

*Helene Schiffbänker, Ingrid Schacherl (Joanneum Research)*

## Die Arbeitswelt von Frauen und Männern in der österreichischen Forschung

Trotz zunehmend gleicher Zugangsmöglichkeiten zum Bildungssystem reüssieren Frauen nicht in gleicher Weise in diesem System bezüglich ihres beruflichen Fortkommens. Das Arbeitsfeld der Forschung bleibt nach wie vor in männlicher Hand, und wenig ändert sich in der Besetzung von (Führungs-) Positionen und in der Arbeitskultur. Auch wenn der Frauenanteil stetig zunimmt, zeichnet sich die Arbeitswelt Forschung durch eine deutliche Unterrepräsentanz von Forscherinnen aus. Laut den Ergebnissen der Erhebungen zu Forschung und Entwicklung (F&E 2004)<sup>1</sup> in Österreich hat sich die Anzahl der Forscherinnen seit 1998 fast verdoppelt: Die Steigerungsrate bei den Wissenschaftlerinnen ist mit 77 Prozent dabei deutlich höher als bei Wissenschaftlern mit 32 Prozent ausgefallen. Dennoch ist der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal mit 24 Prozent als niedrig einzustufen. Im europäischen Vergleich liegt Österreich im unteren Drittel<sup>2</sup>. Die meisten WissenschaftlerInnen sind im Hochschulsektor beschäftigt mit einem Frauenanteil von mittlerweile 33 Prozent (Kopffzahlen). Am niedrigsten ist der Frauenanteil mit 13 Prozent bei den wissenschaftlichen Beschäftigten im Unternehmenssektor, dem zweitgrößten Sektor.

Als Mythos der Wissenschaftskultur ist die totale Hingabe an die Wissenschaft mit einer Verschmelzung von Beruf und Privatleben in die Normierungen des Wissenschaftssystems eingegangen. Diese Vorstellung von Berufstätigkeit setzt die zeitliche Verfügbarkeit voraus und bedeutet eine völlige Hingabe in den Beruf, welche die Freistellung von jeglichen Haus-, Versorgungs-, Familienarbeiten voraussetzt. Dieses Bild vom Wissenschaftler-Sein prägt das Selbstverständnis der Forscher und Forscherinnen. Sie findet sich in vielen Biographien berühmter Forscher wieder ebenso wie in aktuellen Selbstdarstellungen von WissenschaftlerInnen (vgl. Beaufays 2004)<sup>3</sup>.

Der Technikkultur als maskuline Ausprägung der Wissenschaftskultur wird in den letzten Jahren zunehmend Aufmerksamkeit geschenkt, weil hier ein Mangel an Humanressourcen festgestellt wird. Die Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen in der Unternehmensforschung ebenso wie der Rückgang der Studierenden in technischen Studienfächern wird als Effekt dominierender Werthaltungen in der Technikkultur interpretiert. Das Bild hegemonialer Männlichkeit wirkt in alltäglichen Umgangsformen wie Humor, Sprache und sozialem Verhalten und signalisiert Frauen, dass sie weniger akzeptiert sind (vgl. Wächter 2007)<sup>4</sup>. Sie verweisen außerdem auf nicht sichtbare Selektionsmechanismen im Wissenschaftssystem wie z.B. Nepotismus und homosoziale Kooptation.

Dieses Bild der unumschränkten Verfügbarkeit wird vor allem dort für die Forschenden relevant, wo diese Verfügbarkeit aufgrund persönlicher Umstände nicht mehr gegeben ist: am deutlichsten zeigt sich dies durch die Übernahme von Betreuungsverantwortungen für Kinder (auf jene für die Pflege älterer oder kranker Personen, andere sozialer Interessen etc kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden).

---

<sup>1</sup> Vgl. Statistik Austria: F&E Erhebungen 1998, 2002, 2004

<sup>2</sup> Vgl. She Figures 2006

<sup>3</sup> Beaufays, Sandra (2004, April). Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes [22 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [On-line Journal], 5(2), Art. 10. Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-04/2-04beaufays-d.htm> [05.11.2007].

<sup>4</sup> Wächter, Christine: Nachhaltige Ingenieurausbildung. In.: Leicht-Scholten C. (Hg): Gender and Science 2007, S. 109-120

Die Karriereentwicklung erfährt einen Knick, weil aufgrund der beschränkten zeitlichen Verfügbarkeit die „Hingabe“ bzw. das Engagement für den Job als eingeschränkt betrachtet wird. Da Betreuungsarbeit nach wie vorrangig von Frauen/Müttern geleistet wird, sind sie es, die beruflich weniger reüssieren oder optional auf Kinder verzichten. Diesbezüglich zeigt ein Vergleich bei Professuren deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: während 23% der Professoren in Österreich kinderlos sind, gilt dies für beinahe jede zweite Professorin (47%). Wie stark die Vereinbarkeit von Arbeitskultur und Rahmenbedingungen abhängt zeigt ein internationaler Ausblick<sup>5</sup>: In Deutschland ist sowohl der relative Anteil wie auch der Unterschied zwischen den Geschlechtern höher (51% vs. 19%), in Frankreich hingegen sind Professuren offensichtlich für Frauen und Männer gleichermaßen gut mit Kindern vereinbar (jeweils 13% Kinderlose).

Eine Befragung von berufstätigen Eltern in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung<sup>6</sup> zeigt ebenfalls, dass reproduktive Arbeiten (Kinder, Haushalt) nach wie vor vorrangig von Forscherinnen ausgeführt werden: dies bedingt einerseits eine erhebliche und längerfristige Reduktion der Arbeitszeit, denn 83% aller forschenden Mütter arbeiten Teilzeit, aber nur 11% der forschenden Väter. Selbst bei jenen Vätern, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, zeigen sich noch deutliche Unterschiede: sie übernehmen im Durchschnitt rund 38 Stunden pro Woche unbezahlter Arbeit, während teilzeitbeschäftigte Forscherinnen durchschnittlich 62 Stunden unbezahlt arbeiten.

Dies verdeutlicht die hohe Persistenz klassischer Rollenzuschreibungen, die im Wissenschaftssystem nach wie vor verbreitet sind. Die bestehenden Annahmen über Unvereinbarkeit und die Vorurteile reproduzieren bestehende Ungleichheiten und erschweren Veränderungen, wie das folgende konstruierte Beispiel illustrieren soll: Ein Professor betreut eine Dissertantin mit Kind, bei ihm besteht die Vorstellung: „Sie hat ein Kind, Karriere ist (ihr) weniger wichtig“. Er übergibt ihr daher weniger Verantwortung und führt sie weniger in die scientific community ein (= weniger soziale Ressourcen als männliche Kollegen). Die Dissertantin hat geringere soziale Ressourcen zur Verfügung, dazu kommt ihre eigene Unsicherheit, welche Ziele sie angesichts begrenzter Zeitressourcen erreichen kann. In der Folge wirkt sie weniger zielorientiert, denn das Verfehlen (höherer) Karriereziele würde Unvereinbarkeit manifestieren. Damit bestätigt sie die Erwartungshaltung des Professors/des Systems. – Dieses Beispiel verdeutlicht, wie stark stereotype Rollenbilder und geschlechtsspezifisch Erwartungshaltungen handlungsrelevant werden und dazu beitragen, bestehende Ungleichheiten fortzuschreiben. Eine Reflektion der eigenen Rollenbilder ist daher nötig, um Veränderungen anzustoßen. Entsprechende (Ansätze zu) Umbrüche(n) zeigen sich vor allem bei Doppel—Karrierepaaren (dual career couples), wo der Wunsch gut qualifizierter Frauen nach einer eigenen Karriere (in der Forschung) neue Muster zur Vereinbarkeit von Beruf und privat erfordert. Damit bergen sie auch die Chance auf eine Veränderung der Wissenschaftskultur, die den privaten Bedürfnissen von Frauen und Männern gleichermaßen besser entspricht. Eine Veränderung der Wissenschaftskultur bedeutet auch eine Veränderung der Chancengleichheit in diesem Tätigkeitsfeld und wird dazu beitragen, den Frauenanteil zu erhöhen.

---

<sup>5</sup> Vgl. Lind, Inken (2007): *Balancing Career and Family in Higher Education – New Trends and results*, Berlin

<sup>6</sup> Vgl. Schiffbänker, Helene (2007): „Vereinbarkeitsprobleme? ..keine, das macht alles meine Frau“, in: *Gender-Booklet 2006*,