künste 42% der Neuberufungen. Laut Berufungsstatistik der Jahre 1999 bis 2003 lag der durchschnittliche Frauenanteil bei den Neuberufungen an den wissenschaftlichen Universitäten bei 17,6%, bei den Kunstuniversitäten war dieser Anteil 30,3%. Dies würde also für beide Universitätskategorien eine wesentliche Veränderung der Berufungsergebnisse voraussetzen, also eine Änderung der Berufungsverfahren verlangen.

Für eine vorläufige Einschätzung der *excellencia*-Ergebnisse werden die Berufungen für unbefristete Professuren an Universitäten zwischen 2004 und 2008 betrachtet (Tabelle 6 und Tabelle 8).²⁰ Dementsprechend wurde in diesen Jahren im Schnitt ein Frauenanteil bei Berufungen von 19,9% bei den wissenschaftlichen Universitäten erreicht, bei den Universitäten der Künste ein Frauenanteil von 36,1%. Der Frauenanteil bei Berufungen schwankte zwischen den Jahren deutlich. An wissenschaftlichen Universitäten lag der Frauenanteil in Berufungen zwischen 27,5% im Jahr 2004 und 13,8% im Jahr 2006. Für wissenschaftliche Universitäten lässt sich jedoch eine Tendenz der steigenden Frauenanteile im Zeitverlauf ablesen (2005 und 2006 lag der Frauenanteil in Berufungen bei rund 14% und stieg dann langsam an (2007: 20,5%; 2008: 20,7%; 2009: 22,1%). Dennoch wurde der angestrebte Zielwert von 25% nur im ersten Jahr erreicht. Bei den Universitäten der Künste schwankt der Frauenanteil in Berufungen zwischen 27,3% im Jahr 2004 und 50% im Jahr 2005. Die Kunstuniversitäten erreichten 2005 und 2007 den formulierten Zielwert von 42% (50,0% im Jahr 2005 und 46,7% im Jahr 2007). In den anderen Jahren lag der Frauenanteil in Berufungen jeweils deutlich unter dem angestrebten Zielwert (2004: 27,3%; 2006: 33,3%; 2008: 30,0%; 2009: 35,3%).

Betrachtet man dieses indirekt formulierte Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Berufungen für die einzelnen Universitäten, so zeigt sich, dass vier wissenschaftliche Universitäten (Universität Wien, Universität Graz, Universität Klagenfurt und Medizinische Universität Wien) einen Frauenanteil bei den unbefristeten Berufungen über den angestrebten 25% aufweisen. Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz schaffte es auch, den angestrebten Frauenanteil von 42% zu erreichen.

²⁰ Bei den Berufungen liegen bislang nur die Werte bis 2008 vor, das heißt, es fehlt noch ein Jahr für die *excellencia*-Programmperiode. Zudem können auch befristete Professuren für *excellencia* relevant sein, wenn für sie ein ordentliches Berufungsverfahren nach §98 durchgeführt wurde.

Betrachtet man die Berufungsergebnisse der Universitäten wiederum nach Fachgruppen, so zeichnet sich wie bereits bei der Entwicklung des Frauenanteils in Professuren ein sehr ambivalentes Bild – insbesondere auch, was die Vergabe von befristeten und unbefristeten Professuren anbelangt:

- Die allgemeinen Universitäten weisen mit Ausnahme der Universität Innsbruck einen Frauenanteil in Berufungen für unbefristete Professuren zwischen rund 20% und rund einem Drittel auf. Mit Ausnahme der Universität Innsbruck wird die Mehrzahl der Professuren noch unbefristet vergeben, doch ist die Bedeutung befristeter Berufungen im Zeitverlauf gestiegen.
- Bei den Medizinischen Universitäten weist die Medizinische Universität Wien mit einem Frauenanteil von 33% bei Neuberufungen (unbefristete Professuren) einen deutlich höheren Wert auf als angestrebt. Die Medizinische Universität Graz liegt mit einem Frauenanteil von 20,6% etwas darunter. Die Medizinische Universität Innsbruck hat im Beobachtungszeitraum zum einen keine Frau berufen und zum anderen ausschließlich befristete Professuren vergeben.
- Bei den Technischen Universitäten schwanken die Frauenanteile bei unbefristeten Berufungen zwischen 0% und 11,1%. Gleichzeitig unterscheiden sich die Strategien hinsichtlich des Anteils befristeter und unbefristeter Professuren. Während an der Technischen Universität Wien und der Montanuniversität Leoben überwiegend unbefristete Professuren vergeben werden, ist das Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Professuren an der Technischen Universität Graz fast ausgeglichen.
- Bei den anderen wissenschaftlichen Universitäten (Universität für Bodenkultur, Veterinärmedizinische Universität Wien und Donau-Universität Krems) werden keine Frauen unbefristet berufen und Professuren primär befristet besetzt. Hier bildet lediglich die Wirtschaftsuniversität Wien eine Ausnahme mit einem Frauenanteil von 16,7% bei Berufungen für unbefristete Professuren.
- Bei den Kunstuniversitäten erreicht die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz den höchsten Frauenanteil bei Neuberufungen (unbefristete Professuren), gefolgt von der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und dem Mozarteum (jeweils etwas über einem Drittel). Die beiden letztgenannten Universitäten sind auch die einzigen Kunstuniversitäten, die noch überwiegend unbefristete Professuren besetzten, an den anderen Kunstuniversitäten dominieren mittlerweile Neubesetzungen durch befristete Professuren.

Die Gegenüberstellung von unbefristeten und befristeten Professuren (Tabelle 6 und Tabelle 8) zeigt zwei Aspekte, die für die Bewertung des *excellencia*-Ergebnisses wichtig sind: Der erste Aspekt betrifft den offensichtlich geschlechtsspezifisch gebiasteten Zugang zu befristeten und unbefristeten Professuren. Der Frauenanteil ist bei Berufungen für befristete Professuren an fast allen Universitäten deutlich höher als bei den unbefristeten Berufungen (Ausnahmen sind hier die Medizinische Universität Wien, die Technische Universität Wien

und die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz). Neun der 16 wissenschaftlichen Universitäten erreichen bei Berufungen für befristete Professuren einen Frauenanteil von 25% oder darüber. Auch bei den Universitäten der Künste ist der Frauenanteil bei Berufungen für befristete Professuren wesentlich höher als bei unbefristeten.

Der zweite Aspekt betrifft das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Professuren. In den letzten Jahren ergab sich eine Verschiebung von unbefristeten zu befristeten Professuren, d.h. der Anteil der befristeten Professuren ist im Zeitverlauf signifikant gestiegen (2004: 54,4%; 2005: 43,2%; 2006: 53,8%; 2007: 59,6%; 2008: 58,1%; 2009: 70,0%) und es gibt Universitäten, die im Beobachtungszeitraum keine (Medizinische Universität Innsbruck, Universität für Weiterbildung Krems, Universität für angewandte Kunst Wien, Akademie der bildenden Künste Wien) oder kaum mehr unbefristete Professuren vergeben (Medizinische Universität Wien, Universität für Bodenkultur, Veterinärmedizinische Universität Wien, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz).

Vergleicht man die Zahl der Berufungen mit den geplanten Pensionierungen, so wird zudem deutlich, dass von den Universitäten das im Konzept veranschlagte Potential für Berufungen im Programmzeitraum 2004 bis 2009 nicht realisiert werden konnte. Unter der Annahme, dass die Abgänge durch Pensionierungen, die großteils unbefristet waren, wiederum unbefristet besetzt werden sollen, stehen im Vergleichszeitraum 2004-2008 670 geplanten Pensionierungen (bm:bwk 2004) 510 unbefristete Berufungen gegenüber. Insgesamt (befristet und unbefristet) wurden 1.157 ProfessorInnen berufen. Auch dies trägt dazu bei, dass der Frauenanteil bei Berufungen nach §98 UG 2002 unter den Erwartungen geblieben ist.

Besonders deutlich zeigen sich diese Abweichungen zwischen dem veranschlagten Potential und den realisierten Berufungen von unbefristeten ProfessorInnen bei der Universität Graz (Potential wurde inkl. der ehemaligen Medizinischen Fakultät berechnet), der Universität Innsbruck, der Universität Salzburg, der Technischen Universität Wien, der Universität für Bodenkultur, der Universität für Veterinärmedizin und der Kunstuniversitäten (siehe Tabelle 3 und Tabelle 8).

Wie schwierig die Umsetzung der *excellencia*-Ziele ist, zeigen aber auch die Habilitationen. Bei den Habilitationen in den Jahren 2006 bis 2009 stellen Frauen jeweils um die 30%, so wird 2006 92 Wissenschaftlerinnen die Lehrbefugnis erteilt (30%), 2007 habilitieren sich 78 Frauen (27,4%), 2008 erwerben 79 Frauen die Habilitation (27,1%) und 2009 sind es 77 Frauen (29,4%). In Summe gibt es demnach zwar ein nicht unbeträchtliches Potential an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die die formale Qualifikation für eine Professur mitbringen. Allerdings bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Universitäten bzw. Disziplinen (siehe Tabelle 9). So haben beispielsweise in Österreich nur 13 Frauen in dem vierjährigen Beobachtungszeitraum an einer der beiden Technischen Universitäten habilitiert bzw. keine Frau an der Montanuniversität Leoben. Auch an der Wirtschaftsuniversität Wien, der

Universität für Bodenkultur oder der Veterinärmedizinischen Universität haben im Jahresdurchschnitt nur zwischen zwei und drei Frauen habilitiert. Im Hinblick auf die absolute Zahl von habilitierten Frauen stellt sich dagegen die Situation an den allgemeinen Universitäten und den Medizinischen Universitäten deutlich besser dar. So haben beispielsweise in den Jahren 2006 bis 2009 141 Frauen an Medizinischen Universitäten in Österreich habilitiert.

Tabelle 5: Entwicklung Anzahl ProfessorInnen bzw. Frauenanteil an Professuren (2003-2009)

	ProfessorInnen zum 31.12.2003			ProfessorInnen zum 31.12.2004			ProfessorInnen zum 15.10.2005			ProfessorInnen zum 31.12.2006			ProfessorInnen zum 31.12.2007			ProfessorInnen zum 31.12.2008			ProfessorInnen zum 31.12.2009		
	ges	w	FA%																		
Universitäten der Wissenschaften	1.605	144	9,0	1.591	155	9,7	1.682	183	10,9	1.683	190	11,3	1.661	204	12,3	1.617	210	13,0	1.619	236	14,6
Universitäten der Künste	478	121	25,3	481	121	25,2	470	121	25,7	484	128	26,4	468	120	25,6	465	125	26,9	465	131	28,2
Insgesamt	2.083	265	12,7	2.072	276	13,3	2.152	304	14,1	2.167	318	14,7	2.129	324	15,2	2.082	335	16,1	2.084	367	17,6

Anm.: ges = absolute Anzahl von ProfessorInnen, w = davon weiblich, FA% = Frauenanteil an ProfessorInnen in Prozent.

Quelle: 2003: bm:bwk 2005, 2004 (Stichtage 15.10.2004, 31.12.2004, 15.4.2005): Statistisches Taschenbuch 2005: 48, Univ. Innsbruck: Datenmeldung der Universität, 2005-2009: uni:data, Gender Monitoring, *excellencia* (Verwendung 11 gemäß BidokVUni, bereinigte Kopfzahlen inkl. Karenzierungen). Die Angaben weichen von uni:data aufgrund einer fehlerhaften Datenmeldung für die Universität Linz, die bislang nicht korrigiert wurde, ab, Abruf 21.03.2011.

Tabelle 6: Berufungen von ProfessorInnen (2004-2009)

	Berufungen von ProfessorInnen ¹												Berufungen gesamt ²																	
	2004 (1.1.-31.12.)		2005 (1.1.-15.10.)		2006 (15.10.05- 31.12.06)		2007 (1.1.-31.12.)		2008 (1.1.-31.12)		2009 (1.1.-31.12)		unbefristet			befristet														
	unbefr.	befristet	unbefr.	befristet	unbefr.	befristet	unbefr.	befristet	unbefr.	befristet	unbefr.	befristet	unbefr.	befristet	ges	w	FA%	ges	w	FA%										
Universitäten der Wissenschaften	14	37	8	46	10	59	10	32	8	50	10	43	15	58	40	71	19	73	45	86	21	74	44	99	438	87	19,9	534	157	29,4
Universitäten der Künste	3	8	5	15	3	3	8	7	1	2	10	8	7	8	4	15	6	14	12	12	6	11	8	9	72	26	36,1	113	47	41,6
Insgesamt	17	45	13	61	13	62	18	39	9	52	20	51	22	66	44	86	25	87	57	98	27	86	52	108	510	113	22,2	647	204	31,5

Anm.: unbefr. = unbefristet, w = weiblich, m = männlich, ges = gesamte Anzahl von Berufungen 2004-2009, FA% = Frauenanteil an Berufungen in Prozent.

Quelle: ¹ 2004-2006 gemäß Angaben der Universitäten (mit Ausnahme der MDW, diese hat keine Berufsdaten für 2004-2006 übermittelt, als Referenzzeitraum wird für 2006 das Kalenderjahr (uni:data) verwendet), 2007-2009 gemäß uni:data (Anzahl der un-/befristeten Berufungen innerhalb eines Kalenderjahres, Abruf 14.03.2011), ² Zeitraum 2004-2009.

Tabelle 7: Entwicklung Anzahl ProfessorInnen bzw. Frauenanteil an Professuren (2003-2009)

	ProfessorInnen zum 31.12.2003			ProfessorInnen zum 31.12.2004			ProfessorInnen zum 15.10.2005			ProfessorInnen zum 31.12.2006			ProfessorInnen zum 31.12.2007			ProfessorInnen zum 31.12.2008			ProfessorInnen zum 31.12.2009		
	ges	w	FA%																		
Universität Wien	293	33	11,3	288	35	12,2	322	40	12,4	323	43	13,3	319	50	15,7	309	51	16,5	313	59	18,8
Universität Graz	138	15	10,9	145	19	13,1	149	22	14,8	144	23	16,0	136	23	16,9	129	23	17,8	135	27	20,0
Universität Innsbruck	182	22	12,1	182	24	13,2	179	27	15,1	170	24	14,1	165	22	13,3	167	24	14,4	171	29	17,0
Universität Salzburg	127	17	13,4	122	17	13,9	131	20	15,3	132	22	16,7	126	21	16,7	123	20	16,3	121	20	16,5
Universität Linz	104	5	4,8	105	5	4,8	106	8	7,5	109	7	6,4	111	8	7,2	108	9	8,3	106*	12*	11,3
Universität Klagenfurt	55	7	12,7	51	6	11,8	62	9	14,5	66	9	13,6	71	14	19,7	71	14	19,7	71	17	23,9
Medizinische Univ. Wien	118	9	7,6	126	11	8,7	126	11	8,7	121	12	9,9	117	15	12,8	113	16	14,2	112	16	14,3
Medizinische Univ. Graz	65	2	3,1	57	3	5,3	66	5	7,6	74	7	9,5	71	8	11,3	72	8	11,1	73	9	12,3
Medizinische Univ. Innsbruck	57	5	8,8	65	7	10,8	66	7	10,6	67	7	10,4	65	7	10,8	63	6	9,5	62	6	9,7
Technische Universität Wien	164	8	4,9	150	9	6,0	153	9	5,9	146	7	4,8	142	7	4,9	138	9	6,5	144	11	7,6
Technische Universität Graz	99	3	3,0	100	2	2,0	108	3	2,8	107	4	3,7	110	3	2,7	104	3	2,9	102	4	3,9
Montanuniversität Leoben	36	1	2,8	37	1	2,7	38	1	2,6	39	2	5,1	39	2	5,1	40	1	2,5	39	1	2,6
Wirtschaftsuniversität Wien	76	7	9,2	71	6	8,5	81	8	9,9	81	9	11,1	81	9	11,1	79	11	13,9	72	10	13,9
Universität für Bodenkultur	61	7	11,5	56	7	12,5	62	8	12,9	58	8	13,8	59	8	13,6	57	9	15,8	53	9	17,0
Veterinärmedizinische Univ.	30	3	10,0	36	3	8,3	29	3	10,3	32	3	9,4	35	4	11,4	31	3	9,7	34	4	11,8
Univ. für Weiterbildung Krems	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	4	2	50,0	14	3	21,4	14	3	21,4	13	3	23,1	11	2	18,2
Univ. f. künstl. u. ind. Gest. Linz	21	8	38,1	23	9	39,1	20	8	40,0	21	8	38,1	20	8	40,0	20	9	45,0	20	9	45,0
Univ. für angew. Kunst Wien	36	9	25,0	36	9	25,0	34	11	32,4	33	10	30,3	33	10	30,3	31	10	32,3	33	11	33,3
Univ. f. Musik u. darst. Kunst Wien	183	43	23,5	186	44	23,7	192	45	23,4	189	45	23,8	184	41	22,3	181	44	24,3	179	44	24,6
Univ. f. Musik u. darst. Kunst Graz	105	22	21,0	107	21	19,6	97	20	20,6	112	24	21,4	107	24	22,4	104	23	22,1	99	23	23,2
Akademie der bild. Künste Wien	25	8	32,0	27	9	33,3	27	8	29,6	25	11	44,0	23	12	52,2	30	14	46,7	31	16	51,6
Mozarteum Salzburg	108	31	28,7	102	29	28,4	100	29	29,0	104	30	28,8	101	25	24,8	99	25	25,3	103	28	27,2
Gesamt	2.083	265	12,7	2.072	276	13,3	2.152	304	14,1	2.167	318	14,7	2.129	324	15,2	2.082	335	16,1	2.084	367	17,6

Anm.: ges = absolute Anzahl von ProfessorInnen, w = davon weiblich, FA% = Frauenanteil an ProfessorInnen in Prozent, k.A. = keine Angabe.

Quelle: 2003: bm:bwk 2005, 2004 (Stichtage 15.10.2004, 31.12.2004, 15.4.2005): Statistisches Taschenbuch 2005: 48, Univ. Innsbruck: Datenmeldung der Universität, 2005-2009: uni:data, Gender Monitoring, *excellencia* (Verwendung 11 gemäß Bidok/Uni, bereinigte Kopffzahlen inkl. Karenzierungen). Die Angaben für die Universität Linz weichen von uni:data aufgrund einer fehlerhaften Datenmeldung, die bislang nicht korrigiert wurde, ab, Abruf 21.03.2011.

Tabelle 8: Berufungen von ProfessorInnen (2004-2009)

	2004 (1.1.-31.12.)		2005 (1.1.-15.10.)		2006 (15.10.05- 31.12.06)		2007 (1.1.-31.12.)		2008 (1.1.-31.12)		2009 (1.1.-31.12)		Gesamt 1.1.2004 - 31.12.2009																		
	unbefr.		befristet		unbefr.		befristet		unbefr.		befristet		unbefristet			befristet															
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	ges	w	FA%	ges	w	FA%											
Universität Wien	5	8	1	7	2	16	0	7	1	11	3	7	10	16	33	42	5	19	33	44	9	17	26	55	119	32	26,9	258	96	37,2	
Universität Graz	3	4	1	2	0	3	1	4	3	1	0	1	2	3	0	3	1	8	0	5	4	11	5	6	43	13	30,2	28	7	25,0	
Universität Innsbruck	2	4	1	6	0	1	2	3	0	2	1	17	0	4	0	6	0	5	4	9	0	4	5	9	22	2	9,1	63	13	20,6	
Universität Salzburg	2	4	0	3	2	8	1	1	2	3	1	0	0	4	1	1	2	3	0	6	0	6	2	1	36	8	22,2	17	5	29,4	
Universität Linz	0	6	0	1	2	4	2	5	0	5	1	0	1	4	0	1	3	2	0	3	1	10	2	6	38	7	18,4	21	5	23,8	
Universität Klagenfurt	1	1	0	1	0	2	0	1	0	3	0	2	2	4	3	1	0	3	0	2	3	0	1	1	19	6	31,6	12	4	33,3	
Medizinische Univ. Wien	0	0	3	8	1	0	0	2	0	0	1	3	0	0	0	1	1	4	0	0	0	0	0	2	6	2	33,3	20	4	20,0	
Medizinische Univ. Graz	0	1	0	0	2	4	0	0	0	8	2	1	0	2	1	1	4	6	0	2	1	6	0	2	34	7	20,6	9	3	33,3	
Medizinische Univ. Innsbruck	0	0	0	4	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	5	0	0	0	7	0	0	0,0	21	0	0,0	
Technische Universität Wien	0	4	0	1	1	11	0	0	1	9	0	1	0	5	0	2	2	9	0	0	2	10	0	4	54	6	11,1	8	0	0,0	
Technische Universität Graz	1	5	1	4	0	6	1	2	0	4	0	6	0	6	0	4	0	2	0	1	0	3	1	3	27	1	3,7	23	3	13,0	
Montanuniversität Leoben	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1	1	0	2	0	1	0	6	0	0	0	2	0	0	13	0	0,0	3	1	33,3	
Wirtschaftsuniversität Wien	0	0	1	2	0	2	0	0	1	1	0	1	0	5	0	1	1	4	1	1	1	3	0	3	18	3	16,7	10	2	20,0	
Universität für Bodenkultur	0	0	0	5	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	0	4	0	2	2	0	0	2	1	0	4	0	0,0	16	4	25,0	
Veterinärmedizinische Univ.	0	0	0	2	0	0	0	3	0	2	0	0	0	3	1	1	0	0	3	2	0	0	0	0	5	0	0,0	12	4	33,3	
Univ. für Weiterbildung Krems	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	6	0	0	1	0	0	0	0	0,0	13	6	46,2
Univ. f. künstl. u. ind. Gest. Linz	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0,0	13	4	30,8	
Univ. für angew. Kunst Wien	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	2	3	0	0	0,0	10	4	40,0	
Univ. f. Musik u. darst. Kunst Wien	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	1	1	0	0	0	0	0	3	0	0	4	5	1	1	3	6	0	0	23	8	34,8	2	1	50,0	
Univ. f. Musik u. darst. Kunst Graz	1	3	2	4	2	1	2	2	0	0	1	2	0	0	1	1	0	0	0	3	0	0	1	2	7	3	42,9	21	7	33,3	
Akademie der bild. Künste Wien	0	0	1	1	0	0	2	2	0	0	6	3	0	0	2	4	0	0	6	7	0	0	3	3	0	0	0,0	40	20	50,0	
Mozarteum Salzburg	2	4	1	8	1	2	3	3	0	1	3	1	7	5	1	3	2	9	1	0	3	5	2	1	41	15	36,6	27	11	40,7	
Gesamt	17	45	13	61	13	62	18	39	9	52	20	51	22	66	44	86	25	87	57	98	27	85	52	108	510	113	22,2	647	204	31,5	

Anm.: unbefr. = unbefristet, w = weiblich, m = männlich, FA% = Frauenanteil an Berufungen in Prozent.

Quelle: 2004-2006 gemäß Angaben der Universitäten, 2007-2009 gemäß uni:data (Anzahl der un-/befristeten Berufungen innerhalb eines Kalenderjahres, Abruf 14.03.2011), k.A. = keine Angabe (die MDW hat keine Berufsdaten für 2004-2006 übermittelt), Referenzzeitraum Kalenderjahr 2006 (uni:data).

Tabelle 9: Habilitationen (2006-2009)

	2006 (1.1.-31.12.)			2007 (1.1.-31.12.)			2008 (1.1.-31.12)			2009 (1.1.-31.12)			Gesamt 1.1.2006 - 31.12.2009		
	ges	w	m	ges	w	m	ges	w	m	ges	w	m	ges	w	FA%
Universität Wien	49	19	30	43	14	29	39	14	25	39	11	28	170	58	34,1
Universität Graz	20	7	13	14	7	7	18	5	13	18	8	10	70	27	38,6
Universität Innsbruck	22	11	11	20	4	16	20	5	15	19	4	15	81	24	29,6
Universität Salzburg	9	1	8	10	1	9	11	2	9	12	2	10	42	6	14,3
Universität Linz	5	0	5	6	2	4	12	3	9	15	3	12	38	8	21,1
Universität Klagenfurt	6	2	4	6	0	6	5	0	5	3	0	3	20	2	10,0
Medizinische Univ. Wien	75	21	54	58	21	37	58	18	40	40	15	25	231	75	32,5
Medizinische Univ. Graz	22	5	17	23	6	17	20	6	14	29	11	18	94	28	29,8
Medizinische Univ. Innsbruck	37	9	28	38	9	29	34	12	22	28	8	20	137	38	27,7
Technische Universität Wien	16	1	15	20	2	18	22	2	20	19	1	18	77	6	7,8
Technische Universität Graz	5	2	3	11	0	11	11	3	8	11	2	9	38	7	18,4
Montanuniversität Leoben	1	0	1	2	0	2	6	0	6	2	0	2	11	0	0,0
Wirtschaftsuniversität Wien	18	2	16	8	4	4	14	2	12	4	2	2	44	10	22,7
Universität für Bodenkultur	5	2	3	15	3	12	12	3	9	8	0	8	40	8	20,0
Veterinärmedizinische Univ.	6	4	2	3	1	2	1	0	1	3	3	0	13	8	61,5
Univ. f. künstl. u. ind. Gest. Linz	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	2	1	50,0
Univ. für angew. Kunst Wien	1	1	0	1	0	1	1	1	0	3	2	1	6	4	66,7
Univ. f. Musik u. darst. Kunst Wien	2	1	1	4	2	2	2	1	1	4	3	1	12	7	58,3
Univ. f. Musik u. darst. Kunst Graz	2	0	2	0	0	0	2	1	1	3	1	2	7	2	28,6
Akademie der bild.Künste Wien	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Mozarteum Salzburg	6	4	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	12	7	58,3
Gesamt	307	92	215	285	78	207	291	79	212	262	77	185	1.145	326	28,5

Anm.: ges = absolute Anzahl von Habilitationen, w = davon weiblich, m = davon männlich, FA% = Frauenanteil an Habilitationen in Prozent.

Quelle: 2006: Universitätsbericht 2008: 165, 2007-2009: uni:data, Wissensbilanzen, Abruf 14.03.2011, VUW 2009: Wissensbilanz 2009: 37.

4 *excellencia* aus Sicht der Universitäten

Im Folgenden wird die Einschätzung des Programms und seiner Wirkungsweise aus Sicht von Angehörigen der Universitätsleitung, der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, des Senats, Mitgliedern von Berufungskommissionen sowie berufenen ProfessorInnen dargestellt. Dabei wird deutlich, dass trotz einer generellen Unterstützung der Zielsetzung, Frauen in Professuren zu fördern, eine ambivalente Einschätzung von *excellencia* durch die VertreterInnen der Universitäten erfolgt. Diese ist stark geprägt vom Informationsstand über das Programm, vom Ausmaß an Genderbewusstsein und von der jeweiligen Verankerung von Gender-Themen bzw. Frauenförderung an der Universität. Auf Basis dieser ambivalenten Einschätzung werden in Kapitel 5 jene Aspekte identifiziert, die bei einer künftigen Programmgestaltung Berücksichtigung finden sollten. Grundlage für die folgende Darstellung sind ExpertInneninterviews, die an allen Universitäten in Österreich im Zuge der Akzeptanzerhebung sowie der Fallstudien an Universitäten (2009 und 2010) durchgeführt wurden.²¹

4.1 *Einschätzung der Wirkungsweise von excellencia*

Hinsichtlich der potentiellen Wirkungsweise des Programms wird in den Interviews zwischen drei Ebenen unterschieden: Zum einen wird der Beitrag des Programms zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren angesprochen, zum anderen wird der Beitrag des Programms zur Stärkung bzw. Etablierung von Maßnahmen zur Frauenförderung oder Gleichstellung an der Universität thematisiert und nicht zuletzt wird die Sensibilisierungswirkung, die mit dem Programm einhergeht, unterstrichen.

4.1.1 Beitrag zur Erhöhung der Zahl von Professorinnen

Von den InterviewpartnerInnen wird – quer durch alle Universitäten und alle Funktionen – eine kausale Beziehung zwischen dem Programm und der Berufung von Frauen verneint, auch wenn ein finanzieller Anreiz per se als geeignetes Steuerungsinstrument wahrgenommen wird. *„Geld ist immer ein incentive, aber ob es wirklich dafür reicht, um ein Bewusstsein zu schaffen, ist halt so die Frage. Weil es geht um Bewusstseinsbildung. Es geht um darauf aufmerksam machen, dass es sich hier nicht um die 33.000€ handelt, sondern um eine Gleichstellungsmaßnahme.“* (I107) *„Ich denke Geld zählt immer, gerade in Zeiten der Budgetknappheit. (...) Wenn es ein attraktiver Betrag ist, dann denke ich, wird Geld immer ziehen. Das Bewusstsein wird es nicht ändern.“* (I142)

Im Falle von *excellencia* wird jedoch ein kausaler Zusammenhang zwischen dem finanziellen Anreiz und der Berufung von Frauen aus zwei Gründen verneint: Zum einen wird argumentiert, dass *excellencia* in Berufungskommissionen kein Thema war und sich auf die Arbeit der Kommission weder auswirken soll noch ausgewirkt hat. Zum anderen wird davon

²¹ Für die Liste der InterviewpartnerInnen siehe Kapitel 7.

ausgegangen, dass bei der Auswahlentscheidung des Rektors der finanzielle Anreiz nur einer von vielen Entscheidungsgründen sei und aufgrund der Betragshöhe sicherlich nicht der ausschlaggebende.

Das erste Argument stützt sich auf die Tatsache, dass in den meisten Fällen *excellentia* in Berufungskommissionen nicht thematisiert worden war und Kommissionsmitglieder selten über das Programm informiert waren. *„Das hat bisher bei uns, jedenfalls in den Kommissionen, wo ich gesessen bin, keine Rolle gespielt. Ich bin mir nicht einmal sicher, ob ich nicht unter Umständen der einzige gewesen bin, der wusste, dass es diese 33.000€ gibt, wenn eine Frau statt einem Mann engagiert wird.“* (173) Es wird einhellig davon ausgegangen, dass das Programm die Arbeit der Berufungskommissionen nicht beeinflusst habe.

Es wird durchgängig argumentiert, dass Qualifikation das zentrale Bewertungskriterium ist und Geschlecht keinen Einfluss auf das Ergebnis haben sollte. *„Also ich glaube jetzt nicht wirklich, dass eine Frau nur deshalb berufen werden würde, wegen dieses Anreizes. Das glaube ich nicht, das würde nicht funktionieren. Würde auch nicht durchgehen unter den Kollegen, sondern die muss einfach qualifiziert sein.“* (180)

Auch bei der Auswahlentscheidung des Rektors wird der finanzielle Anreiz zur Berufung einer Frau kaum als direkt wirksam eingeschätzt. Selbst wenn der Rektor die Berufungsentscheidung zugunsten einer Frau fällt, wird der finanzielle Anreiz kaum als Entscheidungsgrund gesehen. *„Es war sicher kein Entscheidungskriterium. (...) Wenn der Rektor eine Liste mit drei KandidatInnen hat, eine weibliche, zwei männliche, hat er eine hohe Neigung, mit der Frau zuerst zu verhandeln. Weil er persönlich das will, das ist seine Policy, daran hat er nie einen Zweifel gelassen. Das ist ihm wichtig aus verschiedenen Gründen. Da gibt es mehrere Motivationen. Ich glaube, die finanzielle ist die unbedeutendste.“* (172) *„Also ich berufe Frauen nicht wegen der *excellentia*-Initiative, die spielt keine Rolle dabei. Also an die habe ich, bis Sie mich angerufen haben, keine Gedanken verschwendet. In all unseren Überlegungen kommt die nicht vor.“* (1144)

Ein kausaler Zusammenhang zwischen der Berufung einer Frau und der Prämienzahlung im Rahmen von *excellentia* wird auch mit Verweis auf die Prämienhöhe ausgeschlossen. Die Höhe des finanziellen Anreizes pro zusätzlich berufener Frau wird durchgängig als niedrig bezeichnet. Dabei wird die Höhe des finanziellen Anreizes den Gesamtkosten einer Professur oder den Drittmitteln, die ein/e ProfessorIn im Jahr einwerben kann, gegenübergestellt. *„Wir sind eine große Universität und 34.000€ für eine Professur, die den Frauenanteil absolut und relativ unter den ProfessorInnen erhöht, ist ein Ministimulus. (...) Das soll für mich kein Grund sein, dass ich eine Frau berufe.“* (118) *„Das ist ein vernachlässigbarer Betrag. Das ist Geld, das kann ein Professor im Jahr um das Zehnfache einwerben oder auch nicht. Also der Betrag spielt keine Rolle.“* (154) Im medizinischen oder technischen Bereich werden die *excellentia*-Gelder auch mit den Investitionskosten, die bei

einer Neubesetzung anfallen können, verglichen. *„Dem Rektorat ist natürlich jede Summe willkommen, keine Frage. An unserer Fakultät sind aber Berufungszusagen für die Erstaussstattung (...) in der Größenordnung zwischen 500.000 und 800.000€.“* (I134) Es wird einhellig betont, dass aufgrund der Höhe des finanziellen Anreizes keine Änderung im Verhalten von AkteurInnen zu erwarten sei.

4.1.2 Unterstützung universitärer Gleichstellungspolitiken

Es werden aber sehr wohl indirekte Effekte gesehen, wenn die Mittel aus *excellencia* für Frauenförderung oder Gleichstellung aufgewendet werden. Bei der damit verbundenen Unterstützung allgemeiner universitärer Gleichstellungspolitiken lassen sich zwei Szenarien unterscheiden: An einigen Universitäten wurden mit den *excellencia*-Mitteln erstmals Maßnahmen zur Frauenförderung eingeführt oder das Spektrum bestehender Fördermaßnahmen durch zusätzliche Angebote ergänzt. *„In dieser ersten Phase war excellencia für uns ganz, ganz wichtig, um überhaupt irgendwas machen zu können.“* (I46)

In den meisten Fällen ist die Zukunft dieser Maßnahmen nach Auslaufen von *excellencia* fraglich, da sich die Universitäten aufgrund ihrer budgetären Situation nicht in der Lage sehen, diese Angebote weiter zu finanzieren. D.h. die durch *excellencia* neu implementierten Maßnahmen waren in den meisten Fällen nicht nachhaltig.

Anders stellt sich die Situation an jenen Universitäten dar, die bereits vor *excellencia* ein etabliertes Bündel an Gleichstellungs- oder Frauenfördermaßnahmen hatten. Hier wird *excellencia* als Unterstützung bzw. Stärkung des bestehenden Maßnahmenbündels gesehen, nicht jedoch als etwas substantiell Neues: *„Ich glaube nicht, dass irgend jemand eine Frau beruft, weil er 34.000€ dafür kriegt. (...) Was es aber bei uns schon ausmacht ist, es stattet die Frauenförderschienen, die man allenfalls machen möchte, mit zusätzlichen Mitteln aus.“* (I14) *„All diese Maßnahmen, die wir gesetzt haben, sind eigentlich schon vorher passiert und die hätten wir auch ohne excellencia gemacht. (...) Ich glaube schon, dass es bei den Berufungsverhandlungen dann ein bisschen mehr Spielraum gegeben hat, wenn man mit Frauen verhandelt hat.“* (I38)

An einer anderen Universität ist das Geld der berufenen Professorin zur Verfügung gestellt worden, als „Startkapital“ (I87), die die Mittel ihrerseits in Frauenförderung an ihrem Institut investiert hat. *„Ich war erstaunt, dass ich das Geld gekriegt habe. (...) Ich habe damit wirklich in meiner Gruppe Frauen gefördert.“* (I58)

4.1.3 Beitrag zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

Darüber hinaus wird die mit dem Programm verbundene Sensibilisierungswirkung betont, wobei sich hier v.a. die Universitätsleitung selbst angesprochen fühlt. Es wird mit dem Programm eine Bestätigung und im Falle einer Mittelzuteilung ein positives Feedback für das Engagement der Universität im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung von Seiten

des Ministeriums gesehen. *„Es ist schon, sagen wir so, die Sensibilisierung in diese Richtung ist sicher größer dadurch, weil man sich auch gestärkt durch das Ministerium sieht, dass das eine Wertigkeit hat. (...) Und vielleicht auch ein Stück motiviert auch, ich meine wir sind sowieso hoch motiviert, aber wirklich also was zu tun in diese Richtung.“* (I125) Weiters wird von Angehörigen der Universitätsleitung wie auch der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen oder anderer Gleichstellungsinstitutionen davon gesprochen, dass *excellencia* auch die Möglichkeit bot, den Diskussionsprozess um Gleichstellung bzw. Gleichstellung im Kontext des Berufungsverfahrens zu thematisieren. *„Diese Diskussion wurde angeschupst und sie wurde auch bei manchen Stellen mit dem Argument, ‚es geht auch um Geld‘, erleichtert.“* (I151)

Nicht zu unterschätzen ist für die InterviewpartnerInnen die symbolische Wirkung, die mit der „Belohnung“ einhergeht. *„Ich glaube, was schon bewegt ist dieses, ‚Aha, dafür, dass wir da Frauen haben, kriegen wir was.‘ Das bleibt schon hängen irgendwie, so im Sinne, dass das Thema generell irgendwie da ist und wichtig ist und da müssen wir aufpassen. Da glaube ich schon, ist es in dem Sinne erfolgreich. Aber nicht, dass sich dadurch irgendwelche Entscheidungsstrukturen ändern.“* (I115)

Im Kontext der Sensibilisierungswirkung von *excellencia* wird auch auf die im Juni 2009 vom BMWF organisierte Enquete „Frauen und Professur. Strategische Konzepte für Universitäten im internationalen Vergleich“ und die „Broschüre „*excellencia* 2004-2008. 106 neue Professorinnen an Österreichs Universitäten“ hingewiesen. In einem Interview wird mit Verweis auf die Broschüre festgehalten: *„excellencia ist ja auch ein Sichtbarmachen. (...) Also das ist schon auch ein wichtiger Aspekt.“* (I67) In einigen Fällen wird die Erstellung einer solchen Broschüre für die eigene Universität angedacht, um Frauen sichtbarer zu machen. *„Die Frau Professorin X hat wirklich eine phantastische Karriere und das hat natürlich Vorbildfunktion.“* (I43)

Es fällt jedoch auf, dass nur einige wenige Universitäten *excellencia* als Argument oder Aufhänger genutzt haben, um Sensibilisierungsarbeit für Mitglieder von Berufungskommissionen oder für alle Universitätsangehörigen durchzuführen. So wurde beispielsweise an der Universität Salzburg aus *excellencia*-Mitteln ein Stipendienprogramm eingerichtet, mit dem auch Öffentlichkeitsarbeit betrieben wurde. An den meisten Universitäten war *excellencia* daher außerhalb des Rektorats wenig bekannt. *„Ich muss ehrlich sagen, ich glaube, dass außerhalb des Rektorats und des Arbeitskreises, also den Gremien, die ohnehin mit dem Thema befasst sind, kaum jemand an der Universität weiß, was excellencia ist.“* (I38)

An die Berufungskommissionen wurde die Information über die Zielsetzung und Konzeption von *excellencia* – zumeist bewusst – nicht weitergegeben, um den Eindruck zu vermeiden, dass die Universitätsleitung die Entscheidung der Kommission, die sich ja primär auf die Qualifikation zu beziehen habe, in irgendeiner Form beeinflussen möchte. Mitglieder in

Berufungskommissionen betonen daher: *„Ich kann mich nicht erinnern, dass in der Berufungskommission oder in den Gesprächen rundherum dieses Programm eine Rolle gespielt hätte.“* (I68) Selbst wenn das Programm namentlich bekannt war oder Professorinnen, die eine Selbstdarstellung für die *excellencia*-Broschüre geliefert hatten, bzw. sich die GesprächspartnerInnen im Vorfeld der Interviews über *excellencia* informierten, wussten sie kaum Konkreteres über das Programm.

Da sich *excellencia* an das Rektorat richtet, ist eine derartige Informationsweitergabe nicht Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung innerhalb der Universität. Auch die Antragstellung für *excellencia* erfolgte zumeist durch das Rektorat, nur in einigen Ausnahmefällen (z.B. Donau-Universität Krems, Universität für angewandte Kunst Wien) war der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder die Koordinationsstelle in die Antragsstellung einbezogen. Es blieb damit jedoch das bestehende Potential für Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit weitgehend ungenutzt.

4.2 Wahrnehmung der Zielsetzung und intendierten Wirkungsweise von *excellencia*

Ziel von *excellencia* war die Erhöhung bzw. Verdoppelung des Frauenanteils in Professuren. Dabei wurde von der Konzeption her zum einen davon ausgegangen, dass durch das Programm ein Anreiz zur Reflexion des Berufungsprozederes hinsichtlich geschlechtsspezifischer Barrieren geschaffen wird. Zum anderen wurde an das bestehende Frauenfördergebot angeknüpft, dass bei gleicher Qualifikation einer Frau und eines Mannes der Frau der Vorzug zu geben sei, bis ein Frauenanteil von 40% erreicht ist. Es soll also ein Abbau von Barrieren für Frauen im Berufungsverfahren erfolgen und bei gleicher Qualifikation die Entscheidung zu Gunsten der Frau fallen.

In fast allen Interviews wird deutlich, dass diese Zielsetzung nur stark verkürzt angekommen ist. In vielen Interviews wird die Zielsetzung so verstanden, dass Frauen qua Geschlecht, also unabhängig von der Qualifikation, berufen werden sollen. Dies wird vehement abgelehnt. Eine solche Vorgangsweise widerspricht der Aufgabenbeschreibung von Berufungskommissionen, die die am besten qualifizierte Person finden soll. Gleichzeitig werden mit einer solchen Vorgangsweise negative Konsequenzen für Frauen (wie z.B. Stigmatisierungseffekte) assoziiert. *„Das ist auch der Grund, warum die excellencia-Initiative durchaus was Prekäres war bei uns, weil sofort die Frage aufgetaucht ist: ‚Erwartet das Ministerium das tatsächlich, dass wir das Kriterium der Exzellenz, das Kriterium, den oder die Beste zu nehmen, dass wir das von Bord werfen zugunsten dessen, dass wir eine Frau nehmen, nur damit wir – wie viel, 30.000€? – im Nachhinein einkassieren?‘ Das hat das Ganze prekär gemacht. Und da hat das Ministerium nicht verstanden, wie Universitäten ticken und wie sie ticken sollten. Das hat eigentlich Abwehr erzeugt.“* (I144)

Die Akzeptanz des Programms durch die InterviewpartnerInnen ist stark geprägt von ihrer Funktion im Berufungsverfahren sowie dem Informationsstand über Zielsetzungen, intendierter Wirkungsweise und Umsetzung von *excellencia*.

Im Jahr 2007, als die ersten Interviews an Universitäten durchgeführt wurden, um die Akzeptanz des Programms zu erheben, waren unterschiedliche Interpretationen des Anreizes anzutreffen, die sich auf die Akzeptanz auswirkten (Wroblewski, Leitner 2007). Auf der einen Seite wurde der finanzielle Anreiz als Abgeltung dafür interpretiert, eine Frau anstelle eines Mannes zu berufen. Bei einer solchen Interpretation wurde das Programm fast immer als problematisch gesehen und zum Teil sehr emotional abgelehnt, oft auch aufgrund der erwarteten negativen Folgen für Frauen. *„Damit hat man den Frauen unendlich geschadet.“* (151)

Auf Empfehlung der Evaluation (siehe erster Zwischenbericht; Wroblewski, Leitner 2007) wurde die Kommunikation über das Programm verändert und der „Belohnungscharakter“ stärker betont. Insofern veränderte sich die Akzeptanz des Programms (v.a. des finanziellen Anreizes) über den Programmverlauf bei VertreterInnen der Rektorate, insofern als massive Kritik weniger deutlich formuliert wurde. Hier wurde nunmehr der Belohnungscharakter in den Vordergrund gestellt, d.h. *excellencia*-Mittel wurden als Belohnung für erzielte Erfolge in der Frauenförderung gesehen, was positiv konnotiert wurde. *„Prinzipiell ist das excellencia-Programm positiv, gar keine Frage.“* (130) Es wurde die Symbolwirkung des Programms betont, v.a. die Unterstützung für universitäre Gleichstellungspolitik, die damit einhergeht. Gleichzeitig wird jedoch betont, dass es sich um Mitnahmeeffekte handle, d.h. der finanzielle Anreiz sei nicht entscheidungsrelevant und habe die Entscheidung für die Frau nicht beeinflusst. *„Von der Symbolik her ist das durchaus wichtig, aber von den realen Anreizen her halte ich das für rausgeschmissenes Geld, also das ist ein klassischer Mitnahmeeffekt, wo derjenige, der es eh tut, das Geld mitnimmt.“* (17)

Eine ambivalente, kritische und zum Teil sehr emotionale Sichtweise auf den finanziellen Anreiz blieb gerade bei jenen Personen bestehen, die an der Universität in Gleichstellungspolitiken eingebunden sind, d.h. bei Gender-ExpertInnen. Diese Einschätzung unterscheidet sich auch nicht zwischen den Fachrichtungen. So wird der finanzielle Anreiz mehrfach als „Kopfgeld“ bezeichnet. *„Es ist nichts anderes als ein Kopfgeld und das ist entwürdigend.“* (1120) Beziehungsweise werden mit dieser Interpretation von *excellencia* noch andere, häufig zynische Vergleiche assoziiert. *„Den symbolischen Wert finde ich eher bedenklich. Genauso wie diese Mitgift, die es früher gegeben hat oder die Aussteuer. Es reicht nicht, dass man verheiratet wird, man muss auch noch was mitbringen, damit es das ganze G'schichtl überhaupt wert ist.“* (165) *„Das erinnert mich an Incentives im Zusammenhang mit einer pro- oder antinatalistischen Politik.“* (110)

Gleichzeitig wird das Programm als *„politisch total wichtig“* (119) gesehen, weil es an alternativen Möglichkeiten zur Frauenförderung fehlt bzw. mit den erworbenen Mitteln

zusätzliche Möglichkeiten zur Frauenförderung offen stehen. *„Ich finde es grundsätzlich gut, dass es dieses Programm gibt. (...) Nicht jede Art von Frauenförderung ist aus meiner Sicht etwas Positives. Wenn es abdriftet in das Argument, ‚70.000€ kriegt man für eine Frau, nehmen wir eine Frau‘, dann halte ich es für extrem kontraproduktiv. Die Frage ist, wie das Geld verwendet wird, das die Universität bekommt.“* (I82)

Bei jenen InterviewpartnerInnen, die im Interview erstmals von *excellencia* gehört haben bzw. sich unmittelbar davor versucht hatten, über das Internet zu informieren, wird der finanzielle Anreiz kritisch gesehen und häufig in dem Spannungsfeld Frauenförderung versus Qualifikation thematisiert. Das Anliegen, Frauen zu fördern, wird unterstützt, gleichzeitig dürfe es dadurch jedoch nicht zu einem Unterlaufen von Qualifikationsanforderungen kommen. *„Ich würde das gerne so sehen, dass Personen ausgewählt werden aufgrund ihres Könnens und nicht, weil ich zufällig Geld dafür kriege. (...) Also das fände ich unmöglich.“* (I41) *„Wenn es darum geht, wirklich qualifizierte Personen zu finden, wird das sekundär sein.“* (I70) Hier wird mehrfach mit anekdotischer Evidenz argumentiert, um die Kritik an dem finanziellen Anreiz zu untermauern. Wenn z.B. von Reaktionen von Frauen berichtet wird, wie: *„Wir sind ja kein Handelsobjekt, wir sind ja nicht 35.000€ wert.“* (I73)

In den Interviews wird insbesondere von Männern mehrmals darauf hingewiesen, dass Frauen Kritik an einem derartigen finanziellen Anreiz äußern würden. *„Ich finde das überflüssig. (...) Der finanzielle Anreiz klingt nach Menschenhandel, nach Mädchenhandel. Also für ein besonders attraktives Programm halte ich das nicht. (...) Also, wenn ich eine Frau wäre, die an dieser Universität Berufungsverhandlungen führt und ich hätte den Eindruck, dass man sich besonders um mich bemüht, weil die Hoffnung besteht, dass [man] aus dem *excellencia*-Programm zusätzliche Mittel lukriert, würde mir das nicht gefallen.“* (I192) Oder es wird angemerkt, dass *„es genug Frauen gibt, die sich mit Hand und Fuß wehren, dass sie diese Quotenfrauen sind, in jeder Hinsicht. Was ich auch verstehe, das ist ein sehr heikles Thema.“* (I56) Weiters wird auf eine damit verbundene Diskriminierung von Männern hingewiesen. *„Also meine Einschätzung und die Einschätzung der vielen Männer war natürlich nicht extrem positiv, weil sich die Männer diskriminiert vorgekommen sind.“* (I37)

Ein zentrales Ergebnis der Interviews ist, dass an den meisten Universitäten bislang kaum eine Reflexion über einen Gender Bias im Berufungsverfahren erfolgt und vielmehr an die angebliche Objektivität der Auswahlverfahren geglaubt wird, auch wenn InterviewpartnerInnen häufig darauf hinweisen, dass die Entscheidung letztendlich „aus dem Bauch heraus“ gefällt wird. Dieser Mythos, dass Qualifikation von BewerberInnen eindeutig gemessen und gereiht werden kann, ist – mit Ausnahme der Kunstuniversitäten – nach wie vor stark präsent und bestimmt das Selbstverständnis der meisten Berufungskommissionen. An einigen Universitäten wurden jedoch mit einer bewusst breiten Interpretation von „gleicher Qualifikation“ beachtliche Erfolge erzielt. So herrscht z.B. an einigen Universitäten die Meinung vor, dass alle drei BewerberInnen im Dreivorschlag gleich qualifiziert sind.

Unter Berufung auf das Frauenfördergebot kann mit Frauen, die im Dreivorschlag aufscheinen, vorrangig verhandelt werden.

Die Interviews zeigen darüber hinaus deutlich die hohen Anforderungen an die Kommunikation eines Programms mit dezentraler Umsetzung, soll eine ziel- und konzeptkonforme Umsetzung gewährleistet sein (siehe dazu auch die Erfahrungen mit der Umsetzung von FIT – Frauen in die Technik, Wroblewski et al. 2009). Gleichzeitig zeigen sich auch die Grenzen der Kommunikationsmöglichkeiten der Programmverantwortlichen. Diese können zwar die Universitätsleitung und zentrale UmsetzungsakteurInnen (z.B. ARGE Universitätsfrauen) informieren, nicht jedoch die Weitergabe der Information innerhalb der Universitäten beeinflussen.

4.3 Wahrnehmung von konzeptuellen Unschärfen bei *excellencia*

In den Interviews werden unterschiedliche Aspekte thematisiert, die von den universitären AkteurInnen bei der Bewerbung für *excellencia* oder bei der Beteiligung am Programm als problematisch empfunden wurden. Insbesondere in der Anfangsphase des Programms (bei den ersten beiden Ausschreibungsrunden) ergaben sich Unklarheiten hinsichtlich der Teilnahmebedingungen. So wurde an einer Universität problematisiert, dass *„bei dieser Ausschreibung nirgends definiert war, um welche Professuren es sich handelt.“* (I33) Konkret war unklar, ob befristete Berufungen ebenfalls zählen oder nicht. An der Universität wurde das Berufungsverfahren neu ausgerichtet und für die strategische Neuausrichtung (mehrstufiges Entwicklungsschema mit Fokus auf Nachwuchsförderung) erhielt die Universität positives Feedback durch das BMWF. Im Nachhinein stellte sich jedoch heraus, dass mit dieser Neuausrichtung eine Beteiligung an *excellencia* nicht möglich war. *„Das hat intern eine unheimliche Frustration ausgelöst.“* (I50)

Unklar war für einzelne Universitäten auch, ob sie teilnehmen können – wie z.B. für die Donau-Universität Krems. *„Wobei uns das ganz lang überhaupt nicht klar war, dass wir überhaupt einreichen können, weil wir eben davor keine Professorinnen hatten, wir hatten nur Abteilungsleiter.“* (I46) Auf der anderen Seite war Universitäten mit einem hohen Frauenanteil in Professuren bereits vor *excellencia* zum Teil nicht klar, dass sie nicht (mehr) teilnahmeberechtigt sind, wenn der Frauenanteil in Professuren 40% übersteigt.²² *„Wir haben uns sehr gefreut, dass wir die 33.000€ bekommen haben, weil wir eine sehr schlecht dotierte Universität sind. Wir haben aber sicher nicht deshalb eine Frau als Professorin angestellt. (...) Was natürlich auch dazu geführt hat, dass wir echt unglücklich waren, wie wir gehört haben, jetzt kriegen wir nichts mehr, weil wir über der Quote sind.“* (I119)

Als größtes konzeptuelles Problem wird jedoch thematisiert, dass das Programm nicht die tatsächlichen Problemlagen thematisiere und viel zu spät in der wissenschaftlichen Karriere

²² Dies wurde erst mit der Neukonzeptionierung des Programms im Jahr 2008 in der Programmbroschüre festgehalten (BMWF 2008).

ansetze. Dies v.a. im Zusammenhang mit technischen, naturwissenschaftlichen oder medizinischen Disziplinen, wo als Grundproblem definiert wird, dass sich zu wenige Frauen bewerben. Es wird betont, dass es darum gehen müsse, Frauen überhaupt für diese Bereiche zu interessieren (d.h. Maßnahmen in Schulen zu setzen) oder Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren. Insofern wäre ein verstärktes Engagement in der Nachwuchsförderung wichtiger, um den Pool an professorablen Frauen zu vergrößern. *„Ich meine, es ist ein großer Unsinn zu denken, man kann oben anfangen im 12. Stock. Also ich kann nicht gesetzlich verlangen, dass wir mehr Professuren besetzen, wenn wir keine Damen haben, die die Qualifikation haben. Also wir müssen daran arbeiten, dass die Frauen von vornherein die Chance bekommen, überhaupt aufzusteigen.“* (I83)

Als alternative Ansatzpunkte zur Förderung von Frauen auf dem Weg in eine Professur werden einhellig die strukturellen Rahmenbedingungen für Frauen an Universitäten angesprochen. Es geht dabei darum, *„Rahmenbedingungen an Universitäten zu schaffen, die es Frauen leichter ermöglichen, sich zu bewerben, den Job zu machen.“* (I119) Doch dabei geht es auch um Rahmenbedingungen, die außerhalb des Einflussbereichs der Universitäten liegen. *„Das ist lächerlich als Impulsprogramm, so was, wo man eh weiß, dass die meisten Hürden außerhalb der Universität liegen, die man überwinden muss.“* (I36)

Ein Aspekt, der in Bereichen mit einem sehr niedrigen Frauenanteil in Professuren eine zentrale Rolle spielt, sind Abberufungen von Professorinnen. Es wird in den Interviews auch thematisiert, dass *excellencia* nicht geholfen hat, um die Abwerbung von Professorinnen zu verhindern (z.B. I21).

Als Problem wird auch angesprochen, dass in der Konzeption von *excellencia* von einer konstanten bzw. steigenden Zahl an Professuren ausgegangen wird. Dies ist jedoch nicht die Realität an allen Universitäten. An einigen Kunstuniversitäten wird es vielmehr als explizite Strategie formuliert, die Zahl der Professuren zu reduzieren. Unter derartigen Bedingungen ist eine Teilnahme am Programm erschwert (I49). Aber auch an anderen Universitäten kam es de facto zu einer Reduktion von Professuren, weil Professuren nicht nachbesetzt wurden, die Nachbesetzung länger dauerte als geplant oder schlicht ProfessorInnen nicht zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Pension gingen. *„Im Vorfeld spielen natürlich sehr viele Dinge eine Rolle, die überhaupt nicht steuerbar oder schwer steuerbar sind. Da fällt hinein, wie viele Stellen man überhaupt zu besetzen hat (...). Als das [Programm] entworfen wurde, (...) hat das Ministerium ausgerechnet, in den nächsten Jahren werden ja so viele Professuren frei, weil so und so viele Leute in Pension gehen. Nur dass die ja gar nicht alle wiederbesetzt werden, das ist dabei, glaube ich, nicht so in Betracht gezogen worden.“* (I100)

Ein weiterer Punkt, der in der Konzeption von *excellencia* nicht berücksichtigt wurde, sind Fälle, in denen Universitäten gemeinsame Institute schaffen und über diese dann in einem

gemeinsamen Berufungsverfahren eine Professorin berufen wird. In einem solchen Fall stellt sich die Frage, welcher Universität die Professur zugerechnet wird.

In einigen Fällen wurde problematisiert, dass das Programm eine Erhöhung des Frauenanteils in Berufungen erfordere, aber letztendlich nicht Berufungserfolge zählen, sondern die Absolutzahl zum Ende der Beobachtungsperiode. An einigen Universitäten wurden zwar Frauen berufen, diese jedoch bald wieder abberufen oder diese Berufungserfolge durch Abberufungen kompensiert. Dies führte dazu, dass Berufungserfolge nicht als solche wahrgenommen wurden und die Berufungen keinen Anspruch auf *excellencia*-Mittel begründeten. *„Ich meine, wenn schon eine Berufung von einer Frau war und man hat eben das Pech, dass die in einem halben Jahr wieder geht, dann kann man das der Universität ja nicht als Nachteil anrechnen.“* (I82)

An den Universitäten mit einem hohen Frauenanteil in Professuren (Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Mozarteum, Akademie der bildenden Künste Wien, Universität Graz, Universität Salzburg, Universität für angewandte Kunst Wien) wird betont, dass es schwierig ist, einen hohen Ausgangswert zu halten. *excellencia* wird hier als Programm gesehen, das für Universitäten mit niedrigem Frauenanteil zugeschnitten ist. *„Also die jetzige Ausprägung habe ich massiv kritisiert aufgrund der Situation, dass man von einer guten Ausgangslage eigentlich nicht weiter kommt. Dass man bei kleinen Unis den Jahresdurchschnitt, was gerade frei wird, nicht in irgendeiner Weise beeinflussen kann und dass das, das hat sie auch zugegeben, eigentlich für die ist, die ganz weit hinten sind, damit man denen einen sehr großen Anreiz gibt.“* (I51)

Im Zusammenhang mit der Konzeption von *excellencia* wird in den Interviews immer wieder auf die Möglichkeit des Missbrauchs des Programms hingewiesen. Diese Ansatzpunkte, das Programm „auszuhebeln“, werden mit dem Abstellen auf die Erhöhung der absoluten Zahl von Frauen (Kopfzahl anstatt Vollzeitäquivalente) begründet. *„Mein Statistiker hat ja dann den grandiosen Vorschlag [gemacht], ich soll überhaupt nur noch viertelbeschäftigte Frauen beschäftigen, weil dann würde ich bei excellencia voll absahnen. (...) Das kann es ja auch nicht sein.“* (I51) Es gibt aber auch Phantasien, vorübergehend verstärkt Männer zu berufen, um danach wiederum den Frauenanteil erhöhen zu können. *„Bei uns würde das bedeuten: wir lassen einige Frauen ziehen, nehmen Männer und besetzen dann wieder mit Frauen nach. Es ist absurd. Wenn man wirklich das Geld als einzigen Anreiz nimmt, da kommt man auf solche Ideen.“* (I119)

4.4 Wahrnehmung der Programmveränderung im Jahr 2008

Die Adaptierung des Programms im Jahr 2008 nach den ersten vier Ausschreibungsrunden wurde in den Interviews zum Teil sehr emotional diskutiert, wobei weniger das erwartete Ergebnis im Vordergrund stand (mehr oder weniger *excellencia*-Mittel zu bekommen),

sondern vor allem die Verlässlichkeit des Ministeriums als Kooperationspartner thematisiert wurde.

In einem Interview wurde zunächst die Akzeptanz des Programms unterstrichen, jedoch ein Vertrauensschutz eingefordert: *„Das ist schon ein Anreiz, aber du musst dich darauf verlassen können, du musst eine Personalplanung damit machen können. Du kannst das nicht aufdrehen und abdrehen. (...) Da [müssen] Rektoren eigentlich einen Vertrauensschutz einfordern. [So eine Maßnahme] muss nachhaltig sein, die muss kalkulierbar sein und du musst dich darauf verlassen können, dass es das gibt und zwar bis wir die 40% oder 50% erreicht haben.“* (I36)

Besonders kritisch wird die Neuformulierung der Zielwerte bei jenen Universitäten gesehen, bei denen sich die Vorgaben deutlich erhöht hatten. Das waren gleichzeitig jene Universitäten, die in den ersten Jahren der Programmlaufzeit bereits deutliche Erfolge erzielten und nun das Gefühl hatten, dafür „bestraft zu werden“. *„Was mich damals schon sehr überrascht hat, muss ich sagen, also mitten drinnen in der Laufzeit hat es dann die Veränderung der Kriterien gegeben, also das was ursprünglich ausgemacht war, was erreicht werden soll, Zielwerte, dass die irgendwie nochmal anhand des bisher Erreichten nachgebessert worden sind. (...) [Das] halte ich für problematisch, wenn mitten im Programm das, auf was sich die Universitäten eigestellt haben, [geändert wird]. (...) Ich glaube, das hat eher für Enttäuschung oder Verwirrung gesorgt. (...) Ich denke, dass ist auch eine Frage des Vertrauens. Wie sehr kann ich mich auf ausgemachte Dinge mit einem Ministerium oder Fördergeber usw. verlassen? Das ist ja im Prinzip in der Art ein Vertrag den man beschließt.“* (I115)

Für die betroffenen Universitäten bedeutet die Neufestsetzung der Zielgrößen auch, dass deutlich mehr als die Hälfte der Neuberufungen (in einem Fall sogar alle tatsächlich anfallenden Berufungen) mit Frauen besetzt werden hätten müssen, was nicht nur als unrealistisch, sondern auch als gleichstellungspolitisch problematisch gesehen wird.

Es wurden jedoch auch einzelne Aspekte der Neukonzeptionierung als positiv wahrgenommen. Dazu zählt zum einen, dass die Situation an Universitäten nun differenzierter betrachtet wird (je nach Ausgangssituation). Darüber hinaus wurde an der Veränderung begrüßt, *„weil mehr Geld dahinter steckt“* (I55) und an einigen Universitäten ging man (irrtümlicherweise, da von den alten Zielwerten ausgegangen wurde) davon aus, dass die Universität nach der neuen Berechnungsmethode mehr Gelder lukrieren würde: *„Also wir haben (...) einen Vergleich anstellen lassen, was hätte es bedeutet, wenn excellencia in der bisherigen Form weiter geführt worden wäre, was heißt das für uns, Prognosen sind natürlich immer schwierig, in der neuen Form. Und da war eigentlich dann die Tendenz, eigentlich ist das neue Format für uns das günstigere und somit war eigentlich Zufriedenheit und das war damit abgehackt. Also so, wir steigen nicht schlechter aus, fein passt.“* (I38)

4.5 Vorschläge zur Weiterentwicklung von *excellencia*

Vorschläge zur Weiterentwicklung des Programms, die von den InterviewpartnerInnen genannt werden, beziehen sich einerseits auf die Mittelverwendung und andererseits auf die Einführung von Sanktionen.

Ein häufiger Vorschlag zur Weiterentwicklung des Programms betrifft die fehlende Zweckwidmung der *excellencia*-Mittel. Die damit einhergehende Flexibilität wird von Universitätsleitungen generell positiv bewertet unabhängig davon, ob die Mittel in das Globalbudget fließen oder für Frauenförderung oder Gleichstellung verwendet werden. An jenen Universitäten, an denen die *excellencia*-Mittel für Frauenförderung bzw. Gleichstellungsmaßnahmen verwendet wurden, wird jedoch gefordert, dass dies Standard sein sollte und dass das Ministerium entsprechende Vorgaben machen sollte. Es wird argumentiert, dass durch eine Zweckwidmung der Fördermittel die Nachhaltigkeit erhöht werde und es so auch zu einer breiteren Einbindung von Universitätsangehörigen (z.B. des Arbeitskreises oder der Koordinationsstelle) komme. *„Ich denke mir, der Rektor wird wahrscheinlich schauen müssen, diese Mittel auch irgendwie inhaltlich zu widmen, damit da noch ein Interesse von den einzelnen Organisationseinheiten besteht.“* (I19)

Es wird in den Interviews auch kritisiert, dass vom Ministerium implizit davon ausgegangen werde, die Mittel kommen „automatisch“ der Frauenförderung zugute. Um Nachhaltigkeit sicherzustellen und Transparenz zu fördern, sollte eine derartige Koppelung explizit vorgesehen sein: *„Das muss gekoppelt werden und es muss budgetiert werden.“* (I10)

Die Zweckwidmung der *excellencia*-Mittel wird zum einen als Teil der bzw. als Voraussetzung für die Akzeptanz des Programms formuliert: *„Also für wirklich sinnvoll würde ich es nur dann halten, wenn es in die Frauenförderung einfließen würde.“* (I68) Zum anderen wird einer Zweckwidmung auch eine bewusstseinsbildende Funktion zugeschrieben. *„Es geht um darauf aufmerksam machen, dass es sich hier nicht um die 33.000€ handelt, sondern um eine Gleichstellungsmaßnahme. (...) man sollte schon konkretisieren, wofür das Geld ausgegeben werden kann, soll, darf.“* (I107)

Es wurde schon darauf hingewiesen, dass die Höhe des finanziellen Anreizes als niedrig bezeichnet wurde. In diesem Kontext schlugen mehrere InterviewpartnerInnen vor, anstelle einer Bonuszahlung für die Universität einen Teil der Berufungszusagen (d.h. jener Personalressourcen oder Infrastrukturanschaffungen, die den zu berufenden ProfessorInnen in den Berufungsverhandlungen zugesagt werden) zu übernehmen, um die Wirkung zu verstärken. *„Wenn eine Fakultät sagen kann, ‚ich erspare mir sämtliche Berufungszusagen, weil die kommen von außerhalb, wenn ich eine Frau berufe‘, dann könnte ich mir vorstellen, dass das eine Motivation wäre, bei entsprechender Eignung natürlich vorausgesetzt.“* (I136)

Thematisiert wird im Zusammenhang mit einer Weiterentwicklung der Maßnahme auch die Frage nach Sanktionen, insbesondere von InterviewpartnerInnen, die in universitäre Gleichstellungsmaßnahmen eingebunden sind. *„Ich hätte mit dem [finanziellen Anreiz] grundsätzlich ideologisch kein Problem, wenn’s wirken würde. Weil ich mir denke, das ist wichtiger, dass das Ziel erreicht wird, als dass man da jetzt auf ideologische Feinheiten schaut. Aber wenn man zu dem Ergebnis kommt, es wirkt eigentlich nicht so, dann muss man die Schrauben anziehen. (...) Wesentlich effektiver erschiene es mir, jene Universitäten im Zuge der Leistungsvereinbarung zu bestrafen, die zu wenige Frauen aufnehmen.“* (166)

5 Abschließende Diskussion

5.1 Zusammenfassung

An *excellentia*, dem Programm zur Erhöhung der Zahl von Professorinnen an österreichischen Universitäten, haben sich im Programmzeitraum (2005-2010) alle Universitäten zumindest einmal beteiligt. Insgesamt wurden € 4.706.520 für 121 zusätzliche Berufungen von Frauen als Prämien an die Universitäten ausbezahlt. Im Programmzeitraum stieg der Frauenanteil in Professuren an österreichischen Universitäten signifikant an (von rund 13% im Jahr 2003 auf 19% im Jahr 2009).

Mit dieser Maßnahme hat das BMWF einen wichtigen Schritt gesetzt, um die Bedeutung von Gleichstellungszielen zu unterstreichen und durch finanzielle Mittel die Reflexion über Ursachen des niedrigen Frauenanteils in Professuren längerfristig anzuregen. Dass trotz der prinzipiellen Anerkennung dieser Maßnahme die konkrete Umsetzung sehr kritisch beurteilt wird, hängt zum einen mit unserer Funktionszuschreibung als Evaluatorinnen zusammen, indem wir hier auch Ansätze für die Gestaltung zukünftiger Interventionen aufzeigen wollen, zum anderen mit der konkreten Gestaltung der Umsetzung der Maßnahme, die sich im Zeitverlauf, bedingt auch durch kontextuelle und politische Veränderungen, wohl als schwieriger erwiesen hat als dies zunächst angenommen wurde.

Die Zielsetzung von *excellentia*, Frauen in Professuren zu fördern, wird trotz unterschiedlicher Rahmenbedingungen und einem jeweils anderen Stellenwert von Frauenförderung bzw. Gleichstellung von allen Universitäten mitgetragen. An allen Universitäten ist ein prinzipielles Bekenntnis zu Frauenförderung bzw. Gleichstellung in den strategischen Dokumenten (z.B. Frauenförderungsplan, Leitbild) verankert. In der Praxis ergeben sich jedoch deutliche Unterschiede dahingehend, wie intensiv, mit mehr oder weniger konkreten Zielformulierungen und Maßnahmen, die Zielsetzung verfolgt wird und inwieweit diese tatsächlich als Querschnittmaterie an der Universität verankert ist.

Trotz der Akzeptanz und prinzipiellen Unterstützung der Zielsetzung von *excellentia* wird an den Universitäten einhellig die Meinung vertreten, dass das Programm in seiner Konzeption an der Problemlage vorbei gehe. Als das eigentliche Problem wird in den meisten Fällen der fehlende Nachwuchs gesehen, d.h. es wird der Notwendigkeit von gezielter Nachwuchsförderung höhere Priorität beigemessen als der Unterstützung von Frauen, die bereits professorabel sind.

Auch wenn prinzipiell die Zielsetzung unterstützt wird, mehr Frauen zu berufen, so wird gleichzeitig an allen Universitäten betont, dass die „Objektivität der Auswahl“ erhalten bleiben müsse und nur Qualifikation alleine ausschlaggebend für eine Berufung sein dürfe. In den meisten Fällen wird das Berufungsverfahren als objektiv angesehen, eine Diskussion über einen möglichen Geschlechter-Bias aufgrund von Verfahrensregelungen wird nur an

wenigen Universitäten geführt. Deutliche Unterschiede zwischen den Universitäten bestehen auch in der Berücksichtigung frauenfördernder Aspekte in der Ausgestaltung des Berufungsverfahrens.

Die Erfahrungen mit der Umsetzung von *excellentia* (siehe Fallstudien: Wroblewski, Leitner 2010; Wroblewski et al. 2011) zeigen, dass *excellentia* bestehende Gleichstellungsstrategien an Universitäten stärken kann. Dies zum einen durch die Verwendung der *excellentia*-Mittel, die an den meisten Universitäten zumindest teilweise für frauen- oder gleichstellungsfördernde Maßnahmen verwendet wurden. Zum anderen wurde durch das Programm und dessen Monitoring die Bedeutung des Themas unterstrichen und so bei den einbezogenen AkteurInnen (v.a. den Rektoren) Sensibilität bzw. Bewusstsein erzeugt. Im Rahmen der Fallstudien wurde jedoch auch klar, dass *excellentia* alleine kein ausreichender Anreiz war, Gleichstellungspolitikern erstmals zu verankern.

Im Konzeptpapier zu *excellentia* (bm:bwk 2004) wird davon ausgegangen, dass durch das Programm ein Anstoß für Universitäten entsteht, das Berufungsverfahren hinsichtlich eines möglichen geschlechtsspezifischen Bias zu reflektieren und gegebenenfalls zu adaptieren. Diese Reflexion des Berufungsverfahrens bzw. eines möglichen Gender Bias im Verfahren wurde an einigen wenigen Universitäten bereits vor *excellentia* begonnen (z.B. an den Universitäten Graz und Linz, an einigen Kunstuniversitäten und medizinischen Universitäten bedingt durch die Veränderungen aufgrund der Implementierung des UG 2002). Dieser Reflexionsprozess wurde durch die Teilnahme an einem Projekt der AQA („Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an Universitäten“) unterstützt. Durch dieses Projekt wurde an einigen weiteren Universitäten ebenfalls eine solche Reflexion ausgelöst.²³

5.2 Fördernde Faktoren für die Umsetzung von *excellentia*

Die hohe Akzeptanz von *excellentia* (in der ursprünglichen Konzeption) ist darauf zurückzuführen, dass durch das Programm ein für die meisten Universitäten aktuelles Problem adressiert wurde, für das es bislang keine Maßnahme gab. Die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren wird nicht nur als relevantes Problem sondern auch als ein langfristig anzugehendes Problem gesehen. Dementsprechend wurde die lange Laufzeit des Programms (sechs Jahre) begrüßt, ebenso, dass die dafür bereitgestellten Budgetmittel für die gesamte Laufzeit „garantiert“ waren und damit der Einfluss kurzfristiger Änderungen der politischen Rahmenbedingungen reduziert wurde.

Als weitere wichtige Aspekte für die Akzeptanz des Programms kristallisierten sich die einfache Handhabung (insbesondere die problemlose Antragstellung) und – für die

²³ Das Projekt wurde durch das BMWF als Ergänzung zu *excellentia* beauftragt, um Universitäten bei diesem Reflexionsprozess durch Vernetzung zwischen den Universitäten und durch Feedback von außen (international anerkannte Peers) zu unterstützen (AQA 2010).

ursprüngliche Konzeption des Programms – die unmittelbare Berechenbarkeit des Ergebnisses heraus. Letzteres wird in Abgrenzung vom Formelbudget thematisiert, da im Rahmen von *excellencia* jede Universität bei der Antragstellung bereits weiß, wie viele Mittel sie zugeteilt bekommen wird.

Ein weiterer wichtiger Punkt für die Akzeptanz von *excellencia* ist, dass finanzielle Anreize prinzipiell als Steuerungsinstrument akzeptiert werden, häufig werden sie als der einzig wirksame Anreiz überhaupt bezeichnet. Dies insbesondere dann, wenn der finanzielle Anreiz an vorhandene strategische Zielsetzungen der Universität gekoppelt ist. Positiv wird auch angemerkt, dass es sich um zusätzliche Mittel handelt, die von der Universität frei verwendet werden können.

5.3 Hemmende Faktoren für die Umsetzung von *excellencia*

Einige Aspekte stellten sich für die Umsetzung des Programms jedoch als problematisch dar. Dabei handelt es sich zum einen um Kommunikationsprobleme. Es wurde von den InterviewpartnerInnen – insbesondere in den ersten Ausschreibungsrunden – eine Reihe von unklaren Punkten formuliert, die sich auf unzureichende Information zurückführen lassen und die Akzeptanz des Programms beeinflussten. Dabei handelt es sich um eine Umdeutung der Zielsetzung bzw. der intendierten Wirkungsweise des Programms (siehe auch Kapitel 4.2), wenn z.B. der finanzielle Anreiz so verstanden wurde, dass dadurch Frauen per se und nicht die bestqualifizierten BewerberInnen berufen werden sollten. Diese Diskussion „Qualifikation versus Gender“ ist insbesondere dann anzutreffen, wenn kaum Bewusstsein über versteckte Diskriminierung von Frauen in Berufungsverfahren vorliegt, d.h. nicht über einen möglichen Gender-Bias aufgrund von Verfahrensvorschriften reflektiert wird.

Informationsdefizite zeigen sich auch hinsichtlich der zentralen Aspekte der Programmkonzeption. Es war nicht allen Universitäten klar, ob sie zum Kreis der teilnahmeberechtigten Universitäten zählen. Auch die konkrete Zielsetzung des Programms wurde unterschiedlich interpretiert: Soll der Frauenanteil erhöht werden oder die Anzahl von Professorinnen? Wird ein Frauenanteil von 40% oder 50% angestrebt (an Kunsthochschulen)? Zählen befristete Berufungen auch?

Ein zweiter problematischer Aspekt für die Umsetzung des Programms war die Neukonzeptionierung während der Projektlaufzeit. Diese wurde von den Universitäten als Vertrauensbruch gesehen, da es als ein Abgehen von getroffenen Vereinbarungen interpretiert wurde. In diesem Kontext wurde von Seiten der Universitätsleitung auch problematisiert, dass durch die Neukonzeptionierung neue Ziele für die Universitäten formuliert und diesen vorgeschrieben wurden, ohne die Universitäten in diesen Prozess einzubeziehen. Hier wird auch deutlich, dass die Teilnahme einer Vertreterin der Universitätenkonferenz nicht ausreichte, um den Informationsfluss über strategische Entscheidungen das Programm betreffend an die Universitäten zu kommunizieren.

Als dritter Kritikpunkt wurde formuliert, dass die durch *excellencia* den Universitäten vorgegebenen Ziele nicht mit jenen Zielen übereinstimmen, die zwischen Universitäten und dem Ministerium im Rahmen der Leistungsvereinbarungen vereinbart wurden. In einigen Bereichen wurden widersprüchliche Zielsetzungen vereinbart oder im Rahmen von *excellencia* unrealistische Zielgrößen vorgegeben. Dies war u.a. auch dann der Fall, wenn im Rahmen der Neukonzeptionierung Zielvorgaben definiert wurden, deren Erfüllung verlangt hätte, dass nahezu alle anstehenden Berufungen durch Frauen erfolgen. Dies wird nicht nur als unrealistisch sondern auch gleichstellungspolitisch als problematisch gesehen.

5.4 Konzeptuelle Unschärfen von *excellencia*

Das Konzept von *excellencia* basiert auf einer Reihe von Annahmen, die zum Teil nicht explizit ausformuliert sind bzw. in der Praxis nicht wie erwartet anzutreffen waren.

Geringere Zahl von Berufungen

Zentrale Annahmen der Konzeption von *excellencia* war, dass bislang unbefristete Professuren durch Professuren nach §98 UG 2002 nachbesetzt werden, dass ProfessorInnen mit Erreichen des Pensionsalters in Pension gehen und dass alle Professuren nachbesetzt werden. In der Praxis hat sich an einigen Universitäten nach der Implementierung des UG 2002 ein mehrstufiges Berufungsverfahren etabliert, wobei Neuberufungen zunächst befristet erfolgen. Dadurch soll Nachwuchsförderung betrieben und Qualitätssicherung gestärkt werden. Befristete Professuren werden jedoch nicht durchwegs nach §98 UG 2002 vergeben. In der Praxis hat sich auch herausgestellt, dass nicht alle ProfessorInnen zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Pension gehen. Weiters wurden an einigen Universitäten aus unterschiedlichen Gründen explizit Strategien formuliert, die Zahl der Professuren zu reduzieren. In Summe bedeutet dies, dass deutlich weniger Berufungen, die den *excellencia*-Kriterien entsprachen, erfolgten, als ursprünglich vorgesehen war.

Unterschiedliche Teilnahmekancen nach Größe der Universität und Ausgangslage

Die Chance für eine erfolgreiche Beteiligung an *excellencia* hängt stark von der Größe der Universität ab, da mit steigender Anzahl von Berufungen eine höhere Chance besteht, dass eine Frau berufen wird. An manchen Universitäten hat in einigen Ausschreibungsjahren keine einzige relevante Berufung stattgefunden (siehe Tabelle 8). Weiters hat sich herausgestellt, dass eine erfolgreiche Teilnahme an *excellencia* für Universitäten mit einem geringen Frauenanteil in Professuren leichter möglich ist. Je höher der Frauenanteil bereits vorher war, desto wahrscheinlicher ist es, dass auch Professorinnen ersetzt werden müssen (Pensionierungen, Abberufungen), d.h. der Frauenanteil an Neuberufungen muss noch deutlicher erhöht werden, um die Zielsetzung zu erreichen.

Implizite Annahme der Neukonzipierung des Berufungsverfahrens

Im Konzeptpapier von *excellencia* werden einige implizite Annahmen formuliert, die dem Programm zugrunde liegen. Dazu zählt u.a., dass durch *excellencia* die Universitätsleitung motiviert werden soll, eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik zu betreiben. Dies impliziert zweierlei: eine aktive Rolle der Universitätsleitung (Rektorat) und eine Reflexion der bestehenden Berufungspraxis. Nicht an allen Universitäten nimmt der Rektor eine aktive Rolle im Berufungsverfahren ein, sei es durch explizite Vorgabe von Verfahrensregelungen, durch die Teilnahme an Hearings oder die „aktive“ Auswahlentscheidung aus dem Dreivorschlag (d.h. indem Verhandlungen auch abweichend von der Reihung geführt werden). In einigen Fällen sieht sich der Rektor vielmehr „ohnmächtig“ den Entscheidungen der Berufungskommission gegenüber, d.h. als Aufgabe des Rektorats wird die Ausführung der Entscheidung der Berufungskommission gesehen.

Es ist auch nicht an allen Universitäten eine Reflexion der bestehenden Berufungspraxis hinsichtlich eines möglichen Geschlechter-Bias und gegebenenfalls eine Adaptierung der Verfahren erfolgt. Eine derartige Reflexion war auch nicht im Rahmen von *excellencia* vorgesehen. Zur Unterstützung einer solchen Reflexion wurde im Jahr 2007 ein Projekt der AQA beauftragt, an dem Universitäten auf freiwilliger Basis teilnahmen (vgl. AQA 2010). Ziel des Projekts war es, Universitäten bei der Ausgestaltung qualitätsvoller Berufungsverfahren zu unterstützen und dabei auch Gender-Aspekte zu berücksichtigen. Es wurde jedoch kein unmittelbarer Bezug zu *excellencia* hergestellt.

Belohnung unabhängig von Ergebnis

Die Zielformulierung von *excellencia* stellt auf das Ergebnis zum Ende der Programmlaufzeit ab (Frauenanteil in Berufungen und absolute Zahl von Professorinnen). An dieser Zielorientierung ist auch die Mittelzuteilung ausgerichtet. D.h. jene Universitäten, die die meisten relevanten Berufungen zu verzeichnen hatten, lukrierten die meisten Mittel aus *excellencia*. Das bedeutet jedoch nicht, dass damit jene Universitäten am meisten profitieren, die die höchsten Steigerungen des Frauenanteils aufweisen. Das „Verhalten“, das durch *excellencia* belohnt werden sollte, war jedoch das Ergebnis der Berufungsverfahren, konkret die Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen. Dies macht insofern einen Unterschied als beim Abstellen auf das Ergebnis auch Pensionierungen und Abberufungen von Frauen bzw. Todesfälle berücksichtigt werden, die durch das angestrebte Verhalten nicht beeinflusst werden können.

Im Rahmen von *excellencia* werden – zumindest in der ursprünglichen Konzeption – alle zusätzlichen Berufungen von Frauen mit demselben Betrag „prämiert“, unabhängig von der fachlichen Ausrichtung, der Ausgangslage (Frauenanteil in Professuren), der Ausgestaltung des Berufungsprozederes oder sonstiger Rahmenbedingungen.

Änderung des Belohnungscharakters durch Neukonzeptionierung

Durch die Neuformulierung der Ziele wurden im Rahmen der letzten Ausschreibung jene Universitäten „belohnt“, die in den ersten Jahren der Programmlaufzeit keine Erfolge vorweisen konnten und deren Zielvorgabe mit der Neukonzeptionierung heruntergesetzt wurde (Universität Innsbruck und Technische Universität Wien, siehe auch Tabelle 3). Gleichzeitig erhielten jene Universitäten, die in den Anfangsjahren ihren Frauenanteil erfolgreich steigern konnten, in der letzten Ausschreibungsrunde weniger *excellencia*-Mittel als sie nach der ursprünglichen Konzeption erhalten hätten. Diesbezüglich die stärksten „Verluste“ verzeichnen die Universität Wien und die Universität Graz. Insgesamt haben zwölf Universitäten durch die Neukonzeptionierung weniger Gelder erhalten, als sich nach der ursprünglichen Variante ergeben hätte.

Tabelle 10: Vergleich der erzielten Ergebnisse von *excellencia* mit den Ergebnissen lt. ursprünglicher Konzeption (*excellencia* „alt“)

	Ergebnisse <i>excellencia</i> „alt+neu“					Ergebnisse lt. <i>excellencia</i> „alt“		
	A	A*	n	Förderung ges. in €	In%	Förderung ges. in €	In %	Differenz
Universität Wien	5x	5x	29	947.600	20%	982.520	24,0%	-34.920
Universität Graz	5x	4x	12	391.040	8%	406.560	9,9%	-15.520
Universität Innsbruck	5x	3x	12	869.400	18%	406.560	9,9%	462.840
Universität Salzburg	4x	2x	5	169.400	4%	169.400	4,1%	0
Universität Linz	3x	3x	7	225.520	5%	237.160	5,8%	-11.640
Universität Klagenfurt	3x	2x	8	259.400	6%	271.040	6,6%	-11.640
Medizinische Univ. Wien	4x	4x	7	233.280	5%	237.160	5,8%	-3.880
Medizinische Univ. Graz	4x	4x	5	165.520	4%	169.400	4,1%	-3.880
Medizinische Univ. Innsbruck	1x	0	0	0	0%	0	0,0%	0
Technische Universität Wien	2x	1x	4	400.000	8%	135.520	3,3%	264.480
Technische Universität Graz	1x	1x	1	33.880	1%	33.880	0,8%	0
Montanuniversität Leoben	1x	1x	1	33.880	1%	33.880	0,8%	0
Wirtschaftsuniversität Wien	3x	3x	3	97.760	2%	101.640	2,5%	-3.880
Universität für Bodenkultur	2x	2x	2	63.880	1%	67.760	1,7%	-3.880
Veterinärmedizinische Univ.	1x	1x	1	30.000	1%	33.880	0,8%	-3.880
Univ. für Weiterbildung Krems	1x	1x	2	67.760	1%	67.760	1,7%	0
Univ. f. kün. u. ind. Gestalt. Linz	1x	0	0	0	0%	0	0,0%	0
Univ. für angew. Kunst Wien	2x	2x	3	97.760	2%	101.640	2,5%	-3.880
Univ. f. Musik u. dar. Kunst Wien	5x	2x	5	157.760	3%	169.400	4,1%	-11.640
Univ. f. Musik u. dar. Kunst Graz	3x	2x	6	203.280	4%	203.280	5,0%	0
Akademie der bild. Künste Wien	5x	3x	5	169.400	4%	169.400	4,1%	0
Mozarteum Salzburg	2x	1x	3	90.000	2%	101.640	2,5%	-11.640
Summen	63	47	121	4.706.520	100%	4.099.480	100%	607.040
Ausschöpfungsgrad				78,4%		68,3%		

Anm.: A = Beteiligung an Ausschreibungen, A* = erfolgreiche Beteiligung an Ausschreibungen, n = Anzahl relevanter Berufungen.

Quelle: uni:data; eigene Berechnungen.

5.5 Empfehlungen an das BMWF für künftige Programmgestaltung

Aus den Erfahrungen mit *excellentia* lassen sich einige Aspekte ableiten, die für künftige Maßnahmengestaltungen von Relevanz sind. Sie beziehen sich auf die Bereiche inhaltliches Konzept, Kommunikation, Kontinuität und Programmänderung, unterstützende Maßnahmen und Anbindung an bestehende Steuerungssysteme. Die folgenden Empfehlungen gelten nicht nur für das spezifische Programm bzw. Gleichstellungsmaßnahmen, sondern können allgemein auf Maßnahmen oder Interventionen des Bundesministeriums für universitäre Umsetzungspraktiken übertragen werden.

Inhaltliches Konzept der Maßnahme

Unmittelbarer Bezug zwischen Zielsetzung und Belohnung: Im Rahmen von *excellentia* wurde pro zusätzlich berufener Frau eine Prämie ausbezahlt. Intendiert war jedoch durch die Maßnahme eine Veränderung der Berufungspraxis bzw. eine Erhöhung des Frauenanteils in Berufungen. Damit war im Falle von *excellentia* der Incentive nur indirekt an die zu erbringende und zu belohnende Leistung gekoppelt.

Stärkere Betonung des Belohnungscharakters: Die Prämienzahlung im Rahmen von *excellentia* war als „Belohnung“ für Erfolge der Universität im Bereich Frauenförderung bzw. Gleichstellung gedacht. Dieser Belohnungscharakter hätte durch eine medienwirksame „Preisverleihung“ verstärkt werden können und vermutlich auch weitere Sensibilisierungseffekte ausgelöst.²⁴

Zu überlegen ist auch, ob für eine solche „Preisverleihung“ die traditionelle Form der „Antragstellung“ zeitgemäß ist. Die relevanten Informationen über die Entwicklung des Frauenanteils in Professuren bzw. Berufungen liegen aus unterschiedlichen Quellen dem Wissenschaftsministerium sowieso vor.

Mittelverwendung bzw. Zweckwidmung der Mittel: Im Rahmen eines auf finanziellen Anreizen basierenden Programms sollte jedenfalls erhoben werden, wofür die Mittel verwendet werden. Dies auch dann, wenn die Mittelverwendung den Universitäten freigestellt bleibt. Dies v.a. um die Sensibilität für das jeweilige Thema (im konkreten Fall Gleichstellung im Kontext von Berufungen) zu erhöhen. Gleichzeitig ist bei derartigen themenspezifischen Programmen zu überlegen, eine Zweckwidmung der Mittel für den jeweiligen Bereich (Gleichstellungsmaßnahmen) vorzusehen. Dabei sollte es den Universitäten überlassen bleiben, wofür sie die Mittel konkret aufwenden, um eine bedarfsgerechte Maßnahmenkonzeption zu ermöglichen.

²⁴ So wurde beispielsweise im Rahmen eines Projektes des BMUKK „GeKoS – Genderkompetenz Schulen“ ein „Zertifikat“ an die Schulen im Rahmen einer Abschlussveranstaltung verliehen, das von den Schulen auch für Öffentlichkeitsarbeit genutzt wurde (Wroblewski, Paseka 2009).

Verstärkte Fokussierung auf Nachwuchsförderung: Die Darstellung der Situation von Frauen an Universitäten zeigt deutlich, dass Frauen zwar Zugang zu Universitäten gefunden haben und verstärkt in Wissenschaft und Forschung tätig sind, ihnen jedoch nach wie vor der Zugang zu einer wissenschaftlichen Karriere erschwert wird. Dies zeigt sich insbesondere bei der Habilitation, wo der Frauenanteil deutlich zurückgeht. D.h. neben einem Bedarf an Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Professuren besteht nach wie vor ein dringender Bedarf an gezielter Förderung von weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs.

Kommunikation

Klare Kommunikation über Ziele und Annahmen des Programms: Aufgrund der sich erst auf den zweiten Blick erschließenden Komplexität des Programms kam es zu einer Reihe von Missverständnissen über das Ziel der Maßnahme oder die Programmtheorie (zugrunde liegende Annahmen über die Wirkungsweise des Programms) bei zentralen UmsetzungsakteurInnen, die sich auch negativ auf die Akzeptanz der Maßnahme auswirkte. So war von Seiten der InitiatorInnen beispielsweise nie gedacht, dass „Universitäten nur aufgrund des finanziellen Anreizes eine Frau berufen“. Es wurde den Universitäten auch nicht klar kommuniziert, dass das Programm ein Anreiz sein soll, die bestehende Berufungspraxis zu reflektieren. Eine eindeutiger Kommunikation über die Ziele des Programms sowie die Programmtheorie hätte vermutlich auch einen höheren Sensibilisierungseffekt ausgelöst.

Kommunikation von Programmänderungen: Wenn Adaptierungen des Programms notwendig sind, sollten diese an die Universitäten kommuniziert und begründet werden bzw. im Idealfall werden die Universitäten in die Entscheidungsprozesse einbezogen.

Kontinuität und Programmänderung

Adaptierung einzelner Programmparameter, um Umsetzung zu optimieren: Bei *excellencia* wurde als Reaktion auf Umsetzungsschwierigkeiten, die im ersten Zwischenbericht der Evaluation herausgearbeitet wurden, die Kommunikation über das Programm fokussiert und ein ergänzendes Projekt zur Unterstützung der Reflexion der Berufungsverfahren an Universitäten beauftragt (AQA 2010). Derartige „Feinjustierungen“ während der Programmlaufzeit sind zu begrüßen, wenn sie ein konzept- und zielkonforme Programmumsetzung begünstigen.

Adaptierung des Programms bei gravierenden Veränderungen des Kontextes: Andererseits kann es natürlich bei langfristigen Programmen auch auf Seiten des Ministeriums zu Fehlannahmen bzw. zu unvorhersehbaren Veränderungen des programmrelevanten Kontextes kommen. Das Programm *excellencia* wurde zwar vor dem Hintergrund des UG 2002 konzipiert, jedoch zu einem Zeitpunkt, als die durch das UG 2002 bedingten Veränderungen an Universitäten noch nicht abgeschätzt werden konnten. Nach der

Implementierung des UG 2002 änderte sich der für *excellencia* relevante Kontext insofern, als sich die Berufungspraxis veränderte und zunehmend mehr Berufungen befristet erfolgten. Eine derartige Kontextänderung hätte Anlass für eine Adaptierung des Programms sein können, die mit einer klaren Begründung von den Universitäten wohl auch akzeptiert worden wäre.

Vermeiden von Neukonzeptionierung während der Programmlaufzeit: Von derartigen „Feinjustierungen“ oder aufgrund von Kontextveränderungen erforderlichen Adaptierungen ist jedoch eine Änderung zentraler Programmparameter (wie z.B. der Ziele) zu unterscheiden. Die Erfahrungen von *excellencia* haben deutlich gezeigt, dass eine Neukonzeptionierung während der Programmlaufzeit, die eine Änderung der Zielvorgaben für die Universitäten bedeutet, als Vertrauensbruch gewertet wird und die Akzeptanz des Programms beeinträchtigt. Insbesondere bei langfristigen Programmen, die eine Strategieentwicklung bzw. Veränderungsprozesse auf Seiten der Universität erfordern, ist die langfristige Planbarkeit von besonderer Relevanz.

Unterstützende Maßnahmen

Ergänzende Angebote zur Sensibilisierung: Gerade im Zusammenhang mit Gleichstellungsmaßnahmen kann nach wie vor nicht davon ausgegangen werden, dass alle relevanten AkteurInnen (hier diejenigen, die in Berufungsverfahren eingebunden sind) über ausreichend Gender-Kompetenz verfügen, um einen möglichen Geschlechter-Bias im Verfahren zu erkennen bzw. einem solchen gegensteuern zu können. Eine ideale Ergänzung von *excellencia* wäre ein Angebot an spezifischen Trainingsangeboten für Vorsitzende bzw. Mitglieder von Berufungskommissionen gewesen. Ein solches Angebot wäre auch vor dem Hintergrund der geforderten 40%-Quote in Gremien zu überlegen, um die Erfüllung der Quote nicht vom biologischen Geschlecht der Mitglieder sondern von deren Gender-Kompetenz abhängig zu machen.

Unterstützung der Universitäten bei der Reflexion der Berufungsprozesse und deren Weiterentwicklung: Es wurde bereits angesprochen, dass die implizit erwartete Reflexion der Berufungspraxis durch die Universitäten nicht klar genug kommuniziert wurde. Eine derartige Reflexion ist jedoch für eine Universität alleine nur schwer zu bewerkstelligen. Es ist vielmehr anzunehmen, dass eine externe Sichtweise, wenn nicht Voraussetzung, so doch unterstützend für einen derartigen Reflexionsprozess ist. Darüber hinaus wird damit einiges an Organisationsentwicklungskompetenz vorausgesetzt. Insgesamt kann man also davon ausgehen, dass Angebote zur Unterstützung der Universitäten bei der Reflexion ihrer Prozesse notwendig sind, wie z.B. spezifische Beratung bzw. Coaching. Ein derartiges Angebot wurde mit dem AQA-Projekt realisiert, das u.a. auch individuelles Feedback an die Universitäten und eine individuelle Beratung durch Peers vorsah (AQA 2010).

Unterstützung des Austauschs zwischen Universitäten: Ein wichtiger Input für die Reflexion der eigenen Prozesse kann auch sein, zu sehen, wie andere Universitäten bestimmte Dinge handhaben. Zur Unterstützung dieses Informationsflusses wäre eine Sammlung von „good practices“ hilfreich, z.B. über konkrete Gleichstellungsmaßnahmen und Erfahrungen damit oder über mögliche Ansatzpunkte, das Berufungsverfahren transparenter und geschlechtsneutral auszugestalten. Im Rahmen von *excellencia* hätte ein solcher Informationsaustausch durch eine Broschüre über die Mittelverwendung (Darstellung der geförderten Projekte) erfolgen können.

Begleitmaßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit: Informationen über die Mittelverwendung der *excellencia*-Gelder wären ein erster Schritt zur Nachhaltigkeit. Verstärkt werden könnte dieser Effekt durch Koppelung der finanziellen Förderung mit Eigenmitteln der Universität, wie es im Konzeptpapier von *excellencia* für den geplanten Bereich der Nachwuchsförderung angedacht war (bm:bwk 2004).

Einrichtung eines Lenkungsausschusses zur Projektbegleitung: Für *excellencia* wurde ein Lenkungsausschuss eingerichtet, um zu gewährleisten, dass in strategische Entscheidungen das Programm betreffend alle hochschulpolitisch relevanten AkteurInnen einbezogen sind. Dies scheint im vorliegenden Fall unterschiedlich gut funktioniert zu haben. So wiesen beispielsweise die interviewten Angehörigen der Rektorate einen sehr unterschiedlichen Informationsstand über *excellencia* auf, während die Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen deutlich besser informiert waren. Für künftige Programme wird die Einrichtung eines Lenkungsausschusses empfohlen, wobei die Erwartungen an die Mitglieder des Lenkungsausschusses klarer formuliert werden sollten.

Begleitende Evaluation: Für künftige Programme dieser Größenordnung (Laufzeit, Volumen) wird ebenfalls eine begleitende Evaluation empfohlen, um eventuell notwendige Adaptierungen möglichst rasch durchführen zu können und so die zielkonforme Umsetzung zu gewährleisten.

Anbindung an bestehende Steuerungssysteme

Um die Wirkungsmöglichkeiten von Maßnahmen des Wissenschaftsministeriums an den autonomen Universitäten sicher zu stellen, sollten die Ziele der Maßnahme wie auch der Steuerungsmechanismus (im vorliegenden Fall der finanzielle Anreiz) an bestehende Steuerungssysteme und vereinbarte Zielsetzungen gekoppelt sein. Zentral hierbei sind die im Rahmen der Leistungsvereinbarungen festgeschriebenen Zielsetzungen, die zwischen der jeweiligen Universität und dem Wissenschaftsministerium akkordiert sind. Dies erscheint auch deshalb notwendig, um den Eindruck zu vermeiden, dass getroffene Vereinbarungen im Nachhinein durch das Wissenschaftsministerium einseitig verändert werden.

Durch eine stärkere Anbindung an bestehende Steuerungsinstrumente bzw. getroffene Zielvereinbarungen wäre auch zu überlegen, derartige Belohnungen für Erfolge bei der Zielerreichung auch mit Sanktionen für Inaktivität zu koppeln.

6 Literatur

- Allmendinger, Jutta; Hinz, Thomas (2002), Die Verteilung wissenschaftlicher Güter. Publikationen, Projekte und Professuren zwischen Bewerbung und Bewilligung, Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, Vol. 20: 18-29.
- AQA [Österreichische Qualitätssicherungsagentur] (2010), Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an österreichischen Universitäten, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.
- Auferkorte-Michaelis, Nicole; Metz-Göckel, Sigrid; Wergen, Jutta; Klein, Annette (2005), Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten?, Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Vol. 23: 14-23.
- Beaufaÿs, Sandra (2003), Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft, transcript, Bielefeld.
- Berryman, Sue E. (1983), Who will do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes, Rockefeller Foundation, New York.
- Bieri, Sabin; Imboden, Natalie; Seith, Corinna (Hg.) (2003), Hochschulreform. Macht. Geschlecht. Aktuelle Reformprozesse an Hochschulen aus feministischer Sicht, Dokumentation der Tagung des Vereins Feministischer Wissenschaft Schweiz vom 24. Mai 2002, Universität Bern, Schriftenreihe BBW 2003/2d, Bern: 89-98.
- bm:bwk (2004), professorinnen x2. Programm zur Steigerung der Anzahl von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen an österreichischen Universitäten. Konzept zur Vorlage beim Rat für Forschung und Technologieentwicklung, Wien.
- bm:bwk (2005), *excellencia*. Ein High Potentials Programm für Österreichs Universitäten, Wien.
- BMWF (2008), *excellencia*. Ein High Potentials Programm für Österreichs Universitäten, Wien.
- BMWF (2008), Universitätsbericht 2008, Wien [Download unter: www.bmwf.gv.at/unidata, 14.03.2011]
- Bourdieu, Pierre; Wacquant, Loic J.D. (2006), Reflexive Anthropologie, Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Brink, Marike van den (2009), Behind the Scenes of Science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands, Ipskamp, Enschede.
- Brouns, Margo (2003), The gendered construction of scientific quality, in: Michel, Christine; Bieri, Sabin; Imboden, Natalie; Seith, Corinna (Hg.) (2003), Hochschulreform. Macht. Geschlecht. Aktuelle Reformprozesse an Hochschulen aus feministischer Sicht, Dokumentation der Tagung des Vereins Feministischer Wissenschaft Schweiz vom 24. Mai 2002, Universität Bern, Schriftenreihe BBW 2003/2d, Bern: 89-98.
- Buchinger, Birgit; Gödl, Doris; Gschwandtner, Ulrike (2002), Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten. Eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 14, Wien.
- Engler, Steffani (2001), „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur, UVK Verlag, Konstanz.

- European Commission (ed.) (2004), *Gender and Excellence in the Making*, Brussels.
- European Commission (2009), *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, Luxembourg.
- Färber, Christine (2003), Reform der Personalstruktur an deutschen Hochschulen, in: Michel, Christine; Bieri, Sabin; Imboden, Natalie; Seith, Corinna (Hg.) (2003), *Hochschulreform. Macht. Geschlecht. Aktuelle Reformprozesse an Hochschulen aus feministischer Sicht*, Dokumentation der Tagung des Vereins Feministischer Wissenschaft Schweiz vom 24. Mai 2002, Universität Bern, Schriftenreihe BBW 2003/2d, Bern: 15-24.
- Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike (2008), *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*, Campus, Frankfurt/New York.
- Fröhlich, Gerhard (2003), Anonyme Kritik: Peer Review auf dem Prüfstand der Wissenschaftsforschung, in: *medizin – bibliothek – information*, Vol. 3, Nr. 2: 33-39.
- Griffin, Gabriele (2004), Tackling Gender Bias in the Measurement of Scientific Excellence: Combating Disciplinary Containment, in: European Commission (ed.), *Gender and Excellence in the Making*, Brussels: 127-133.
- Hauser, Werner (2007), Professorenberufung gemäß UG 2002, in: *Zeitschrift für Hochschulrecht* Vol. 6: 120-126.
- Hey, Barbara (2005), Forschungsstand zum Thema Gender Aspekte in Auswahlverfahren für Professuren, in: Niessl, Julia (2005), *Gender Proofing des Auswahlverfahrens für ProfessorInnen an der Karl-Franzens Universität Graz*, Studie im Auftrag der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Universität Graz: 31-46.
- Hirschauer, Stefan (2004), Peer Review Verfahren auf dem Prüfstand. Zum Soziologiedefizit der Wissenschaftsevaluation, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Vol. 33: 62-83.
- Hochleitner, Margarethe (2003), „Hier hat niemand auf Sie gewartet!“. Frau in der Medizin. „Ärztinnenstudie“ 2002, Innsbruck University Press, Innsbruck.
- Hornbostel, Stefan; Simon, Dagmar (2006) (Hg.), *Wie viel (In-)Transparenz ist notwendig? Peer Review Revisted*, IFO-Working paper No.1, Bonn.
- Husu, Liisa (2004), Gate-keeping, gender equality and scientific excellence, in: European Commission (ed.), *Gender and Excellence in the Making*, Brussels: 69-76.
- Jänchen, Yvonne; Schulz, Kristina (2005), *Geschlecht als Faktor ungleicher Zugangschancen zu Ressourcen der Forschungsförderung. Zugänge zur Analyse sozialer Selektionsprozesse im Bereich der Projektförderung des Schweizerischen Nationalfonds*, Genf.
- Knorr-Cetina, Karin (2002), *Wissenskulturen. Ein Vergleich naturwissenschaftlicher Wissensformen*, Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela (2002), Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen – ExpertInneninterviews in der Praxis der Arbeitsmarktevaluation. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): *Den ExpertInnen auf der Spur – Sozialwissenschaftliche ExpertInneninterviews in Theorie und Praxis*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden: 241-256.
- Leitner, Andrea; Walenta, Christa (2007), Gleichstellungsindikatoren im Gender Mainstreaming, in: Leitner, Andrea; Pirklbauer, Sybille; Walenta, Christa; Wroblewski, Angela (Hg.), *Indikatoren*, in: *Equal Entwicklungspartnerschaft qe gm* (Hrsg.), *Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming*, Band 5, Wien: 11-54.

- Lind, Inken (2008), Aufgeschobene Kinderwünsche, eingeschränkte Perspektiven? Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft – Ergebnisse einer aktuellen Studie, in: *Forschung & Lehre* 11/08: 754-756.
- Lipman-Blumen, Jean (1976), Toward a homosocial Theory of Sex Roles: An explanation of the sex segregation of social institutions, in: Blaxall, Martha; Reagan, Barbara (eds.), *Women and the Workplace. The implications of occupational segregation*, University of Chicago Press, Chicago/London: 15-31.
- Metz-Göckel, Sigrid; Möller, Christina; Auferkorte-Michaelis, Nicole (2008), *Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten*, Verlag Barbara Budrich, Opladen.
- Michel, Christine; Bieri, Sabin; Imboden, Natalie; Seith, Corinna (Hg.) (2003), *Hochschulreform. Macht. Geschlecht. Aktuelle Reformprozesse an Hochschulen aus feministischer Sicht*, Dokumentation der Tagung des Vereins Feministischer Wissenschaft Schweiz vom 24. Mai 2002, Universität Bern, Schriftenreihe BBW 2003/2d, Bern.
- Niessl, Julia (2005), *Gender Proofing des Auswahlverfahrens für ProfessorInnen an der Karl-Franzens Universität Graz*, Studie im Auftrag der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Universität Graz.
- Novak, Manfred (2002), *Das Berufungsverfahren nach UnivG 2002. Funktionsweise, Probleme, Reformperspektiven*, Springer, Wien/New York.
- Palomba, Rossella (2004), Does Gender Matter in Science Leadership?, in: European Commission (ed.), *Gender and Excellence in the Making*, Brussels: 121-125.
- Papouschek, Ulrike; Pastner, Ulli (2002), *Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft*, Band 13, Wien.
- Pasero, Ursula; Priddat, Birger (2003), *Neue Führungsstile und das Glass Ceiling Phänomen: Ein Vergleich zwischen Organisationssystemen in Wirtschaft und Wissenschaft*, Forschungsbericht, Universität Kiel.
- Rossiter, Margaret W. (1993), The Matthew Matilda Effect in Science, in: *Social Studies of Science*, Vol. 23: 325-41.
- Schacherl, Ingrid; Schaffer, Nicole; Dinges, Michael; Polt, Wolfgang (2007), *Gender und Exzellenz. Explorative Studie zur Exzellenzmessung und Leistungsbeurteilung im Wissenschaftssystem*, InTeReg Research Report Nr. 66-2007, Joanneum Research, Wien.
- Schaffer, Nicole; Dinges, Michael (2009), *Forschung und Geschlecht: Leistungsbeurteilung und Gender Bias im (österreichischen) Wissenschaftssystem*, in: Woitech, Birgit; Schiffbänker, Helene; Schaffer, Nicole; Reidl, Sybille (Hg.), *Ein anderer Blickwinkel. Erfahrungen aus der angewandten Genderforschung*, Lykam, Graz: 38-61.
- Schmitt, Tassilo; Arnhold, Nina; Rude, Magnus (2004), *Berufungsverfahren im internationalen Vergleich*, CHE-Arbeitspapier Nr. 53, Centrum für Hochschulentwicklung, Gütersloh.
- Spreyermann, Christine; Rothmayr, Christine (2009), *Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu den Leistungen und Wirkungen des Programms 2000 bis 2007*, Studie im Auftrag des Lenkungsausschusses des Bundesprogramms, Bern.

- Stichting de Beauvoir, Association of Dutch Universities (VSNU), Dutch Network of Women Professors (LNVH), Social Fund for the Knowledge Sector (SoFoKleS) (2009), Monitor Women Professors, Groningen.
- Universität Graz, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung (2006), Zahlen, Fakten, Analysen. Chancengleichheit an der Uni Graz, Graz.
- Walby, Sylvia (2005), Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. In: Social Politics: International Studies in Gender. State & Society 12(3): 321-343.
- Wenneras, Christine; Wold, Agnes (1997), Nepotism and Sexism in Peer Review, Nature, 387: 341-343.
- Wissenschaftsrat (2005), Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Jena (20.5.2005, www.wissenschaftsrat.de/texte/6709-05.pdf).
- Wissenschaftsrat (2009), Empfehlung zur Entwicklung der Kunstuniversitäten in Österreich, Wien.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2007), Begleitende Evaluierung von *excellencia*. Zwischenbericht 2007, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2010), Wirkungsmöglichkeiten und Ergebnisse von *excellencia*. Vertiefende Analyse – Fallstudien Teil 1, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea; Gindl, Michaela; Pellert, Ada; Woitech, Birgit (2007), Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen des bm:bwk, in: BMBWK (ed), Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 21, Verlag Österreich, Wien.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea; Osterhaus, Ingrid (2009), Evaluierung von FIT. Bestandsaufnahme der Umsetzung von FIT, Studie im Auftrag des BMUKK, Wien.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea; Osterhaus, Ingrid (2011, forthcoming), Wirkungsmöglichkeiten und Ergebnisse von *excellencia*. Vertiefende Analyse – Fallstudien Teil 2, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.
- Zimmermann, Karin (2006), Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Ressourcen. Auf dem Weg in ein „Akademisches Personalmanagement“?, in: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Jg.1, Nr. 2: 1-10.
- Zimmermann, Karin (2002), Geschlechterkonstellationen im Feld wissenschaftlicher Eliten, in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, Vol. 20: 20-48.
- Zimmermann, Karin; Metz-Göckel, Sigrid; Huter, Kai (2004), Grenzgänge zwischen Wissenschaft und Politik. Geschlechterkonstellationen in wissenschaftlichen Eliten, VS Verlag, Wiesbaden.

7 Liste der InterviewpartnerInnen

Ahmad Soma, Akademie der bildenden Künste Wien
Aichinger Tristan, Medizinische Universität Graz
Aigner Reingard, Medizinische Universität Graz
Aufleger Markus, Universität Innsbruck
Aumaier Leonore, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
Badelt Christoph, Wirtschaftsuniversität Wien
Bahovec Tina, Universität Klagenfurt
Baier Stefan, Wirtschaftsuniversität Wien
Balogh Doris, Medizinische Universität Innsbruck
Bast Gerald, Universität für angewandte Kunst Wien
Beierl Elfriede, Universität Wien
Berninger Ulrike-Gabriele, Universität Salzburg
Blimlinger Eva, Universität für angewandte Kunst Wien
Bozic Renate, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz
Breinbauer Maria, Universität Wien
Bruns Karin, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz
Buber Renate, Wirtschaftsuniversität Wien
Bukowska Sylwia, Universität Wien
Crailsheim Karl, Universität Graz
Czepa Doris, Donau-Universität Krems
Dellago Christoph, Universität Wien
Dworczak Renate, Universität Graz
Elias Marion, Universität für angewandte Kunst Wien
Engel Sabine, Universität Innsbruck
Faulhammer Friedrich, BMWF
Fickert Lothar, Technische Universität Graz
Fircks, Freiherr von, Wolf-Dietrich, Veterinärmedizinische Universität Wien
Fleischmann Alexander, Akademie der bildenden Künste Wien
Flekna Gabriele, Veterinärmedizinische Universität Wien
Forneck Astrid, Universität für Bodenkultur Wien
Fuchs Helmut, Universität Wien
Gamauf Richard, Universität Wien
Gmeiner Manfred, Veterinärmedizinische Universität Wien
Gensch Gerhard, Donau-Universität Krems
Gindl Michaela, Donau-Universität Krems

Glück Judith, Universität Klagenfurt
Gössnitzer Edith, Universität Graz
Grömmer Walter, Universität Innsbruck
Gutiérrez-Lobos Karin, Medizinische Universität Wien
Gutzeit, von, Reinhart, Mozarteum Salzburg
Hanappi-Egger Edeltraud, Wirtschaftsuniversität Wien
Happacher Esther, Universität Innsbruck
Hasenauer Huber, Universität für Bodenkultur Wien
Heißler Wolfgang, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
Hemetsberger-Koller Hildegard, Wirtschaftsuniversität Wien
Herz Barbara, Technische Universität Graz
Hinterstoisser Barbara, Universität für Bodenkultur Wien
Höllinger Sigurd, BMBWK
Hopmeier Beate, Universität für Bodenkultur Wien
Iben Christine, Veterinärmedizinische Universität Wien
Irschik Hans, Universität Linz
Joachim Anja, Veterinärmedizinische Universität Wien
Joannidis Michael, Medizinische Universität Innsbruck
Kannonier Reinhard, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz
Kerschbaumer Franz, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz
Kirisits Reinhold, Universität Salzburg
Kirschenhofer Peter, Montanuniversität Leoben
Klement Erich Peter, Universität Linz
Knaus Simone, Technische Universität Wien
Kocher Gernot, Universität Graz
Koller Karina, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz
Kopera Daisy, Medizinische Universität Graz
Koppensteiner Renate, Medizinische Universität Wien
Kotsis Gabriele, Universität Linz
Krameritsch Jakob, Akademie der bildenden Künste Wien
Kubin Gernot, Technische Universität Graz
Kunisch Karl, Universität Graz
Langmann Andrea, Medizinische Universität Graz
Lavric Eva, Universität Innsbruck
Lechner Manfred, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz
Leitl-Staudinger Barbara, Universität Linz
Leitner Ernst-Ludwig, Mozarteum Salzburg

Litschauer Brigitte, Medizinische Universität Wien
Lochs Herbert, Medizinische Universität Innsbruck
Magerl Gottfried, Technische Universität Wien
Maierhofer Roberta, Universität Graz
Mannhalter Christine, Medizinische Universität Wien
Mateus-Berr Ruth, Universität für angewandte Kunst Wien
Mayr Heinrich, Universität Klagenfurt
Meixner Wolfgang, Universität Innsbruck
Melgarejo Weinandt Verena, Akademie der bildenden Künste Wien
Mikoletzky Juliane, Technische Universität Wien
Miksch Silvia, Donau-Universität Krems
Murbacher-Sanna Birgit, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
Ostendorf Annette, Universität Innsbruck
Palkovits Andrea, Universität Wien
Pellert Ada, Donau-Universität Krems
Pieper Renate, Universität Graz
Ploss Eva, Universität für Bodenkultur Wien
Pollak Sabine, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz
Pöschl Magdalena, Universität Graz
Raggautz Andreas, Universität Graz
Reder Christian, Universität für angewandte Kunst Wien
Riedl Priska, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz
Riedmann Rudolf, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
Roth Marianne, Universität Salzburg
Rottensteiner Irene, Universität Wien
Sadjak Anton, Medizinische Universität Graz
Samsonow, von, Elisabeth, Akademie der bildenden Künste Wien
Sauer Birgit, Universität Wien
Sautner Lyane, Universität Linz
Schaller-Steidl Roberta, BMWF
Schenk Sigbert, Universität für angewandte Kunst Wien
Scherke Katharina, Universität Graz
Scheuch Fritz, Wirtschaftsuniversität Wien
Schmidinger Heinrich, Universität Salzburg
Schmidt Siegrid, Universität Salzburg
Schnell Ruth, Universität für angewandte Kunst Wien
Schütz Wolfgang, Medizinische Universität Wien

Schulz Georg, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz
Seböck Martha, Universität Wien
Skalicky Peter, Technische Universität Wien
Smolle Josef, Medizinische Universität Graz
Sölkner Johann, Universität für Bodenkultur Wien
Springer-Kremser Marianne, Medizinische Universität Wien
Steiger Anna, Akademie der bildenden Künste Wien
Steinhardt Gerald, Technische Universität Wien
Steinkogler-Wurzinger Gertraud, Mozarteum Salzburg
Stigler Heinrich, Technische Universität Graz
Stowasser-Bloch Katharina, Medizinische Universität Wien
Strasser Helmut, Wirtschaftsuniversität Wien
Sturn Dorothea, Universität Wien
Sünkel Hans, Technische Universität Graz
Sych Ulrike, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
Tautschnig Arnold, Universität Innsbruck
Tiefenthaler Brigitte, Rat für Forschung und Technologieentwicklung
Titz Harald, BMWF
Töchterle Karlheinz, Universität Innsbruck
Urnik Sabine, Universität Salzburg
Vitouch Oliver, Universität Klagenfurt
Wagner Michael, Donau-Universität Krems
Walkensteiner-Preschl Claudia, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
Wegerer Eva, Montanuniversität Leoben
Wegscheider Wolfgang, Montanuniversität Leoben
Werndl Daniela, Universität Salzburg
Werner-Felmayer Gabriele, Medizinische Universität Innsbruck
Willer Jürgen, Donau-Universität Krems
Winckler Georg, Universität Wien
Winkler Marianne, Medizinische Universität Wien
Wintermantel Margret, Universität des Saarlandes
Wuttke Tanja, Wirtschaftsuniversität Wien
Zauchner Sabine, Donau-Universität Krems
Zogholy Andre, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Authors: Angela Wroblewski, Andrea Leitner

Title: excellentia Evaluationsbericht

Projektbericht/Research Report

© 2011 Institute for Advanced Studies (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>
