



# Elita – Evaluierung der FWF Programme Elise Richter und Hertha Firnberg

---

*Endbericht*

<b>AuftraggeberIn:</b>	Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
<b>Projektnummer:</b>	1000_ELITA_1010-1
<b>AutorInnen:</b>	Simon Pohn-Weidinger, Karin Grasenick
<b>Datum:</b>	November 2011

convelop  
cooperative knowledge design gmbh

A-8010 Graz      Bürgergasse 8-10/1  
Telefon:            +43 (0) 316 720 813  
Fax:                +43 (0) 316 720 813-20  
www.convelop.at    office@convelop.at



# Inhaltsverzeichnis

---

<b>1</b>	<b>Ziele und Design der Evaluierung .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Begründung und Design der Programme .....</b>	<b>3</b>
2.1	Entwicklung und Ziel der Frauenförderung im FWF .....	3
<b>3</b>	<b>Einschätzungen und Empfehlungen .....</b>	<b>8</b>
3.1	Weitgehend ausgewogenes Förderdesign .....	8
3.2	Finanzielle Rahmenbedingungen .....	11
3.3	Kulturelle Rahmenbedingungen .....	12
3.4	Wissenschafts-spezifische Rahmenbedingungen .....	12
3.5	Strukturelle Rahmenbedingungen.....	14
<b>4</b>	<b>Detailergebnisse: Hertha Firnberg und Elise Richter.....</b>	<b>18</b>
4.1	Fördereckdaten .....	18
4.1.1	Zahl und Fördervolumen der Bewilligungen.....	18
4.1.2	Bewilligungsquoten.....	20
4.1.3	Förderanträge und -stellen nach Wissenschaftszweigen .....	20
4.1.4	Durchschnittsalter bei Projektbeginn.....	23
4.1.5	Beteiligung je Einrichtungen .....	24
4.2	Auswertungen der Befragungen/Interviews.....	26
4.2.1	Antragstellung.....	27
4.2.2	Erfahrungen / Output .....	33
4.2.3	Karriereentwicklung.....	34
4.2.4	Hertha Firnberg: Zusammenarbeit Stelleninhaberinnen – MitantragstellerInnen.....	38
4.2.5	Einschätzungen zum Förderprogramm und Abwicklung.....	41
4.2.6	Vorschläge zur Weiterentwicklung des Programms .....	48
<b>A</b>	<b>ANHANG .....</b>	<b>52</b>
A.1	Programme in Deutschland und der Schweiz im Vergleich .....	52
A.2	InterviewpartnerInnen .....	54
A.3	Klassifikation der Wissenschaftszweige .....	55
A.4	Literatur- und Quellenverzeichnis .....	57

# 1 Ziele und Design der Evaluierung

---

Das Ziel der Evaluierung der Programme Hertha Firnberg und Elise Richter des österreichischen Wissenschaftsfonds FWF ist die kritische Würdigung der Programme.

Der Schwerpunkt liegt auf der Analyse von Effekten und Wirkungen der Programme: Neben den Wirkungen auf die geförderten Wissenschaftlerinnen (Mikroebene) liegt damit der Fokus auf der Frage, ob und in welcher Form die Förderprogramme Veränderungen an den universitären Einrichtungen (indirekte Wirkungen, Mesoebene) selbst bewirken.

Für den Auftraggeber, dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) und für den österreichischen Wissenschaftsfonds (FWF) soll damit eine Bewertung bisheriger Leistungen und Wirkungen erfolgen und handlungsleitende Perspektiven und Gestaltungsinformationen ermittelt werden. Die Evaluation ist ein Beitrag zur Einschätzung der Aktualität der Programme und zur Unterstützung der strategischen Steuerung und Positionierung der Programme.

Um diese Einschätzung zu gewährleisten, Optimierungspotenziale qualitativ zu vertiefen, ihre Relevanz und Umsetzbarkeit sicherzustellen, wurde folgende Vorgehensweise gewählt (siehe Abbildung 1):

- Deskriptive Analyse wesentlicher Förder-Kennzahlen im Kontext des FWF-Gesamtportfolios, Vergleich der Konzeptionierung mit Programmen aus der Schweiz und Deutschland mit zwei Expertinnen: Brigitte Mühlenbruch (EPWS, European Platform for Women Scientists) und Maya Widmer (SNF, Schweizer Nationalfonds).
- Online Befragung von Hertha Firnberg (HF) und Elise Richter (ER) Stelleninhaberinnen, MitantragstellerInnen (MAS), sowie einer Vergleichsgruppe von Frauen, deren Anträge abgelehnt wurden. Wir bedanken uns beim FWF für die Beauftragung einer ergänzenden Datenerhebung bzgl. der Karriereverläufe abgelehnter Antragstellerinnen. Die Ergebnisse dieser Erhebung wurden in den vorliegenden Evaluierungsbericht integriert.
- Vertiefende Interviews mit Stelleninhaberinnen, MitantragstellerInnen sowie Vizerektoraten (Personal und Forschung), basierend auf der Online-Befragung.
- Reflexion mit den Expertinnen Brigitte Mühlenbruch und Maya Widmer.
- Workshop zur Reflexion der Ergebnisse und der Optimierungspotenziale mit VertreterInnen aller Anspruchsgruppen, unter Einbindung der Expertinnen Mühlenbruch und Widmer.
- Vertiefende Reflexion der Workshop-Ergebnisse mit den AuftraggeberInnen.
- Zusammenführung der Ergebnisse im vorliegenden Endbericht.



## 2 Begründung und Design der Programme

---

Das Wissenschaftssystem ist nach wie vor von einer ungleichen Karriereentwicklung von Männern und Frauen gekennzeichnet. Generell gilt: je höher auf der Karriereleiter desto geringer der Frauenanteil. Für Österreich heißt dies: Derzeit sind 52 % Prozent der Studierenden weiblich. Diese Mehrheit „dünn“ sich im Zuge der wissenschaftlichen Karriereentwicklung deutlich aus. Während der Anteil der weiblichen AssistentInnen bei knapp 40 % liegt, sinkt der Frauenanteil bei ProfessorInnen auf 19 % (vgl. BMWF, uni:data).

Die Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft ist durch vielfältige Faktoren beeinflusst (vgl. Shalala et. al. (2006)) und in Studien vielfach benannt (vgl. z. B. Mühlenbruch et al. (2004), WR Wissenschaftsrat (2007), Leemann/Stutz (2008)). Darin wird bestätigt, dass der mit den Hierarchieebenen sinkende Frauenanteil in der Wissenschaft („Leaky Pipeline“) auf vielfältige Einflüsse zurückzuführen ist.

Um der „Leaky Pipeline“ entgegenzuwirken, sind daher unterschiedliche Einflussfaktoren zu berücksichtigen. Dies kann im Rahmen bestehender Programme für Männer und Frauen oder aber durch geschlechtsspezifische Programme geschehen. Geschlechtsspezifische Programme zu entwickeln ist dann sinnvoll, wenn Männer und Frauen an den Universitäten unterschiedliche Rahmenbedingungen vorfinden und das spezifische Programmdesign auch tatsächlich zu einer Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftsbetrieb führt.

Förderprogramme sollten neben der Förderung der Wissenschaftlerinnen immer auch das Ziel haben, eine Veränderung der Institution zu erreichen. In der Bewertung der Förderinstrumente muss also das Zusammenspiel der Ebenen berücksichtigt werden. Welche Zielebenen werden adressiert und auf welchen Ebenen haben die gesetzten Maßnahmen Effekte? Zu untersuchen ist, an welchen Punkten die Programme Interventionen setzen, welche Faktoren nicht adressiert werden und wie sich die Programme im Gefüge anderer Maßnahmen auf individueller und struktureller Ebene einbetten.

Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit können dabei nicht alle relevanten Aspekte berücksichtigen, aber durchaus auch indirekte Effekte auf Ebenen haben, die nicht unmittelbarer Bestandteil der Förderung sind – bspw. indem sich organisationale Rollenbilder durch neue Erfahrungen in der Zusammenarbeit verändern können.

### 2.1 Entwicklung und Ziel der Frauenförderung im FWF

Der Wissenschaftsfonds (FWF) hat seit Beginn der 1990er Jahre frauenspezifische Programme in seinem Förderportfolio. Ziel der Programme war und ist es, Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen und den Anteil der Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen. 1992 startete das Charlotte Bühler Programm (CB) und wurde im Jahr 1998 um das Hertha Firnberg Nachwuchsstellen Programm (HF) ergänzt. Ziel des Programms war und ist es, jungen Wissenschaftlerinnen am Beginn ihrer Karriere und beim Wiederein-

stieg aus der Karenz zu unterstützen und in den Universitätsbetrieb zu integrieren. Das Programm Elise Richter (ER) löste im Jahr 2005 in einer adaptierten Form das Charlotte Bühler Programm ab. Das Programm unterschied sich von Anbeginn vom Charlotte Bühler Stipendium. Die Integration an die Universität sollte durch einen Dienstvertrag sowie durch die Möglichkeit der Lehre erhöht werden, zudem wurde dem Mentoring und der Vernetzung im Programmdesign ein hoher Stellenwert eingeräumt.

War CB in den 1990er Jahren gut etabliert, sank mit Einführung von HF die Nachfrage. Die Vergleichsweise schlechteren Rahmenbedingungen von CB sowie Empfehlungen des Rates für Forschungs- und Technologieentwicklung in Bezug auf Reformen im Stipendienwesen führten zu einer Ablöse des CB Programms durch das Programm ER im Herbst 2005. Dieses Programm ist strukturell ähnlich wie HF gestaltet und versteht sich als Senior-Post-Doc Programm. Ziel ist es, Wissenschaftlerinnen durch eine entsprechende Qualifikation (insb. Habilitation) in die Lage zur Bewerbung um eine in- oder ausländische Professur zu versetzen. Damit adressieren die zwei derzeit laufenden Programme unterschiedliche Zielgruppen. Während das Programm HF als Post-Doc Programm Frauen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützt, versteht sich das ER Programm als Senior-Post-Doc Programm.

**Die Programme Hertha Firnberg und Elise Richter** setzen primär auf der Mikroebene an. Gefördert wird die unmittelbare wissenschaftliche Tätigkeit, die einen Sprung in Richtung Professur ermöglichen soll. Das 2005 ausgelaufene Programm CB zielte ausschließlich auf die reine Erhöhung der „Formalqualifikation“ ab. Die derzeit laufenden Programme gehen darüber hinaus: Die universitäre Einbindung ist ebenso zentraler Bestandteil wie das wissenschaftliche und personelle Coaching zur Karriereentwicklung.

Das Förderdesign von HF und ER berücksichtigt folgende Faktoren:

- **Finanzielle Rahmenbedingungen:** Die HF- und ER-Förderstellen werden primär durch Personalförderungen ermöglicht (FWF Post-Doc Gehaltsschema für HF, Senior-Post-Doc Gehaltsschema für ER). Zu einem geringeren Ausmaß besteht die Möglichkeit der Finanzierung von projektspezifischen Zusatzkosten (HF: 10.000 € p.a., ER 15.000 € p.a.).
- **Kulturelle Rahmenbedingungen, gesellschaftliche Rolle:** Frauen sind zu einem höheren Anteil mit familiären Pflichten gebunden. Beide Programme ermöglichen daher die Unterbrechung der Forschungstätigkeit mit anschließender Teilzeitoption<sup>1</sup>. Bei ER ist (im Gegensatz zu HF) von Beginn an die Teilzeitoption möglich, vorgesehen ist zudem eine Kindergeldpauerschale.
- **Strukturelle Rahmenbedingungen:** Je höher die wissenschaftliche Karriereleiter, desto geringer der Frauenanteil an den Universitäten. Dem wird

---

<sup>1</sup> Jedes laufende Projekt kann bis zu 24 Monate unterbrochen und kostenneutral verlängert werden. In den meisten Fällen ist der Grund für Unterbrechungen die Geburt eines Kindes, wobei die meisten Frauen nach einer Unterbrechung (6 bis 12 Monate, manchmal kürzer, manchmal länger) in unterschiedlichem Ausmaß Teilzeit arbeiten. Eine Verlängerung der Laufzeit über die 24 Monate hinaus muss im Präsidium individuell entschieden werden, Geburt und Karenz sind stets Gründe für einen positiven Entscheid, wobei – im Sinne der Karriereentwicklung – immer darauf hingewiesen wird, dass eine schnelle Rückkehr in die Wissenschaft und eine Vollzeitbeschäftigung – sobald wie möglich – empfehlenswert sind.

durch gezielte Integration in den universitären Wissenschaftsbetrieb entgegengewirkt. Neben der Anstellung an der Forschungseinrichtung im Zuge der Förderung ist die *verpflichtende* Möglichkeit der Lehre ein Baustein in diese Richtung. Durch Öffentlichkeitsarbeit werden zudem die Programme als Exzellenz-Programme lanciert.

- Wissenschafts-spezifische Rahmenbedingungen:
  - Individuelle Netzwerke, Mentoring: Wissenschaftliche Netzwerke sind eine notwendige, aber keineswegs hinreichende Bedingung für eine wissenschaftliche Karriere. Das HF Programm sieht daher das Instrument des/der Mit AntragstellerIn vor, um Nachwuchswissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen bzw. Zugänge zu wissenschaftlichen Netzwerken zu erleichtern. Darüber hinaus sind für beide Vernetzungsworkshops, Vernetzungsveranstaltungen sowie Einzelcoachings vorgesehen.
  - Internationalisierung: Seit Herbst 2010 wird im Förderdesign bei HF ein verstärktes Augenmerk auf die internationale Ausrichtung der Förderstelleninhaberinnen gelegt. Jenen Antragstellerinnen mit bisher geringer Auslandserfahrung, wird in den Antragsrichtlinien empfohlen, im Zuge des Projekts einen Auslandsaufenthalt durchzuführen.

Obwohl im Kern eine Individualförderung, haben die Programme im Falle ihres Erfolgs auch Auswirkungen auf der Mesoebene. Und zwar dann, wenn die Etablierung von Programmstellen (und MentorInnen) sowie die durchgeführten Publicitymaßnahmen zu Veränderungen auch an den Universitäten führen. Beispielsweise durch die Bereitschaft der Universität/Vorgesetzten, zukünftig verstärkt Frauen bei der Besetzung von Stellen zu berücksichtigen, sie auch unabhängig von spezifischen Förderungen in Netzwerke zu integrieren, etc.

In der Einschätzung der Förderungsprogramme und ihrer Umsetzung sind sowohl universitäre Rahmenbedingungen als auch unterschiedliche Wissenschaftsdisziplinen (insbes. Natur- vs. Geisteswissenschaften) zu berücksichtigen.

Unmittelbare Auswirkungen auf die Makroebene sind angesichts der vielfältigen Faktoren und der „Kleinheit“ entsprechender Maßnahmen (z. B. öffentliche Stipendienvergabe etc.) nicht zu erwarten. Die Evaluierung fokussiert daher in erster Linie auf die Mikroebene (individuelle Karriereentwicklung) im Zusammenspiel mit potenziellen Effekten auf die Mesoebene (Veränderungen im universitären Umfeld).

**Tabelle 1: Ziel der Programme Hertha Firnberg und Elise Richter**

Zielebenen der FWF Programme	Hertha Firnberg	Elise Richter
<b>Zielgruppe</b>	Hoch qualifizierte Universitätsabsolventinnen aller Fachdisziplinen	Hoch qualifizierte Forscherinnen aller Fachdisziplinen, die eine Universitätskarriere anstreben.
<b>Zielsetzung</b>	Erhöhung der wissenschaftlichen Karriere-chancen von Frauen an den Universitäten Größtmögliche Unterstützung am Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn bzw. beim Wiedereinstieg nach der Karenzzeit Etablierung in internationalen Scientific Community Beteiligung an internationalen Forschungs-koperationen Anstellung an Forschungsstätte im Anschluss	Unterstützung hervorragend qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriere-entwicklung in Hinblick auf eine Universitäts-laufbahn nach Abschluss der Förderung soll eine Quali-fikationsstufe erreicht sein, die zur Bewer-bung um eine in- oder ausländische Professur befähigt (Habilitation oder gleichwertige Qualifizierung)
<b>Anforderungen</b>	abgeschlossenes Doktorat  internationale wissenschaftliche Publikatio-nen  noch nicht vollendetes 41. Lebensjahr zum Zeitpunkt der Antragstellung, oder maximal 4 Jahre Post-Doc-Erfahrung, Kindererziehungs-zeiten werden berücksichtigt	einschlägige Post-Doc-Erfahrung im In- oder Ausland  internationale wissenschaftliche Publikations-tätigkeit  Vorarbeiten zu dem geplanten Forschungs-projekt/Habilitationsvorhaben  keine Altersgrenze  bis Herbst 2010: Zwischenevaluierung ab Förderdauer von mehr als 36 Monaten nach 24 Monaten Laufzeit
<b>Dauer</b>	36 Monate	12 bis 48 Monate
<b>Jährliche Höhe</b> Stand Sept. 2011 (wird laufend ange-passt)	€ 58.780 Personalkosten (Post-Doc Satz) € 10.000 projektspezifische Kosten (Material, Hilfskräfte, Reisen etc.)	€ 64.670 Personalkosten (Senior-Post-Doc-Satz)  € 15.000 projektspezifische Kosten auf Antrag (davon können € 2.000 p.a. für Coachingmaß-nahmen vorgesehen werden)  € 1.950 Kinderpauschale (pro Kind)
<b>Antragstellung</b>	2 Ausschreibungen jährlich; jeweils im Früh-jahr / Herbst	2 Ausschreibungen jährlich; jeweils im Früh-jahr / Herbst
<b>Vergabe</b>	durch das Kuratorium des FWF auf Grundla-ge einer internationalen Begutachtung  jeweils Juni (für Herbst-Ausschreibung) bzw. Dezember (für Frühjahrs-Ausschreibung)	durch das Kuratorium des FWF auf Grundla-ge einer internationaler Begutachtung  jeweils Juni (für Herbst-Ausschreibung) bzw. Dezember (für Frühjahrs-Ausschreibung)
<b>Volumen</b>	jährlich ca. 12-15 bewilligt	jährlich ca. 12-15 bewilligt
<b>Besonderheiten</b>	Antrag nur mit Mit AntragstellerIn möglich Vernetzungs- und Coaching-Angebote	Möglichkeit einer Teilzeitstelle von Beginn an Vernetzungs- und Coaching-Angebote

Quelle: FWF, Zusammenstellung convelop



## Änderungen im Programmdesign

Die Programme HF und ER weisen seit ihrer Einführung im Kern ein kontinuierliches Förderdesign auf. Dennoch lassen sich insbesondere bei HF einige Veränderungen feststellen.

**MitantragstellerIn:** Vor dem Jahr 2004 waren Stelleninhaberinnen formal in einem Dienstverhältnis mit dem/der jeweiligen MitantragstellerIn. Mit Inkrafttreten des UOG 2002 im Jahr 2004 änderte sich die Situation, Stelleninhaberinnen waren ab diesem Zeitpunkt Angestellte der Universitäten. Hiermit wurden „Abhängigkeitsverhältnisse“ abgebaut und das wichtige Motiv des „selbstständigen“ Forschens unterstützt, welches auch eine wesentliche Voraussetzung für die weitere wissenschaftliche Karriere ist.

**Hertha Firnberg im autonomen Bereich:** Während das Programm ER seit Beginn der Einführung im Jahr 2006 über den autonomen Bereich des FWF abgewickelt wurde, war HF bis 2010 ein „beauftragtes“ Programm des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. Erst im Jahr 2010 wurde das Programm in den autonomen Bereich des FWF übergeführt - mit entsprechend erhöhter Flexibilität in der Abwicklung. Auch Änderungen im Programmdesign sind seitdem leichter durchführbar, was sehr rasch (zumeist ab dem Herbst 2010) auch zu Adaptionen in den Antragsrichtlinien führte:

- Zwischenevaluierungen wurden bei ER Projekten mit einer längeren Laufzeit als 36 Monate abgeschafft (ab Herbst 2009).
- Empfehlung eines Auslandsaufenthalts während der Stelle im Ausmaß von max. 12 Monaten für jene Antragstellerinnen, die noch keine internationale Forschungserfahrung haben.
- Nach Möglichkeit sollte der/die MitantragstellerIn nicht die Diplomarbeit und/oder die Dissertation betreut haben.

## 3 Einschätzungen und Empfehlungen

Die Programme Hertha Firnberg und Elise Richter haben sich in der österreichischen Wissenschaftsförderung etabliert und werden überwiegend als Exzellenzprogramme wahrgenommen.

Problembereiche, die noch in der Anfangsphase bei HF aufgetreten sind (z. B. abwicklungstechnische Fragen an den Universitäten u. ä.), gehören weitgehend der Vergangenheit an. Das ER Programm wurde 2005 eingerichtet. Durch die strukturelle Ähnlichkeit zum HF Programm und den dort bereits gemachten Erfahrungen konnte die mit Schwierigkeiten und Unsicherheiten behaftete Programmstartphase beim ER Programm kurz gehalten werden.

### 3.1 Weitgehend ausgewogenes Förderdesign

Das Förderdesign der Programme HF und ER werden vom Evaluierungsteam (einschließlich der Expertinnen Brigitte Mühlenbruch und Maya Widmer) grundsätzlich als gut durchdacht und den Zielerfordernissen entsprechend beurteilt.

Das Förderdesign von HF und ER ist gut durchdacht und weist Alleinstellungsmerkmale auf.

Beide Programme weisen in der österreichischen Förderlandschaft Alleinstellungsmerkmale auf. Dies betrifft insbesondere bei Hertha Firnberg die Möglichkeit, im frühen wissenschaftlichen Stadium selbstständig und unabhängig als Projektleiterin für einen längeren Zeitraum forschen zu können, wobei diese Möglichkeit in ein „Gesamtpaket“ eingebettet ist, welches auf die spezifischen Herausforderungen für Frauen an Universitäten eingeht.

Es ist ein gut durchdachtes Zusammenspiel einzelner Maßnahmen. Hierzu zählt die weitgehende Angemessenheit der monetären Fördermittel, die Förderdauer, die flexiblen Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Karenz, Teilzeit bei Wiedereinstieg, Kinderpauschalbetrag bei ER) ebenso wie unterstützenden Begleitmaßnahmen zur Verbesserung der Vernetzung und Hebung sogenannter „Soft Skills“ (Möglichkeiten des Mentoring durch Mitantragstellung bei HF, Coaching- und Vernetzungsangeboten, Verankerung der Stelleninhaberinnen an der Universität durch Anstellung bzw. Lehre<sup>2</sup>).

Vergleichbare Programme gibt es in Österreich nur sehr eingeschränkt. HF und ER decken einen spezifischen Bedarf ab. Bestehende Programme mit ähnlichen Zielgruppen sind bspw. das APART Programm der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) oder die Einzelprojekte (Selbstantragstellung) des FWF. APART ist allerdings im Kern ein Stipendium, weitgehend ohne Integrationsinstrumente (Lehre, Mentoring, Anstellung). Einzelprojekte (Selbstantragstellung) sind ebenfalls nur eingeschränkt als Alternative anzusehen. Neben den fehlenden Integrationsmaßnahmen sind hier die Anforder-

<sup>2</sup> Das „Maßnahmenpaket“ wurde mit Programmen in Deutschland und der Schweiz verglichen. Eine Darstellung dazu von „Marie Heim Vögtlin“, „Lise Meitner“ und „Margarete von Wrangell“ befindet sich im Anhang.

rungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Zielgruppe von HF) tendenziell zu hoch.

Die Evaluierungsergebnisse zeigen, dass die Programme auf individueller Ebene den Wissenschaftlerinnen sehr gute Rahmenbedingungen schaffen, um ihre Forschungsziele (insb. Habilitation) umzusetzen. Damit wirkt das Programm direkt der in der Wissenschaft festgestellten hohen drop-out Quote von Wissenschaftlerinnen unmittelbar nach Doktoratsabschluss entgegen.

Insgesamt zeigt sich, dass ein Großteil der formulierten Programmziele erreicht wird (vgl. Tabelle 2), vor allem in jenen Bereichen, die auf die individuelle Unterstützung der Wissenschaftlerinnen zielen.

Etwas eingeschränkter lassen sich Aussagen zur Zielerreichung bei jenen Punkten tätigen, die auf die nachhaltige Integration der Projektleiterinnen in den Wissenschaftssektor abstellen. Dies trifft insbesondere aufgrund der relativ kurzen Programmlaufzeit und der damit geringen Zahl an bereits abgeschlossenen Stellen bei ER zu. Die Befunde bei den HF Stelleninhaberinnen zeigen jedoch, dass der Anteil der Stelleninhaberinnen mit unbefristetem Arbeitsverhältnis immerhin auf 35 % gestiegen ist. Die Gruppe derer, die eine befristete Stelle innehaben, ist mit knapp 65 % jedoch nach wie vor die zahlenmäßig größte.

Diese eingeschränkte Einbindung ist jedoch nicht auf das Programm selbst zurückzuführen, sondern auf strukturelle Bedingungen an den Universitäten selbst. Die nachhaltige Integration über die Förderzeit hinaus bleibt daher die zentrale Herausforderung.



**Tabelle 2: Zielerreichung der Programme**

<b>Hertha Firnberg</b>	
<b>Zielsetzung laut FWF</b>	<b>Befunde und Einschätzungen</b>
Erhöhung der wissenschaftlichen Karrierechancen von Frauen an den Universitäten	<p>Chancen werden von Stelleninhaberinnen als gestiegen eingeschätzt. Gründe hierfür:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Renommee und Sichtbarkeit des Programms</li> <li>▪ Entwicklung einer wissenschaftlichen Reputation (fachlich, extern evaluiert)</li> <li>▪ Etablierung im Wissenschaftsbetrieb (wenn auch befristet)</li> </ul>
Größtmögliche Unterstützung am Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn bzw. beim Wiedereinstieg nach der Karenzzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durchschnittsalter ca. 33 Jahre (vs. 38 bei ER)</li> <li>▪ Forscherinnen befinden sich zumeist in früher Post-Doc Phase</li> <li>▪ Wissenschaftlicher Output vielfach besser als erwartet (nach Selbsteinschätzung)</li> <li>▪ Programm wird als Exzellenz Programm wahrgenommen</li> <li>▪ 86 % gehen von einer Verbesserung der Karrierechancen aus</li> </ul>
Etablierung in internationaler Scientific Community	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mentoring und Coachingmaßnahmen werden als wichtiges und unterstützendes Element des Programms wahrgenommen.</li> <li>▪ Internationale Einbindung entspricht für 54 % den Erwartungen, bei einem Drittel wurden Erwartungen übertroffen</li> </ul>
Anstellung an Forschungsstätte im Anschluss	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stelleninhaberinnen bleiben zu hohem Prozentsatz in der Wissenschaft (85 %)</li> <li>▪ Knapp 30 % haben sich bereits habilitiert, bei 60 % ist eine Habilitation geplant</li> <li>▪ Der Anteil der Wissenschaftlerinnen mit „Full Professorship“ liegt derzeit bei 7 %.</li> <li>▪ Anteil der unbefristeten Dienstverträge der Wissenschaftlerinnen mit abgeschlossenen HF Stellen steigt im Anschluss nach Förderung von 2 % auf 35 %.</li> <li>▪ Allerdings:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gefahr der Arbeitslosigkeit im unmittelbaren Anschluss an Stelle ist hoch („Finanzierungslücken“)</li> <li>▪ Auch nach Programmende liegt der Anteil befristeter Dienstverhältnisse bei 63 %</li> </ul> </li> </ul>
Beteiligung an internationalen Forschungsk Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nach eigener Einschätzung ist die Einbindung in internationale Netzwerke für 36 % besser als erwartet, für 54 % entspricht sie den Erwartungen.</li> </ul>
<b>Elise Richter</b>	
<b>Zielsetzung laut FWF</b>	<b>Einschätzung</b>
Unterstützung hervorragend qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung in Hinblick auf eine Universitätslaufbahn	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Knapp 50 % hätten nach eigenen Angaben ohne das Programm keine Habilitation angestrebt.</li> <li>▪ Wissenschaftlicher Output vielfach besser als erwartet (nach Selbsteinschätzung)</li> <li>▪ Wird als Exzellenz Programm wahrgenommen</li> </ul>
nach Abschluss der Förderung soll eine Qualifikationsstufe erreicht sein, die zur Bewerbung um eine in- oder ausländische Professur befähigt (Habilitation oder gleichwertige Qualifizierung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 30 % aller Projektleiterinnen haben derzeit ihre Habilitation abgeschlossen, 4 % beantragt und bei 62 % ist diese geplant.</li> <li>▪ 86% gehen von einer Verbesserung der Karrierechancen aus</li> <li>▪ Die Einbindung in internationale Netzwerke als wichtige Voraussetzung für die Karriereentwicklung ist für 34 % besser als erwartet und entspricht für 57 % den Erwartungen.</li> <li>▪ Für eine Beurteilung der unbefristeten Dienstverhältnisse nach Abschluss der ER Stelle ist die Anzahl der Stelleninhaberinnen zu gering.</li> </ul>

Quelle: convelop, eigene Zusammenstellung der Evaluierungsergebnisse

## 3.2 Finanzielle Rahmenbedingungen

### Gehaltsschema

Das Schema der Gehaltsstufen mit dem FWF Post-Doc Gehalt bei HF und Senior Post-Doc Gehalt bei ER entspricht dem Ziel, auch Wissenschaftlerinnen in unterschiedlichen Karrierestufen zu erreichen. In Einzelfällen kommt es jedoch zu Gehaltsbrüchen von FWF Fördernehmerinnen. Beispielsweise erfahren Wissenschaftlerinnen, die nach einem Schrödinger Rückkehrstipendium (Senior-Post-Doc-Gehalt) eine HF Stelle erhalten, eine Gehaltsrückstufung. Dieser Gehaltsknick ist inhaltlich nur schwer begründbar.

### Projektspezifische Zusatzmittel

Grundsätzlich positiv wird die Möglichkeit projektspezifischer finanzieller Ressourcen, u. a. für Personal, Geräte, Reisekosten, gewertet (max. 8.000 € p.a. bei HF, 15.000 € p.a. bei ER). Im Vergleich zu Schweizer Programmen (bspw. „Marie Heim Vögtlin“ Programm, Ambizione, SNF-Förderprofessur) ist die finanzielle Ausstattung jedoch nach Einschätzung von Frau Widmer „eher im unteren Bereich“ angesiedelt (siehe auch [www.snf.ch](http://www.snf.ch)).

Diese projektspezifische Ressourcenausstattung kann vor allem den tatsächlich benötigten Ressourcenaufwand, insbesondere in den Bereichen NAWI/Technik bzw. Life Science die projektspezifischen Zusatzmittel (Laborausstattung, Materialien), nicht abdecken. Hinzu kommen die Kosten zum Aufbau einer Forschungsgruppe.

Beide Punkte sind in vielen Fachbereichen für die Erarbeitung einer Habilitation fast Voraussetzung. Diese Nichtberücksichtigung der unterschiedlichen finanziellen Anforderungen impliziert, dass das Programm tendenziell für sozial- bzw. geisteswissenschaftliche Fächer attraktiver ist als für experimentorientierte Disziplinen der Naturwissenschaft, Technik und Life Science.

Projektspezifische Zusatzmittel sind für Wissenschaftsdisziplinen mit hohem Sachmittelaufwand nicht ausreichend und ermöglichen es auch nicht, eine Forschungsgruppe aufzubauen.

Wissenschaftlerinnen, die zur Durchführung der Forschungsarbeiten sowohl auf personelle als auch auf materielle Ressourcen angewiesen sind, sind daher gezwungen, entweder zusätzliche Mittel zu akquirieren (z. B. im Rahmen eines FWF Einzelprojektes) und/oder sie sind auf die Unterstützung der

Forschungseinrichtung angewiesen, beispielsweise durch Mitbenützung vorhandener Forschungsinfrastruktur. Dieses Manko wurde von den Betroffenen im Rahmen der Evaluierung vielfach hervorgehoben (vgl. Kapitel 4.2.6 „Vorschläge zur Weiterentwicklung des Programms“). Daraus ergeben sich unterschiedliche mögliche Optionen für die Weiterentwicklung:

- Prinzipiell gibt es bereits jetzt die Möglichkeit, parallel Einzelanträge für Zusatzmittel zu beantragen. Eventuell müsste diese Option jedoch verstärkt kommuniziert werden.
- Vor allem im Programm ER würde eine bessere Ausgestaltung der projektspezifischen Zusatzmittel besser dem Anspruch eines Exzellenzprogramms gerecht werden.
- Die Universitäten könnten sich an der Finanzierung beteiligen, was letztendlich die Verbindlichkeit erhöht.

### 3.3 Kulturelle Rahmenbedingungen

#### Vereinbarkeit Beruf Familie

Das Ziel der Programme, „Exzellenzprogramme“ zu sein bei gleichzeitiger Ermöglichung der Vereinbarkeit von „Familie und Beruf“, wird durch die Förderbedingungen als weitgehend erfüllt angesehen. Hierzu tragen die „großzügigen“ Altersbeschränkungen ebenso bei wie die Möglichkeit der Stellenunterbrechung oder Teilzeitlösung bspw. im Zuge einer Karenzierung.

Teilzeitoptionen sollten auch für Hertha Firnberg von Beginn an ermöglicht werden.

**Teilzeitoption:** Die Möglichkeit einer Teilzeitstelle schon in der Antragskonzeption ist derzeit lediglich bei ER möglich. Die Teilzeitmöglichkeit wird durch das Evaluierungsteam begrüßt,

da sie vor allem Wiedereinsteigerinnen und Frauen mit Betreuungsaufgaben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. Kritisch gesehen wird jedoch, dass diese Option bei HF nicht vorgesehen ist. Seitens der Förderstelle wird diese Programmkonzeption damit begründet, dass am Beginn der wissenschaftlichen Karriere „Exzellenz“ nur mit einer „Vollzeitstelle“ erreichbar ist. Dieses Argument ist grundsätzlich nachvollziehbar, überzeugt jedoch nur zum Teil - nicht zuletzt, da das Thema „Wiedereinstieg“ altersbedingt für HF Antragstellerinnen ein noch größeres Thema ist als für ER Antragstellerinnen. Hinzu kommt, dass das Argument der „Exzellenz“ grundsätzlich auch auf ER Stelleninhaberinnen zutrifft. Universitätsstellen sind heute auch zum erheblichen Teil keine Vollzeitstellen. Wissenschaftlerinnen, die beispielsweise über eine unbefristete Teilzeitstelle verfügen, haben durch diese Regelung keine Möglichkeit, ein HF Projekt zu beantragen – es sei denn, sie geben ihre unbefristete Stelle auf.

**Kinderpauschale:** Die Möglichkeit der Kinderpauschale gibt es derzeit nur im Programm ER. Zwar wird von einem Teil der Geförderten dieser Bereich als wichtiger Weiterentwicklungspunkt angesehen. Das Evaluationsteam sieht in einem weiteren Ausbau jedoch keine vordringliche Notwendigkeit. Zielführender als die Individualförderung in diesem Bereich erscheint vielmehr eine strukturelle Verbesserung der Betreuungskapazitäten von Kindern an den Universitäten selbst.

### 3.4 Wissenschafts-spezifische Rahmenbedingungen

#### Begleitmaßnahmen

Wissenschaftliche Exzellenz ist eine sehr wichtige Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere, jedoch nicht die einzige. Für das berufliche Fortkommen spielt die Integration in formelle und informelle Netzwerke eine ebenso wichtige Rolle wie die „Vermarktung“ der eigenen Forschungsthemen und -ergebnisse. Ganz bewusst werden in den Programmen daher Begleitmaßnahmen gesetzt, die sowohl die Netzworkebildung als auch die Stelleninhaberinnen darin unterstützen, sich und Ihre Forschungsthemen adäquat zu präsentieren. Insgesamt sind diese Maßnahmen gut aufeinander abgestimmt und unterstützen die Stelleninhaberinnen.

Die Förderung der Vernetzung wird sehr positiv bewertet. Zusätzlich zur interdisziplinären Vernetzung der Stelleninhaberinnen wird eine fachspezifische Vernetzung angeregt.

Die Ergebnisse der Evaluierung zeigen, dass die Teilnehmenden der Coaching-Workshops stark profitieren (vgl. Kapitel 4 „Detailergebnisse: Hertha Firnberg und Elise Richter“). Dies entspricht auch der Einschätzung der eingebundenen Expertinnen). Durch die Entwicklung von Selbst- und Sozialkompetenzen wird das Selbstbewusstsein gestärkt. Durch den Austausch mit anderen Förderstelleninhaberinnen wird das „Lernen von anderen“ intensiviert. Konkretes Wissen im Bereich Kommunikation, Zeitmanagement u. ä. wird aufgebaut. Es werden in erster Linie Fragen, die im Zusammenhang mit der Firnberg- bzw. Richterstelle selbst stehen, behandelt. Insbesondere der letzte Punkt ist aus Sicht der Evaluierung von Bedeutung. Durch diesen Punkt entsteht auch ein Mehrwert, der durch universitätsinterne (Karriereentwicklungs-) Coaching- und Weiterbildungsprogramme für Mitarbeiterinnen kaum abgedeckt werden könnte. Eine Vernetzung in wissenschaftlicher Hinsicht erfolgt in diesen Maßnahmen nur in Einzelfällen und ist aufgrund der vergleichsweise geringen Zahl an Geförderten auch nicht zielführend. Die Entwicklung von Frauen-Netzwerken zu unterstützen, kann aus Sicht des Evaluationsteams als wichtige Aufgabe von Programmen zur Chancengleichheit angesehen werden.

Zu beachten ist jedoch, dass die Netzwerke im Rahmen von HF und ER Disziplinen-übergreifend sind. Angeregt wird daher eine Vernetzungsinitiative, die über die beiden Programme hinausgeht und wissenschaftsspezifisch ausgerichtet ist. Eine solche Maßnahme müsste geförderte Wissenschaftlerinnen aller FWF Programme umfassen. Nur so könnte eine entsprechend große Grundgesamtheit je Wissenschaftszweig erreicht werden.

- Zu beachten ist jedoch, dass die Netzwerke im Rahmen von HF und ER Disziplinen-übergreifend sind. Angeregt wird daher eine Vernetzungsinitiative, die über die beiden Programme hinausgeht und wissenschaftsspezifisch ausgerichtet ist. Eine solche Maßnahme müsste geförderte Wissenschaftlerinnen aller FWF Programme umfassen. Nur so könnte eine entsprechend große Grundgesamtheit je Wissenschaftszweig erreicht werden.
- Derzeit werden bei den Workshops, die zumeist Ende September stattfinden, etwa ein Drittel der laufenden Stelleninhaberinnen erreicht. In einigen Fällen wurde dieser Termin wegen der hohen Symposiendichte in diesem Zeitraum als ungünstig eingestuft. Ein zweiter Workshoptermin pro Jahr würde die Chance der Teilnahme erhöhen.

Coaching-Maßnahmen sollten für die Stelleninhaberinnen verpflichtend sein.

Im Rahmen des Workshops wurde angeregt, die Stelleninhaberinnen zu Coaching-Maßnahmen, strategischer Planung und der Entwicklung von Selbst- und Sozialkompetenzen zu verpflichten. Das Evaluierungsteam begrüßt diesen Vorschlag: Wissenschaftlerinnen, welche Coaching in Anspruch genommen haben, erkennen rasch die Bedeutung. Zuvor jedoch wird meist auf die inhaltlichen Aspekte der Karriere fokussiert und es besteht die Gefahr, dass diese so wichtige Zeit für strategische Planung und Reflexion unter dem fachlichen Druck „zu kurz kommt“<sup>3</sup>.

Das Evaluierungsteam begrüßt diesen Vorschlag: Wissenschaftlerinnen, welche Coaching in Anspruch genommen haben, erkennen rasch die Bedeutung. Zuvor jedoch wird meist auf die inhaltlichen Aspekte der Karriere fokussiert und es besteht die Gefahr, dass diese so wichtige Zeit für strategische Planung und Reflexion unter dem fachlichen Druck „zu kurz kommt“<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Das „Margarete von Wrangell Programm“ in Baden Württemberg hat daher eine Verpflichtung zur Teilnahme an Coaching und Fortbildungsveranstaltungen eingeführt. Siehe dazu die Tabelle im Anhang.

## Internationale Einbindung

Die Integration in die internationale Scientific Community ist Grundvoraussetzung für die wissenschaftliche Exzellenz. Viele der HF und ER Stelleninhaberinnen haben vor ihrer Stelle Auslandserfahrung gesammelt<sup>4</sup>, in den Förderkriterien wurde die internationale Einbindung bisher jedoch kaum unterstützt. Insofern begrüßt das Evaluationsteam die im Herbst 2010 eingeführten Änderungen in den HF Antragsrichtlinien, wonach ein Auslandsaufenthalt im Zuge der Stelle ausdrücklich für jene empfohlen wird, die bisher kaum Auslandserfahrung haben. Angeregt wird auch, diese Regelung auch in den Antragsrichtlinien bei ER einzuführen.

Im Rahmen des Workshops wurde diskutiert, dass eine internationale Einbindung auch virtuelle Formen der internationalen Zusammenarbeit berücksichtigen sollte, um die Chancengleichheit für Frauen mit familiären Verpflichtungen zu erhöhen.

## 3.5 Strukturelle Rahmenbedingungen

### Herausforderung: Integration als Stelleninhaberin

Hinsichtlich der Integration der Stelleninhaberinnen sind die derzeitigen Programme ein wesentlicher Fortschritt bspw. zu dem CB Stipendium. Die direkte Anbindung der Stellen an der Universität, die Möglichkeit der Lehre sowie die Arbeitsbeziehung mit den MitantwärtigerInnen (bei HF) unterstützen diese Einbindung.

Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass die mangelnde Integration einer der großen Unzufriedenheitspunkte der Geförderten darstellt. Dies hat nur zum Teil programmspezifische Ursachen, insofern als die Stelleninhaberinnen von administrativen institutsinternen Verpflichtungen weitgehend freigestellt sind. Die negative Kehrseite davon ist die verminderte Einbindung in den universitätsinternen Informationsfluss. Es ist zu überlegen, ob zusätzlich zur Lehrverpflichtung eine Beteiligung an administrativen Aufgaben in geringem Ausmaß für die Stelleninhaberinnen anzustreben ist.

Die eingeschränkte Integration geht jedoch in erster Linie auf Ursachen zurück, die nicht unmittelbar mit den Spezifika der Programme zusammenhängen, sondern den Umgang der Universitäten mit Drittmittelstellen im Allgemeinen betreffen. Ein kleines Beispiel in diesem Zusammenhang: Förderstelleninhaberinnen wiesen mehrmals auf den Umstand hin, dass in der Außendarstellung der Universität nicht zwischen unterschiedlichen Drittmittelkategorien differenziert wird.

Der Exzellenz-Charakter der Programme ist wichtig, um die Leistungen der Stelleninhaberinnen sichtbar zu machen.

Es ist daher wichtig, den Exzellenzcharakter der Programme immer wieder zu verdeutlichen. Ein Beitrag dazu ist die öffentlichkeitswirksame **jährliche Verleihung der Stellen**.

<sup>4</sup> Die Daten des FWF zeigen, dass je nach Karrierestufe unterschiedliche FWF Förderprogramme in Anspruch genommen werden. Während in der Zeit vor HF in erster Linie Mobilitätsprogramme (13 Schrödingerstipendien) des FWF in Anspruch genommen werden, werden während der Laufzeit der Stellen vermehrt Einzelprojekte beantragt (9 Fälle). Im Anschluss an HF spielen Einzelprojekte (Selbstantrag) (11 Fälle) sowie ER Stellen (14 Fälle) eine wichtige Rolle.



Initiativen wie diese, die einen starken PR-Charakter aufweisen, unterstützten den Bekanntheitsgrad des Programms selbst aber auch der geförderten Wissenschaftlerinnen und sind aus Sicht des Evaluierungsteams weiterzuführen<sup>5</sup>.

Dieser Punkt ist zudem noch fachspezifisch unterschiedlich ausgeprägt. Insbesondere in jenen Bereichen, die bisher wenig Erfahrung mit Drittmittelstellen hatten (z. B. Sozial- und Geisteswissenschaften), wird von mangelnder Integration gesprochen. In drittmittelnahen Fachdisziplinen ist der Integrationsgrad höher ausgeprägt. Dieser Punkt deutet möglicherweise auch auf den schwer zu quantifizierenden Umstand hin, dass die Konkurrenz in den Sozial- und Geisteswissenschaften nochmals stärker ausgeprägt ist - eine Konkurrenz, die das Gefühl der Integration keineswegs stärkt. Hinzu kommen unterschiedliche wissenschaftliche Arbeitsweisen, welche im Bereich der Naturwissenschaft und Technik eher Teamarbeit voraussetzt - und damit auch eher zu einer Integration an einem Institut führt.

Bei all diesen strukturellen Rahmenbedingungen sind die direkten Einflussmöglichkeiten für den FWF in diesem Bereich eingeschränkt. Vielmehr sind die Universitäten selbst gefordert. Für den FWF bzw. das zuständige Ministerium stellt sich die Frage, ob und wenn ja wie in diesem Bereich Einfluss auf die Universitäten genommen werden soll.

### **MitantragstellerInnen**

Das Instrument der Mitantragstellung wurde von den Expertinnen Mühlenbruch und Widmer kritisch beurteilt, da für eine wissenschaftliche Karriere die Entwicklung einer unabhängigen Positionierung und der Nachweis eigenständiger Erfolge unerlässlich sind.

Die Mitantragstellung wird von den befragten Stelleninhaberinnen positiv beurteilt. Sie schätzen deren Mentoring-Funktion jedoch deutlich geringer ein, als die Mitantragstellerinnen dies selbst tun. Eine entsprechende Vorbereitung und Begleitung der MAS könnte daher sehr hilfreich sein.

Die im Jahr 2010 vom FWF eingeführte Antragsrichtlinie, wonach sich die Person der/die MAS nach Möglichkeit von jener der Dissertationsbetreuung unterscheiden soll, ist daher aus Sicht der Evaluierung zu begrüßen. Es spricht jedoch auch nichts dagegen, das Instrument der MAS beizubehalten: Die Stelleninhaberinnen des Firnberg-Programms beurteilten das Instrument der Mitantragstellung als sehr wichtig und hilfreich.

Zwischen den Wissenschaftsdisziplinen gibt es jedoch ein differenziertes Antwortverhalten – SOWI/GEWI Wissenschaftlerinnen fühlen sich deutlich weniger unterstützt als Kolleginnen der Fachbereiche NAWI/Technik und LS (vgl. Kapitel 4.2.4 „Hertha Firnberg: Zusammenarbeit Stelleninhaberinnen – MitantragstellerInnen“).

Die MAS selbst beurteilen die eigene Rolle positiver als dies die Stelleinhaberinnen tun. Insbesondere bzgl. Kontaktabbau im In- und Ausland, der Einbindung in weitere Forschungsprojekte sowie der Unterstützung in der individuellen Karriereentwicklung weichen die Einschätzungen stark ab (vgl. Tabelle 21).

MAS sind nicht nur auf individueller Ebene von Bedeutung, sondern können einen wichtigen Beitrag zur Integration der Stelleninhaberinnen an der Uni-

<sup>5</sup> Im Rahmen des „Marie Heim Vögtlin Programm“ erfolgt eine jährliche Preisverleihung für eine exzellente Nachwuchs-Wissenschaftlerin. Vgl. dazu die Tabelle im Anhang.

versität leisten. MAS könnten auf ihre Rolle gezielt vorbereitet werden - durch das Angebot einer Mentoring-Ausbildung, aber bspw. auch durch Gesprächsleitfäden und Checklisten, welche für die Zusammenarbeit mit den HF Stelleninhaberinnen herangezogen werden können.

## Universitäre Karriereperspektiven

Ein zentraler Aspekt der nachhaltigen Integration ist die Ermöglichung von unbefristeten Karriereperspektiven für die Wissenschaftlerinnen an der Universität. Die beiden Programme ermöglichen es Frauen, für eine bestimmte Zeit an den Universitäten zu forschen und ihre Qualifikationen deutlich auszubauen. Als Drittmittelprojekte können sie jedoch nicht unmittelbar das Problem der dauerhaften Integration lösen. Die Befragungen und Interviews zeigen, dass die Programme mehrheitlich als Exzellenzprogramme eingeschätzt werden (vgl. Kaptiel 4.2.5 „Einschätzungen zum Förderprogramm und Abwicklung“, insbesondere Tabelle 23) und sich auch der Anteil der Frauen mit unbefristeten Dienstverträgen erhöht (vgl. oben, Tabelle 2). Die eingeschränkten Chancen sind strukturell bedingt und für beide Geschlechter wirksam: Auf absehbare Zeit werden in Österreich an den meisten Universitäten nur sehr eingeschränkt unbefristete Stellen ausgeschrieben werden.

Förderprogramme sollten neben der Förderung der Wissenschaftlerinnen immer auch das Ziel haben, eine Veränderung der Institution zu erreichen; das kann nur geschehen, wenn die Institution verbindlich in die Verantwortung eingebunden wird.

Unabhängig davon wurde in den Interviews und im abschließenden Reflexionsworkshop vielfach hervorgehoben, dass die Universitäten innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen sehr wohl Akzente setzen können, die unmittelbar den Stelleninhaberinnen zugutekommen. Die folgenden Beispiele wurden auch von den InterviewpartnerInnen und Befragten

eingebraucht:

- **Kettenregel:** Die Universitäten verfolgen bei evtl. möglichen Problemen mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen „der Kettenvertragsregelung“ unterschiedliche Strategien. Während sie bei manchen Universitäten dazu führt, dass eine weitere Anstellung über Stipendien, Drittmittel etc. nicht mehr möglich ist, bieten andere die Möglichkeit, mit der Förderung eine unbefristete Stelle zu erhalten, welche gegebenenfalls gekündigt wird. „Exzellenzstipendien“ können laut Auskunft der Universitäten auch als „Ausnahmen“ behandelt werden.
- **Zwischenfinanzierung:** Die Gefahr von Finanzierungslücken besteht vor allem nach Beendigung von HF aber auch nach ER. Zeitlich befristete Förderungen seitens der Universitäten könnten der Gefahr vorbeugen, exzellente Wissenschaftlerinnen zu verlieren, die bereits bewiesen haben, Drittmittel akquirieren zu können. Aufgrund der insgesamt relativ geringen Stellenzahl (von ca. österreichweit 12 Stellen pro Jahr) wäre der finanzielle Aufwand zudem überschaubar.
- **Junior Professorships:** HF/ER Stelleninhaberinnen könnten bei Einrichtung von Junior Professorships bevorzugt behandelt werden.
- **Berücksichtigung bei Laufbahnstellenausschreibungen:** Ausschreibungskriterien könnten den Nachweis der erfolgreichen Drittmittelinwerbung, bzw. Teilnahme an Exzellenzprogrammen beinhalten.



Nach Einschätzung des Evaluierungsteams sollten Förderprogramme neben der Förderung der Wissenschaftlerinnen immer auch das Ziel haben, eine Veränderung der Institution zu erreichen. Das kann nur geschehen, wenn die Institution verbindlich in die Verantwortung eingebunden wird (vgl. Margarete von Wrangell Programm). So sollte beispielsweise obenstehender Gestaltungsspielraum für ER und HF Stellen gezielt genutzt werden und könnte in der Leistungsvereinbarung der Universitäten Berücksichtigung finden.

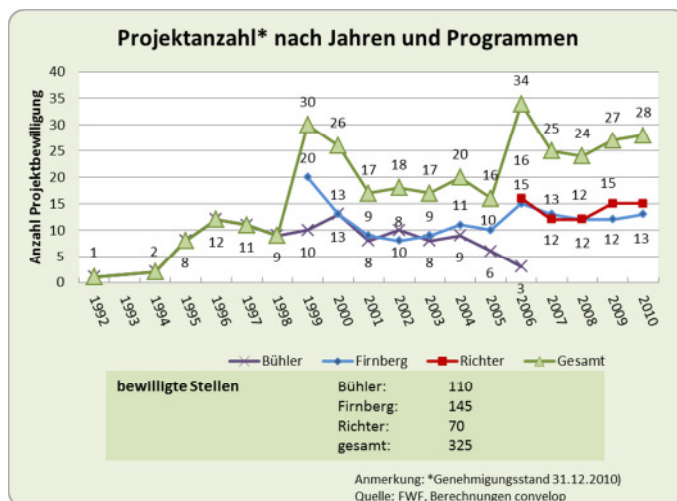
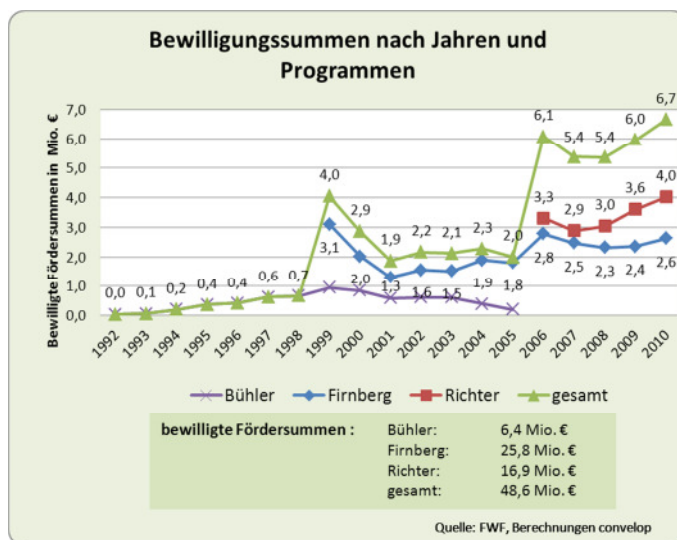


## 4 Detailergebnisse: Hertha Firnberg und Elise Richter

### 4.1 Fördereckdaten

#### 4.1.1 Zahl und Fördervolumen der Bewilligungen

Abbildung 2: Förderungen frauenspezifischer Programme am FWF Gesamtfördervolumen

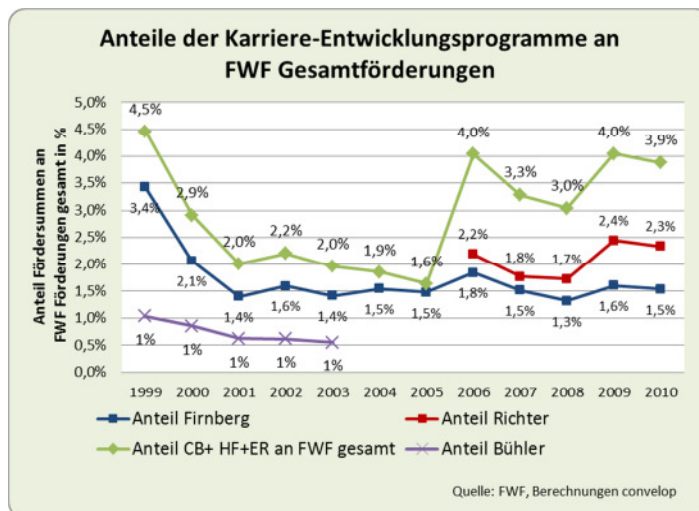


Im Zeitraum 1992-2010 wurden in den Frauenförderprogrammen des FWF insgesamt 325 Stipendien bzw. Forschungsstellen gefördert. Auf CB entfallen 110 Stipendien, auf HF 145 und auf ER 70. Insgesamt wurden damit Wissenschaftlerinnen im Umfang von knapp 50 Mio. € unterstützt. Hinsichtlich der Fördervolumina lassen sich drei Phasen unterscheiden. Während in den 1990er Jahren die jährlichen Fördersummen unterhalb der Ein-Millionen-€ Grenze lagen, erhöhte sich das Förderniveau mit Einführung des HF Pro-



gramms in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts auf etwa 2 Mio. € pro Jahr<sup>6</sup>. Die Einrichtung des ER Programms bewirkte nochmals eine Niveauverschiebung auf etwa 6 Mio. € Fördermittel pro Jahr. In den letzten Jahren wurden damit in den Programmen HF und ER jeweils etwa 12-13 neue Forschungsstellen genehmigt.

**Abbildung 3: Anteile der Karriere-Entwicklungsprogramme an Gesamtförderung**



**Tabelle 3: Fördervolumen und Anteile ausgewählter FWF Programme**

Ausgewählte FWF Programme	Fördersummen 2010 in Mio. €	Anteile
Einzelprojekte	83	48,3 %
Schrödinger	5,6	3,3 %
Meitner	3,9	2,3 %
FWF gesamt	171,8	100 %

Quelle: FWF

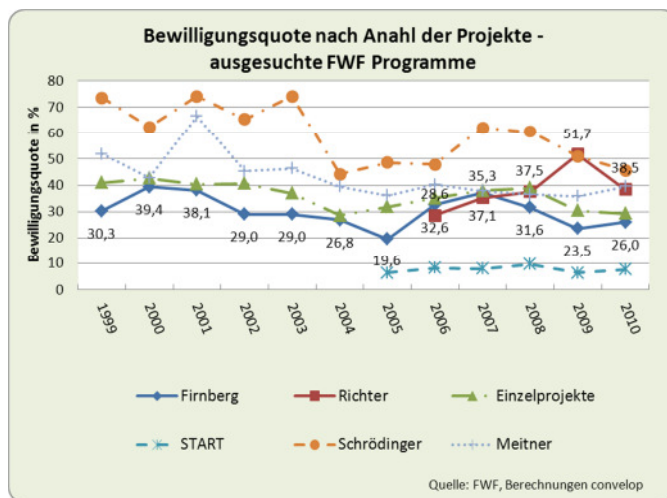
Die Erhöhung der Fördermittel bewirkte auch eine Steigerung der Förderanteile der Frauen-Karriere-Programme innerhalb des FWFs. Während in den ersten Jahren des letzten Jahrzehnts dieser bei etwa 2 % lag, verdoppelte sich der Förderanteil ab 2006 auf etwa 4 %. Trotz dieser Steigerungen nehmen im FWF Förderportfolio die Frauen-Karriereprogramme insgesamt eine eher kleine Rolle ein. Beispielsweise liegen die Fördervolumina auch deutlich unter jenen der FWF Mobilitätsprogramme (2010: Schrödinger/Meitner: 9,5 Mio. €, HF/ER: 6,7 Mio. €).

<sup>6</sup> Eine Ausnahme stellt das Jahr 1999 dar, bei dem die bewilligte Fördersumme 4 Mio. € erreichte.



### 4.1.2 Bewilligungsquoten

**Abbildung 4: Bewilligungsquote (nach Anzahl der Förderungen) ausgesuchter FWF Projekte**



Das Programm HF wies im Jahresverlauf zumeist Bewilligungsquoten<sup>7</sup> auf, die unterhalb jener der Mobilitätsprogramme bzw. auch der Einzelprojekte lagen. Im Jahr 2010 bspw. erreichte die Quote 26 % (Einzelprojekte 29 %). Die Bewilligungsquote bei ER liegt deutlich darüber (2010: 38,5 %). Die höhere Bewilligungsquote bei ER ist u. a. Ausdruck der im Vergleich zu den HF Anträgen gestiegenen Qualität der Anträge. Hintergrund dürfte die höhere Erfahrung (bei Antragstellungen) der Wissenschaftlerinnen sein. Zudem handelt es sich bei ER Anträgen in vielen Fällen um Fortsetzungsanträge der HF Stellen, da meist an ein und demselben Habilitationsprojekt gearbeitet wird. Da die strenge Auswahl schon vorweg bei den HF Stellenansuchen getroffen wurde, ist die höhere Bewilligungsquote bei ER eine unmittelbare Konsequenz.

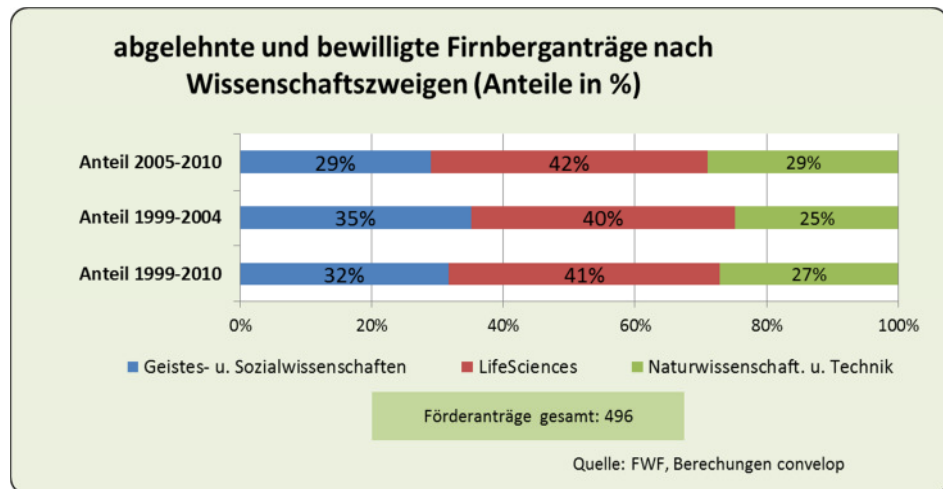
### 4.1.3 Förderanträge und -stellen nach Wissenschaftszweigen

#### Hertha Firnberg

Seit Beginn des Firnberg-Programms stammen von den insgesamt 496 Förderanträgen über 41 % (absolut: 203) aus den Bereichen Life Science, ein knappes Drittel (32 % bzw. 156) aus den Geistes- und Naturwissenschaften und 27 % aus Naturwissenschaft und Technik (absolut: 133). Im Zeitverlauf lässt sich eine Verschiebung in den Anteilen feststellen, und zwar weg von Geistes- und Sozialwissenschaften hin zu Naturwissenschaft und Technik sowie Life Science (vgl. Abb. 5).

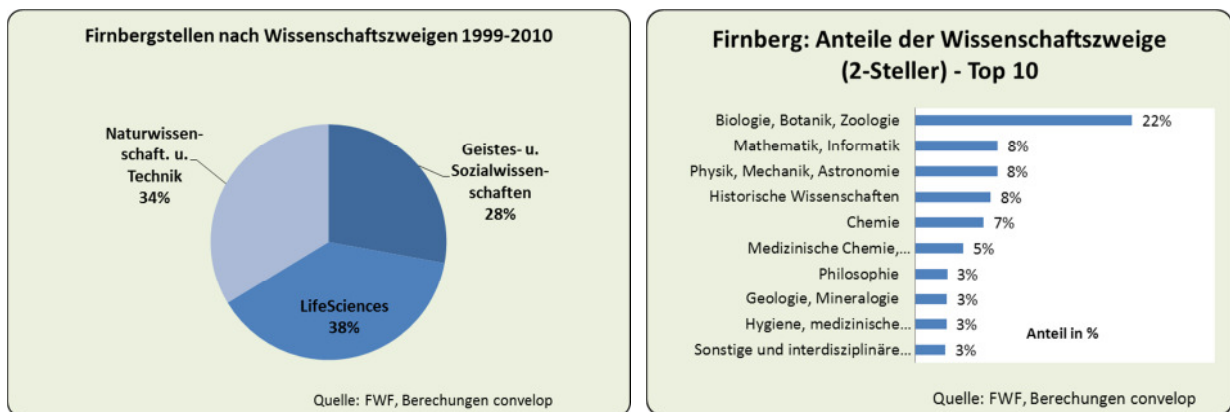
<sup>7</sup> Gemessen an der Zahl der Projektanträge

**Abbildung 5: Förderanträge (bewilligte und abgelehnte) nach Wissenschaftszweigen (Hertha Firnberg)**



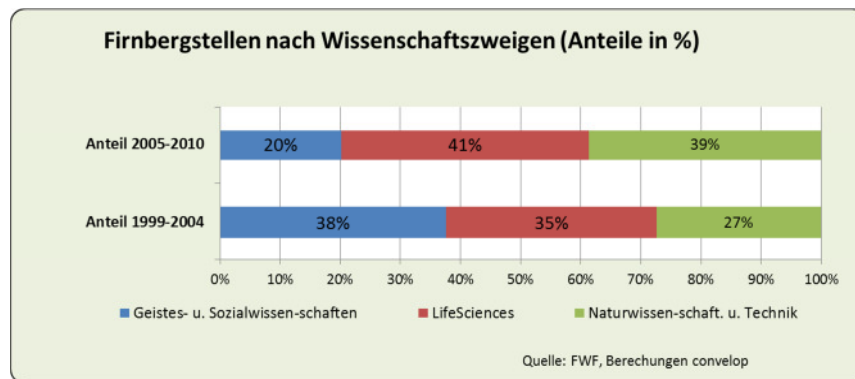
Betrachtet man nur die bewilligten Förderstellen, dann zeigt sich folgendes Bild. Für den gesamte Programmlaufzeit (1999-2010) forschen 38 % der Stelleninhaberinnen im Life Science Bereich, 34 % im Bereich Naturwissenschaft/Technik und 28 % in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Feldern. Biologie ist mit einem Anteil von 22 % die bedeutendste Einzeldisziplin (2-Steller), gefolgt von Mathematik/Informatik (8 %), Physik/ Mechanik/ Astronomie (8 %), Historische Wissenschaften (8 %) und Chemie (7 %).

**Abbildung 6: Hertha Firnberg Stellen – Anteile nach Wissenschaftszweigen**



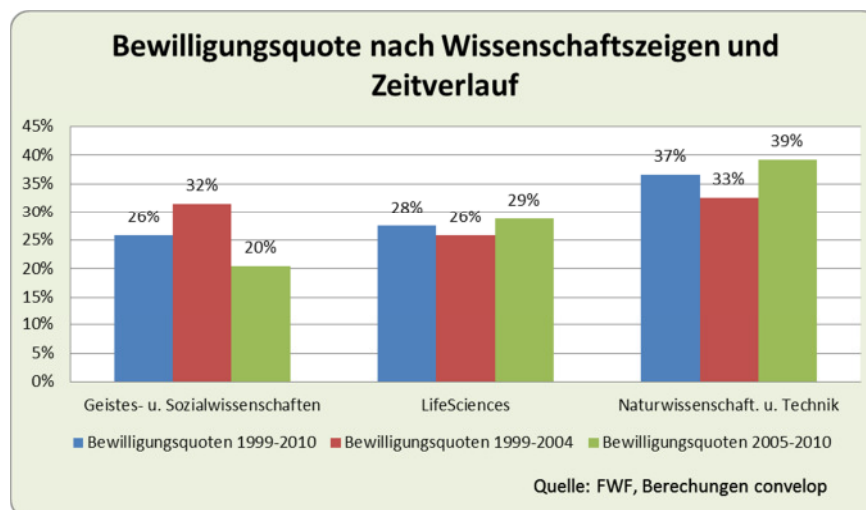
Der auch bei den Gesamtanträgen feststellbare zurückgehende Anteil der Geistes- und Sozialwissenschaften, zeigt sich in einem noch größerem Ausmaß bei den bewilligten Anträgen. Dieser reduzierte sich von 38 % (im Zeitraum 1999-2004) auf 20 % (im Zeitraum 2005-2011).

**Abbildung 7: Hertha Firnberg Stellen – Anteile nach Wissenschaftszweigen**



Dieser Rückgang ist nicht nur Ausdruck zurückgehender Anteile bei den Anträgen, sondern wird durch eine sinkende Bewilligungsquote noch verstärkt. Die Bewilligungsrate sank von durchschnittlich 32 % im Zeitraum 1999-2004 auf durchschnittlich 20 % seit 2005. Wissenschaftlerinnen der Geistes- und Sozialwissenschaftlichen gelingt es offensichtlich immer weniger, eine Genehmigung der Anträge zu erreichen<sup>8</sup>. Gegenteilige Tendenzen zeigen sich bei den Life Sciences und Naturwissenschaft/Technik. Hier stiegen sowohl die Anteile der Anträge und bewilligten Stellen als auch die Bewilligungsquoten im Zeitverlauf.

**Abbildung 8: Bewilligungsquote nach Wissenschaftszweigen und Zeitverlauf**



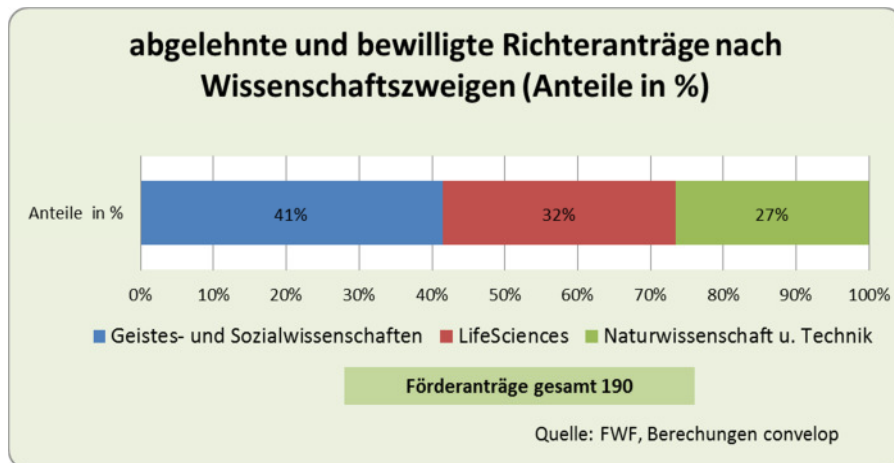
### Elise Richter

Im Elise Richter Programm stammen mehr als 41 % (absolut: 79) der insgesamt 190 Anträge aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, ein knappes Drittel (32 % bzw. 61) sind den Life Sciences zuzurechnen, knapp 27 % (bzw. 50) den Disziplinen aus Naturwissenschaft und Technik.

<sup>8</sup> Aussagen darüber, ob dies eine allgemeine beobachtbare Entwicklung innerhalb des FWF ist oder ein Programmspezifikum darstellt, konnte innerhalb des Projektes nicht nachgegangen werden und bedarf einer gesonderten Analyse. Für das Elise Richter Programm ist jedenfalls im Zeitraum seit 2005 keine geringere Bewilligungsquote der Geistes- und Sozialwissenschaften als in den anderen Wissenschaftsfeldern beobachtbar.

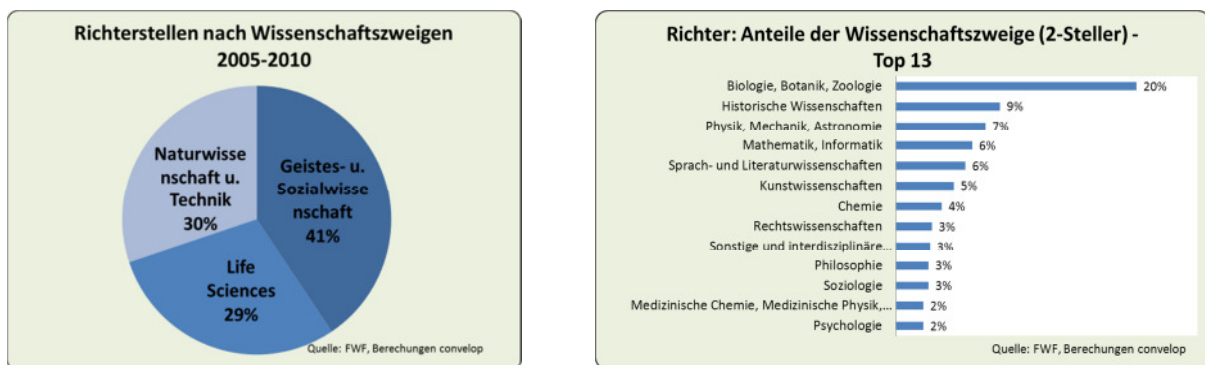


**Abbildung 9: Förderanträge (bewilligte und abgelehnte) nach Wissenschaftszweigen (Elise Richter)**



Bei den bewilligten ER-Förderstellen kommt es gegenüber der Verteilung nach Anträgen zu moderaten Anteilsverschiebungen nach Wissenschaftsdisziplinen. (Geistes- und Sozialwissenschaften 41 %, Naturwissenschaft/Technik 30 %, Life Sciences 29 %).

**Abbildung 10: Elise Richter Stellen – Anteile nach Wissenschaftszweigen**



Hintergrund dieses shifts sind unterschiedliche Bewilligungsquoten, wobei sich das Muster im HF Programm bei ER nicht fortsetzt. Im Unterschied zum HF Programm weisen die Life Sciences mit 34 % die geringste Bewilligungsquote auf. Die entsprechenden Bewilligungswerte für Geistes-/Sozialwissenschaft und Naturwissenschaft/Technik liegen bei 36 % bzw. 42 % (Durchschnitt für die Jahre 2005-2011).

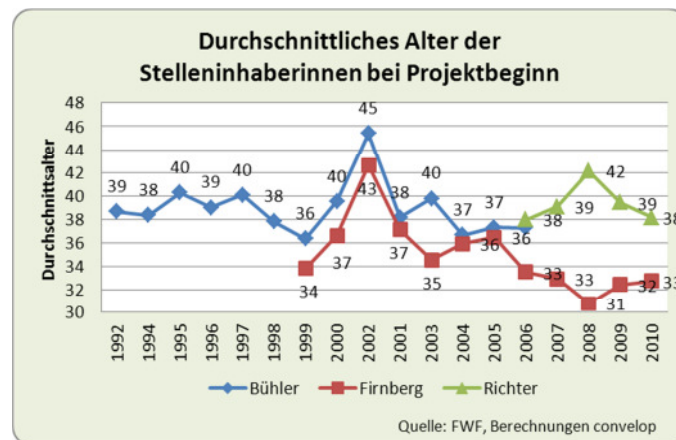
Nach einzelnen Wissenschaftszweigen zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei HF.

#### 4.1.4 Durchschnittsalter bei Projektbeginn

Die Durchschnittsalter der Stelleninhaberinnen zu Beginn der Förderung (bzw. Stipendien) zeigen eine Ausdifferenzierung nach den Programmen HF und ER. Während HF Stelleninhaberinnen bis zur Einführung von ER ein durchschnittliches Alter von über 35 Jahren aufwiesen, sank das Alter in der Folge auf durchschnittlich 33 Jahre bzw. darunter. ER Stelleninhaberinnen sind im Durchschnitt deutlich älter (etwa 38 Jahre). Diese Differenzierung in den unterschiedlichen Durchschnittsaltern deutet auf die Erfüllung des Pro-

grammzieles hin, wonach mit HF primär Wissenschaftlerinnen am Beginn der Karriere angesprochen werden sollen und sich ER an jene richtet, die bereits knapp vor der Habilitation stehen.

**Abbildung 11: Durchschnittsalter bei Projektbeginn**

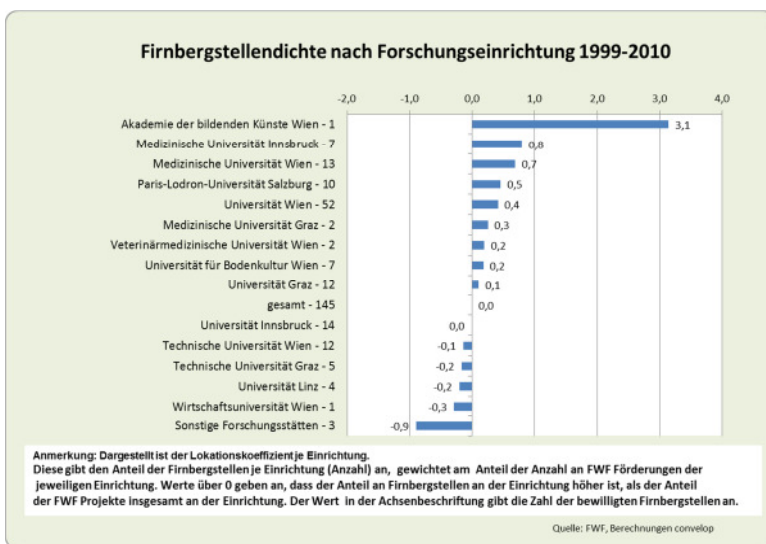
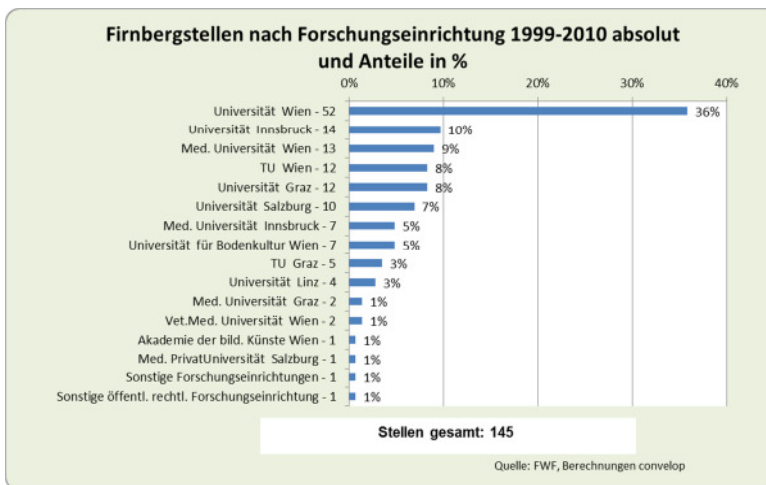


#### 4.1.5 Beteiligung je Einrichtungen

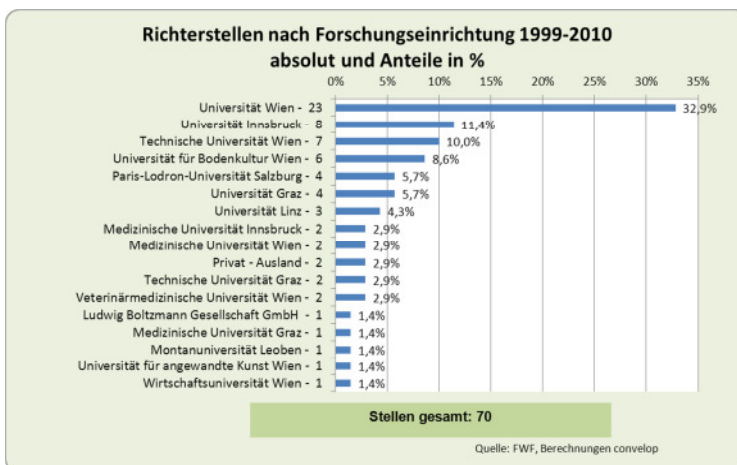
An der Universität Wien sind mit Abstand die meisten Firnbergstellen eingerichtet (36 %), gefolgt von der Universität Innsbruck (10 %), MedUni Wien (9 %), der TU Wien (8 %) sowie der Universität Graz (8 %). Bezieht man die Zahl der Förderstelleninhaberinnen je Universität auf die Zahl der FWF Förderungen je Universität (=Lokationskoeffizient), dann zeigt sich, dass sich die Medizinischen Universitäten Innsbruck, Wien sowie Graz überdurchschnittlich am HF Programm beteiligen, auch die Universitäten Wien und Salzburg weisen überdurchschnittlich viele Firnbergstellen auf. Demgegenüber haben die Technischen Universitäten Wien und Graz, die Universität Linz und Wirtschaftsuniversität Wien unterdurchschnittlich viele HF Stellen eingerichtet.



**Abbildung 12: Hertha Firnberg: Beteiligung je Einrichtung (absolut, Anteil, Lokationskoeffizient)**



**Abbildung 13: Elise Richter: Beteiligung je Einrichtung (absolut, Anteil)**





In der Verteilung der ER Stellen zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei HF. Absolut waren bzw. sind an den Universitäten Wien und Innsbruck die meisten ER Stellen eingerichtet. Auf eine Lokationskoeffizient-Darstellung wurde aufgrund der geringen Fallzahl bei ER verzichtet.

## 4.2 Auswertungen der Befragungen/Interviews

Im Zuge der Evaluierung wurde eine Online-Befragung von allen Antragstellerinnen im Rahmen der Programme HF und ER durchgeführt. Parallel dazu wurden auch Fragebögen an MAS der Stelleninhaberinnen im HF Programm versandt. Die Befragung wurde im März/April 2011 durchgeführt. Insgesamt haben beim Programm HF 172 Wissenschaftlerinnen von 496 Angeschriebenen an der Befragung teilgenommen (Rücklaufquote 35 %). Bei ER haben von 190 der angeschriebenen Wissenschaftlerinnen (70 Stelleninhaberinnen, 120 Personen, deren Anträge abgelehnt wurden) 84 geantwortet. Diese entspricht insgesamt einer Rücklaufquote von 44 %.

**Tabelle 4: Rücklauf Befragung**

	Angeschrieben (Zahl)	Antworten (Zahl)	Rücklaufquote
<b>Hertha Firnberg</b>			
bewilligt	145	99	68 %
abgelehnt	351	73	21 %
gesamt	496	172	35 %
<b>Elise Richter</b>			
bewilligt	70	54	77 %
abgelehnt	120	30	25 %
gesamt	190	84	44 %
<b>Mitantragsteller (HF)</b>			
bewilligte HF Stellen	145	59	41 %

Quelle: Onlinebefragung

Der Beteiligungsgrad war bei Stelleninhaberinnen erwartungsgemäß deutlich höher als bei jenen, deren Anträge abgelehnt wurden - und zwar in beiden Programmen. Beim HF Programm haben beachtliche 68 % (99 von 145) der Förderstelleninhaberinnen geantwortet, bei ER liegt der Wert sogar bei 77 % (54 von 70). Bei der Gruppe abgelehnter Anträge beträgt der Anteil 21 % (HF) bzw. 25 % (ER).

Während bei HF 63 % der antwortenden Stelleninhaberinnen ihr Projekt bereits abgeschlossen haben, trifft dies bei ER nur für 32 % zu.

Die Verteilung der geförderten Wissenschaftlerinnen differenziert nach Wissenschaftsdisziplinen entspricht sowohl bei HF als auch ER in etwa der Grundgesamtheit aller Geförderten.

Bei der Befragung der MAS des HF-Förderprogramms haben 59 MAS teilgenommen (Rücklaufquote: 41 %). Entsprechend der Klassifikation von Wissenschaftsdisziplinen des FWF stammen 20 % aus dem Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften, 41 % aus den Life Sciences und 29 % aus dem Bereich Naturwissenschaft/Technik.



32 % der MAS sind Associated Professors und 59 % haben eine volle Professur. 11 % sind AbteilungsleiterInnen, 20 % InstitutsleiterInnen, eine Person ist mit einer Dekanatsleitung und zwei Personen mit einer Rektoratsleitung betraut.

**Tabelle 5: Antworten nach Wissenschaftsfeldern**

	SOWI/GEWI	Life Science	NAWI/ Technik
<b>Hertha Firnberg</b>			
bewilligt	26 %	37 %	36 %
abgelehnt	34 %	37 %	30 %
<b>Elise Richter</b>			
bewilligt	45 %	26 %	28 %
abgelehnt	40 %	37 %	23 %
<b>MitragstellerInnen</b>			
	20 %	41 %	29 %

Quelle: Onlinebefragung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Auswertung der einzelnen Fragen dargestellt. Dabei werden die fragebogenrelevanten Dimensionen zusammenfassend betrachtet. Bei den dargestellten Tabellen handelt es sich somit entweder um zusammengefasste deskriptive Darstellungen (Linearauswertungen) der einzelnen Fragen oder um Kreuztabellen mit einer Darstellung getrennt nach den Wissenschaftsbereichen. Alle Fragen wurden vergleichend für die drei Wissenschaftsbereiche analysiert. In der Beschreibung der Ergebnisse wird auf Unterschiede zwischen den Wissenschaftsdisziplinen nur dann eingegangen, wenn ein signifikanter bzw. deutlicher (nicht-signifikanter) Unterschied im Antwortverhalten zwischen den Wissenschaftsdisziplinen gegeben ist. Statistisch signifikante Unterschiede werden in den Tabellen mit einem \*-Zeichen gekennzeichnet. Die Signifikanzprüfung erfolgte mittels eines Chi<sup>2</sup>-Tests.

Ergänzend zu den Online-Befragungen wurden mit 24 Personen Interviews geführt. Neben StelleninhaberInnen beider Programme, MitragstellerInnen sowie einer Coachingperson wurden auch VertreterInnen der Universitäten befragt. Zu nennen sind insbesondere VizerektorInnen sowie VertreterInnen der Forschungsservice-Abteilungen<sup>9</sup>. Die Ergebnisse der Interviews sind auch in die Auswertungen zu den Fragebögen mit eingeflossen.

#### 4.2.1 Antragstellung

##### Initiative und Erfolgskriterien zur Antragstellung

Der Erstimpuls zur Beantragung der Förderung ging zum überwiegenden Teil von den WissenschaftlerInnen selbst aus. Je nach Befragungsgruppe variieren die Werte zwischen 74 % und 90 %. Bei HF fungieren die MAS als Erstimpuls zur Antragstellung in etwas mehr als 10 % der Fälle. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Wissenschaftsbereichen sind dabei nicht signifikant.

<sup>9</sup> Für eine detaillierte Liste der interviewten Personen siehe Anhang.



**Tabelle 6: Von wem ging die Initiative/Erstimpuls für die Antragstellung aus?**

	HF / Stellen (N 99)	HF / abgelehnt (N 74)	ER / Stellen (N 51)	ER / abgelehnt (N 30)
von mir selbst	74 %	80 %	84 %	90 %
MittragstellerIn	14 %	11 %	-	
KollegInnen	8 %	5 %	7 %	3 %
Andere	4 %	4 %	12 %	7 %
	100 %	100%	100 %	100 %

Quelle: Onlinebefragung

Die eigene Vorerfahrung wird auf die Frage nach Erfolgskriterien für den Projektantrag von allen Befragungsgruppen als wichtigstes Kriterium eingestuft. Je nach Befragungsgruppe schätzen zwischen 54 % und 76 % diesen Punkt als „sehr wichtig“ ein. Auffallend hierbei, dass die Vorerfahrung von den Wissenschaftlerinnen mit abgelehnten Anträgen als noch bedeutsamer eingeschätzt wird als bei den Stelleninhaberinnen selbst.

Auch die MAS haben beim HF Programm in der Einschätzung der Befragten einen hohen Anteil am Erfolg. 45 % stufen die Bedeutung der MAS für den Erfolg des Antrages als „sehr wichtig“ ein, bei den abgelehnten Fällen sind es fast 60 %.

Die Kompetenz der AnsprechpartnerInnen des FWF wird als wichtiger Punkt erachtet. Allerdings mit deutlichen Unterschieden zwischen den Programmen. Bei ER wird die Kompetenz der FWF AnsprechpartnerInnen insgesamt als wichtiger eingeschätzt als bei HF. Möglicher Hintergrund könnte die unterschiedliche Laufzeit der Programme sein. Während HF mittlerweile etabliert ist und damit die Rahmenbedingungen bekannt sind, gibt es in der Anfangsphase eines Programmes eine Vielzahl von „unbekannten Größen“, die die Bedeutung der Auskunft der fördergebenden Stelle erhöhen.

In den offenen Fragen wird darüber hinaus der eigene wissenschaftliche Name von einer Reihe der Befragten als entscheidendes Erfolgskriterium angeführt. 16 der HF Stelleninhaberinnen äußerten sich in diese Richtung, fünf bei ER. Auch wurden von den Befragten andere Unterstützungskanäle – insbesondere bei ER Antragstellerinnen – als wichtig erachtet. Diese reichen von individuellen Coachings über Vernetzung mit anderen ProjektleiterInnen sowie Kolleginnen bis hin zu internationalen Kooperationspartnern (Antworten auf offene Fragen).



**Tabelle 7: Wie wichtig sind folgende Aspekte im Hinblick auf Ihre Antragstellung?**

	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig
<b>HF / Stellen</b>				
Vorerfahrung (N 98)	54 %	30 %	14 %	2 %
Kompetenz AnsprechpartnerInnen FWF (N 97)	20 %	51 %	24 %	5 %
MitantragstellerInnen (N 96)	45 %	29 %	19 %	7 %
sonstige Unterstützung (N 95)	40 %	34 %	20 %	6 %
<b>HF / abgelehnt</b>				
Vorerfahrung (N 75)	75 %	20 %	4 %	1 %
Kompetenz AnsprechpartnerInnen FWF (N 74)	35 %	38 %	22 %	5 %
MitantragstellerInnen (N 71)	59 %	27 %	13 %	1 %
Unterstützung wiss. Umfeld (N 74)	58 %	28 %	12 %	2 %
Andere (N 19)	11 %	26 %	32 %	31 %
<b>ER / Stellen</b>				
Vorerfahrung (N 52)	65 %	21 %	14 %	0 %
Kompetenz AnsprechpartnerInnen FWF (N 51)	51 %	33 %	16 %	0 %
sonstige Unterstützung (N 52)	43 %	49 %	8 %	0 %
<b>ER abgelehnt</b>				
Vorerfahrung (N 29)	76 %	17 %	3 %	4 %
Kompetenz AnsprechpartnerInnen FWF (N 29)	45 %	38 %	17 %	0 %
Unterstützung im wiss. Umfeld (N 29)	62 %	31 %	3 %	4 %
Andere (N 12)	50 %	8 %	25 %	17 %

Quelle: Onlinebefragung

### Motive für den Projektantrag

Das **Hauptmotiv** der befragten Wissenschaftlerinnen für die Projektbeantragung war die Möglichkeit, die **früheren Forschungstätigkeiten weiterzuführen**: In allen Befragungsgruppen stimmen dem knapp 90 % „zu“ bzw. „eher zu“.

Für drei Viertel der HF Antragstellerinnen wird das Programm als **Start für die wissenschaftliche Karriere** als weiteres Antragsmotiv gesehen. Dieser Anteil reduziert sich bei ER auch entsprechend der Programmausrichtung. Es zeigt sich, dass die Projektleiterinnen sich überwiegend im bereits fortgeschrittenen Stadium ihrer wissenschaftlichen Karriere einstufen. Allerdings zeigen sich zwischen bewilligten und abgelehnten ER Antragstellerinnen Unterschiede. Während für ER Stelleninhaberinnen das „Karrierestartmotiv“ nur für etwa 30 % relevant ist, liegt der Anteil bei den abgelehnten Antragstellerinnen bei 45 %.

Überraschend gering ist hingegen die Bedeutung der Habilitation als Antragsmotiv. Bei HF Stelleninhaberinnen ist dieser Punkt nur für etwas mehr als die Hälfte ein Motiv. Bei ER erhöht sich der Anteil zwar erwartungsgemäß auf 76 % (bewilligte) bzw. 90 % (abgelehnte), der Anteil jener, die in der Habilitation „eher kein“ oder „gar kein“ Antragsmotiv sehen, liegt insbesondere bei



Stelleninhaberinnen bei hohen 24 %. Unterschiede zeigen sich im Antwortverhalten zwischen den Fachbereichen – und zwar in beiden Programmen. Bei den HF Stelleninhaberinnen geben mehr als 80 % (90 % bei ER) der Wissenschaftlerinnen aus dem Bereich SOWI/GEWI die Habilitation als Motiv an. Dem gegenüber stehen 60 % aus den Life Sciences (57 % bei ER), die dem „nicht“ oder „eher nicht“ zustimmen. Im Bereich der NAWI/Technik liegt dieser Anteil bei 50% (66 % bei ER). Die Zahlen dürften Ausdruck des eingeschränkteren Perspektivenspektrums im sozial- bzw. geisteswissenschaftlichen Bereich sein. Während Karrierechancen in NAWI/Technik und LS auch in der industriellen Forschung oder allgemein im privaten Sektor durchaus eine Option darstellen, ist die Entscheidung einer wissenschaftlichen Karriere im SOWI/GEWI Bereich primär auf die Universität beschränkt. Die verstärkte Ausrichtung auf eine Habilitation ist die unmittelbare Folge davon.

**Tabelle 8: Welche Motive haben Sie bewegt, das Projekt zu beantragen?**

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
<b>HF / Stellen</b>				
Forschungstätigkeit weiterführen (N 99)	72 %	16 %	5 %	7 %
Konzentration Habilitation* (N 98)	29 %	28 %	34 %	10 %
Projekt Start für wiss. Laufbahn (N 98)	51 %	26 %	12 %	11 %
Sonstiges Motiv (N 32)	47 %	3 %	16 %	34 %
<b>HF / abgelehnt</b>				
Forschungstätigkeit weiterführen (N 73)	68 %	19 %	5 %	8 %
Konzentration Habilitation (N 74)	47 %	35 %	11 %	7 %
Projekt Start für wiss. Laufbahn (N 74) *	57 %	20 %	9 %	14 %
Sonstiges Motiv (N 27)	15 %	11 %	22 %	52 %
<b>ER / Stelle</b>				
Forschungstätigkeit weiterführen (N 53)	66 %	19 %	11 %	4 %
Konzentration Habilitation* (N 53)	46 %	30 %	13 %	11 %
Projekt Start für wiss. Laufbahn (N 52)	19 %	10 %	9 %	62 %
Sonstiges Motiv (N 14)	50 %	7 %	21 %	22 %
<b>ER / abgelehnt</b>				
Forschungstätigkeit weiterführen (N 29)	79 %	7 %	10 %	4 %
Konzentration Habilitation (N 29) *	62 %	28 %	10 %	0 %
Projekt Start für wiss. Laufbahn (N 27)	26 %	19 %	26 %	29 %
Sonstiges Motiv (N 12)	25 %	8 %	67 %	0 %

Quelle: Onlinebefragung

Die Motive der Fortsetzung der wissenschaftlichen Karriere werden auch in den Antworten zu offenen Fragestellungen deutlich. Beispielsweise gingen von den ER Stelleninhaberinnen in den offenen Fragen 10 Personen explizit auf diesen Punkt ein, in den Interviews betonten diesen Punkt praktisch alle Wissenschaftlerinnen.





## Förderalternativen zu Hertha Firnberg und Elise Richter

Der Anteil jener Wissenschaftlerinnen, die angeben, dass sie keine anderen Förderalternativen in Erwägung gezogen haben, ist überraschend hoch. Der Wert schwankt zwischen 55 % bei ER Stelleninhaberinnen und 35 % bei jenen mit abgelehnten HF Anträgen.

**Tabelle 9: Erwägung anderer Förderungen zur Durchführung der wissenschaftlichen Ziele?**

	HF / Stelle (N 99)	HF / abgelehnt ( N 759)	ER / Stelle (N 53)	ER / abgelehnt (N 30)
ja	55 %	65 %	45 %	57 %
nein	45 %	35 %	55 %	43 %

Quelle: Onlinebefragung

Als alternative Fördermöglichkeiten wurden am häufigsten FWF Einzelprojekte, FWF Selbstantragsprojekte sowie das APART Programm genannt.

**Tabelle 10: alternative Fördermöglichkeiten – Auswahl der häufigsten genannten Alternativen**

	HF / Stelle (N 54)	HF / abgelehnt	ER / Stelle (N 23)	ER / abgelehnt
FWF Einzelprojekte	14	14	6	10
FWF Selbstantrag	3	-	3	-
APART	13	3	2	-

Quelle: Onlinebefragung

Als ausschlaggebende Gründe, sich letztendlich bei HF zu bewerben, wird ein breites Spektrum angegeben. Am häufigsten werden die passenden Förderbedingungen (Förderhöhe, Lehre, Flexibilität) hervorgehoben, die Möglichkeit, eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen bzw. sich zu habilitieren wurde ebenfalls parallel zur Möglichkeit des selbstständigen Forschens oft genannt. Auch das Renommee des Programms und der Umstand des frauenspezifischen Programms wurden ebenfalls als ausschlaggebende Gründe genannt, sich zu bewerben.

**Tabelle 11: Entscheidungskriterien, warum bei HF/ER eingereicht wurde – Auswahl der häufigsten genannten**

	HF / Stelle (N 54)	HF / abgelehnt (N 58)	ER / Stelle (N 42)	ER / abgelehnt (N 27)
Wissenschaftliche Karriere/Habil	13	13	8	11
Selbstständig arbeiten	6	11	4	3
Renommee des Programms	10	4	5	2
passende Förderbedingungen (Flexibilität, finanziell, Vereinbarkeit Beruf / Familie etc.)	22	14	14	6
Frauenspezifisches Programm	5	6	4	3

Quelle: Onlinebefragung

Zur Frage, warum die Stelleninhaberinnen sich letztendlich für das ER Programm entschieden haben, werden in den offenen Antworten eine Vielzahl angeführt. Hauptmotiv war die Angemessenheit des Programms für die jeweilige Karrierephase (Durchführung der Habilitation etc.), die Möglichkeit,

selbstständig arbeiten zu können aber auch der Zuschnitt des Programms für Bedürfnisse für Frauen (Alter, Vereinbarkeit Familie / Beruf).

In den Interviews wurde verstärkt auf die Frage nach alternativen Fördermöglichkeiten eingegangen. Dabei zeigte sich in der Einschätzung folgendes Bild:

- Selbstantragsteller: Diese Förderung ermöglicht prinzipiell das selbstständige Forschen, steht aber Wissenschaftlerinnen in der frühen Post-Doc Phase nur eingeschränkt offen, da die Anforderungskriterien bereits einen „wissenschaftlichen Namen“ voraussetzen.
- Am ehesten vergleichbar mit HF ist nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen das APART Programm der ÖAW. Gemeinsamkeit mit HF ist, in frühem Stadium als ProjektleiterIn selbstständig forschen zu können. Allerdings versteht sich APART im Kern als Stipendium, Integrationsmaßnahmen wie etwa die Anstellung, die Möglichkeit der Lehre an der Universität bzw. MitantragstellerInnen (bei HF) sind nicht vorgesehen. Die Einschätzung der Interviewpartnerinnen bezüglich des Rufes des Programms variierte jedoch von „gleichwertig“ bis „etwas geringer angesehen“.
- Das Erwin Schrödinger Programm mit einer maximalen Laufzeit von 24 Monaten Auslandsaufenthalt und 12 Monaten Rückkehrfinanzierung ist als Stipendienprogramm konzipiert, u. a. ohne Anstellung für die Auslandsphase. Dies ist insbesondere für Frauen, die in Karenz gehen wollen, problematisch.

Fazit: Jedenfalls innerhalb des FWF gibt es kein Programm, welches die Nische ausfüllt, nämlich sehr bald nach der Dissertation selbstständig forschen zu können. Auch bei anderen Fördergebern gibt es nichts unmittelbar Vergleichbares.

### Vorkontakte zum Institut

Antragstellerinnen hatten in fast allen Fällen Vorkontakte zum Institut, an dem die HF bzw. ER Stellen eingerichtet wurden. Am häufigsten war ein Kontakt zum Institut vor Antragstellung durch eine Dissertationsarbeit oder andere wissenschaftliche Projekte gegeben. Etwa ein Drittel der Antragstellerinnen hatte im Zuge der Diplomarbeit Kontakt zum Institut. Persönliche Kontakte bzw. informelle Netzwerke zum Institut gab es bei HF Antragstellerinnen zu 30 %, der Anteil bei ER liegt etwas darüber bei etwa 40 %, wobei dieser Vorkontakt bei Sozial- und Geisteswissenschaften signifikant stärker ausgeprägt ist (HF: 54 %, ER 63 %) ) als bei LS oder NAWI/Technik.

Knapp 20 % der ER Stelleninhaberinnen hatte im Zuge einer HF Stelle bereits Vorkontakt zum Institut.

In den offenen Antworten wurde auch die Lehre als wichtiger Kontaktkanal hervorgehoben (Nennungen bei HF Stelleninhaberinnen: 12, bei ER: 14).



**Tabelle 12: Gab es Vorkontakte zum Institut?**

	HF / Stelle (N 98)	HF / abgelehnt (N 72)	ER / Stelle (n 53)	ER / abgelehnt (n 30)
Ja, durch LV während Studium	35 %	29 %	40 %	27 %
Ja, durch Diplomarbeit	35 %	33 %	34 %	17 %
Ja, durch Dissertation	55 %	69 %	49 %	47 %
Ja, durch wiss. Arbeiten	48 %	61 %	55 %	60 %
Ja, durch Kontakte, persönl. Netzwerke	30 %*	30 %*	41*	37 %
Ja, im Zuge Hertha Firnberg Stelle	-	-	19 %	10 %
Nein	4 %	1 %	2 %	0 %

Quelle: Onlinebefragung

### 4.2.2 Erfahrungen / Output

#### Entwicklung der ursprünglichen Erwartungen

„Besser als erwartet“ entwickeln sich wissenschaftlicher Output, internationale Netzwerke und Karrierechancen i.A.  
 „Schlechter als erwartet“ ist hingegen die Unterstützung am Institut durch Vorgesetzte und KollegInnen.

Ein Frageblock widmete sich den ursprünglichen Erwartungen an das Programm gespiegelt mit den tatsächlichen Erfahrungen.

Die Antworten lassen für beide Programme folgendes Muster erkennen:

- Die Ergebnisse zeigen, dass **gemachte Erfahrungen** über weite Strecken **den ursprünglichen Erwartungen** der Wissenschaftlerinnen **entsprechen**. Praktisch alle Fragekategorien entwickelten sich für eine Mehrheit der Stelleninhaberinnen entsprechend den Erwartungen.
- Bereiche, die die **wissenschaftliche Entwicklung** (Publikationen, Integration in internationale Netzwerke) betreffen, entwickelten sich tendenziell **„besser als erwartet“**. In diesen Feldern überwiegt die Zahl jener, deren Erwartungen übertroffen wurden, gegenüber jenen, deren Erfahrungen schlechter als erwartet waren.
- Die höchsten Zufriedenheitswerte gibt es hinsichtlich des wissenschaftlichen Outputs der Einbindung in internationale Netzwerke und dem Ausbau der öffentlichen Präsenz. Letzteres trifft insbesondere für Stelleninhaberinnen der Bereiche SOWI/GEWI und LS zu (jeweils 55 % bei ER).
- Deutlich **kritischer** werden jene Faktoren eingeschätzt, die unmittelbar mit ArbeitskollegInnen und **Integration am Institut** (Unterstützung durch Vorgesetzte, fachliche und soziale Integration am Institut etc.) zusammenhängen kritisch eingeschätzt. In diesen Bereichen überwiegt die Anzahl jener, deren Erwartungen nicht erfüllt wurden, gegenüber jenen, die positiv überrascht wurden.
- Im Bereich **„persönliche Strategieplanung und Erfolgsmonitoring“** findet sich ebenfalls ein hoher **Grad an Unzufriedenheit**. Ein Drittel gibt an, dass die persönliche Strategieplanung sich schlechter als erwartet entwickelte. Auch hier unterscheiden sich die Wissenschaftsbereiche signifikant: Bei HF bspw. haben sich bei 50 % der Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen SOWI/GEWI die Vorstellungen hier nicht erfüllt.



**Tabelle 13: Wie haben sich folgende Faktoren im Vergleich zu Ihren ursprünglichen Erwartungen entwickelt?**

	Hertha Firnberg (N=98)			Elise Richter (n=53)		
	besser als erwartet	entspricht Erwartungen	schlechter als erwartet	besser als erwartet	entspricht Erwartungen	schlechter als erwartet
Unterstützung Vorgesetzte	12 %	61 %	27 %	15 %	53 %	32 %
Unterstützung KollegInnen	14 %	64 %	21 %	11 %	68 %	21 %
Intensität Zusammenarbeit MAS	11 %	67 %	22 %	-	-	-
Fachliche Integration in das Institut	10 %*	61 %*	28 %*	11 %	55 %	34 %
Soziale Integration in das Institut	12 %	67 %	20 %	9 %	57 %	34 %
Einbindung nat. Netzwerke	10 %	68 %	22 %	25 %	49 %	26 %
Einbindung internat. Netzwerke	36 %	54 %	10 %	34 %	57 %	9 %
Fachlicher, wiss. Output	26 %	66 %	8 %	34 %	64 %	2 %
Ausbau öffentlicher Präsenz	37 %	56 %	7 %	44 %*	47 %*	9 %*
persönliche Strategieplanung/ Erfolgsmonitoring*	10 %*	56 %*	33 %*	19 %	50 %	31 %

Quelle: Onlinebefragung

- Insgesamt zeigt sich, dass die gemachten Erfahrungen auch stark mit den jeweiligen Wissenschaftszweigen zusammenhängen. Die Unterschiede sind nicht immer statistisch signifikant. Die Abweichungen bei SOWI/GEWI in Richtung „nicht Erreichen“ der Erwartungen sind deutlich höher als bei den Vergleichsdisziplinen der NAWI/Technik und LS. Dies trifft insbesondere bei der Unterstützung durch Vorgesetzte, der sozialen und fachlichen Integration aber auch in der persönlichen Strategieplanung zu. Mögliche Gründe hierfür sind:
  - Die vergleichsweise eingeschränkten Entwicklungsmöglichkeiten (geringere Industrieanbindung etc.) führen in den SOWI/GEWI zu einem noch höheren Konkurrenzdruck als in den übrigen Wissenschaften. Eine soziale und fachliche Integration sowie die Unterstützung von Vorgesetzten wird dadurch erschwert.
  - Ein weiterer Faktor könnte darin liegen, dass das Ausbleiben von Entwicklungsmöglichkeiten im Wissenschaftsbetrieb speziell im SOWI/GEWI Bereich die negative subjektive Beurteilung verstärkt.

### 4.2.3 Karriereentwicklung

#### Auswirkungen des Forschungsprojekts auf die wissenschaftliche Karriere – subjektive Einschätzung

Der überwiegende Teil der antwortenden Stelleninhaberinnen (86 % bei HF, 84 % bei ER) geht von einer Verbesserung der Karrierechancen durch die Förderung aus. Auch die HF MAS teilen diese Einschätzungen mehrheitlich. Sie gehen zu 88 % davon aus, dass die HF Stelle einen „hohen“ bis „sehr hohen“ Beitrag für den weiteren (positiven) Karriereverlauf leistet und sehen zu 44 % „sehr gute“ bzw. zu 36 % „gute“ Karrierechancen für die Stelleninhaberinnen.



**Tabelle 14: Welche Auswirkungen hat das Forschungsprojekt (oder die Projektleitung) auf Ihre wissenschaftliche Karriere?**

	Stelleninhaberinnen				abgelehnt
	Sowi/Gewi	Nawi/Technik	Life Sciences	Gesamt	
Hertha Firnberg				(N 90)	
Chancen schlechter	4 %	3 %	0 %	2 %	54 %
Chancen gleich	8 %	15 %	13 %	12 %	34 %
Chancen besser	88 %	82 %	87 %	86 %	7 %
Weiß nicht	-	-	-		5 %
Elise Richter				(N 50)	(N 29)
Chancen schlechter	0 %	0 %	0 %	0 %	72 %
Chancen gleich	9 %	14 %	31 %	16 %	21 %
Chancen besser	91 %	86 %	69 %	84 %	-
Weiß nicht	-	-	-	-	7 %

Quelle: Onlinebefragung

Die Einschätzungen zur Verbesserung der Karrierechancen wurden in den Interviews vertiefend hinterfragt. Hervorgehoben wurde der Umstand, dass das Programm insgesamt „das eigene Standing“ erhöht. Zum einen, weil die Förderungen ein Nachweis sind, erfolgreich Drittmittel einwerben zu können (Exzellenz) und zwar als Projektleiterin. Das Programm sei zudem sichtbarer als bspw. ein Projekt im Rahmen eines Selbstantrages. Dadurch „öffnen“ sich auch *„Türen, die ohne die Stelle geschlossen geblieben wären“* (bspw. eine Einladung zur Mitentwicklung eines Doktorat-Kollegs, Nominierung zu Wissenschaftspreisen etc.). Parallel erhöht allein der längere Verbleib im wissenschaftlichen Feld die Möglichkeiten, nachhaltig Fuß zu fassen.

Deutlich negativ wirkt sich die Ablehnung der Anträge auf Einschätzung zu den Karrierechancen aus. Zwar stimmen in Summe bei HF 56 % und bei ER 60% der Wissenschaftlerinnen deren Anträge abgelehnt wurden, „zu“ bzw. „eher zu“, dass sie ihre Forschungen im Wesentlichen weiterführen konnten, sie gehen aber mehrheitlich von einer Verschlechterung der Karrierechancen aus. Die negativen Einschätzungen sind im ER Programm stärker ausgeprägt als bei HF (ER: 72 %, HF: 52 %). Der Karrierebruch wird insbesondere von Sozial- und Geisteswissenschaftlerinnen konstatiert. Bei ER führte die Ablehnung bei 10 % der Antwortenden zu einem Abbruch der wissenschaftlichen Karriere (HF: 7 %).



**Tabelle 15: Wie schätzen Sie die Auswirkungen der Ablehnung Ihres Antrags auf Ihre wissenschaftliche Karriere ein? (nur abgelehnte Antragstellerinnen)**

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
<b>Hertha Firnberg</b>				
Ablehnung führte zu keinem Bruch (N 73)	32 %	30 %	25 %	13 %
Forschungen im Wesentlichen weiterführen (N 73)	33 %	23 %	23 %	21 %
Karriereerwartungen signifikant verschlechtert (N 72)	14 %	22 %	33 %	31 %
Ablehnung führte zur Beendigung meiner wiss. Karriere (N 73)	3 %	4 %	18 %	75 %
<b>Elise Richter</b>				
Ablehnung führte zu keinem Bruch (N 30) *	13 %	23 %	27 %	37 %
Forschungen im Wesentlichen weiterführen (N 30)	20 %	40 %	13 %	27 %
Karriereerwartungen signifikant verschlechtert (N 29)	28 %	31 %	28 %	13 %
Ablehnung führte zur Beendigung meiner wiss. Karriere (N 29)	7 %	3 %	21 %	69 %

Quelle: Onlinebefragung

### Habilitierungsgrad

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass jene, die durch eine Stelle gefördert wurden, einerseits zu einem höheren Prozentsatz planen, sich zu habilitieren und zum anderen diesen Schritt auch tatsächlich umsetzen konnten.

- Das Ziel, sich zu habilitieren, ist einer der zentralen Punkte der befragten Stelleninhaberinnen – wenn auch nicht für alle. Der Anteil der HF Stelleninhaberinnen, die keine Habilitation geplant haben, liegt bei 12 %, jener der ER Projektleiterinnen bei 4 %.
- Während die Mehrheit eine Habilitation zum Befragungszeitpunkt plante (HF: 60 %, ER: 62 %), liegt der Anteil der bereits Habilitierten bei HF bei 27 % und bei ER bei 30 %.
- Unterschiede gibt es im Vergleich zu jenen, deren Anträge abgelehnt wurden. Bei dieser Gruppe ist der Anteil derer höher, die keine Habilitation anstreben (HF 18 % vs. 12 %, ER: 10 % vs. 4 %). Gleichzeitig ist der Habilitiertenanteil geringer als bei den Stelleninhaberinnen (HF: 15 % vs. 27 %, ER 10 % vs. 30 %). Eine Interpretation dieses Ergebnisses muss jedoch mit Vorsicht erfolgen: Die höhere Erfolgsquote der Stelleninhaberinnen in Bezug auf die Habilitierungsbemühungen kann einerseits bedeuten, dass durch die Förderungen tatsächlich die qualifizierteren Antragstellerinnen erreicht wurden. Angesichts eingeschränkter Alternativen zu den beiden FWF Programmen kann eine Ablehnung jedoch auch zu einem Karriereknick bzw. -bruch führen, der es den Wissenschaftlerinnen deutlich erschwert, ein Habilitationsprojekt auch durchführen zu können.



**Tabelle 16: Haben Sie sich bereits habilitiert?**

	Stelleninhaberinnen				abgelehnt
	Sowi/Gewi	Nawi/Technik	Life Sciences	Gesamt	gesamt
<b>Hertha Firnberg</b>				<b>N 98</b>	<b>N 72</b>
nicht geplant	15 %	11 %	11 %	<b>12%</b>	<b>18 %</b>
Geplant	46 %	63 %	68 %	<b>60%</b>	<b>63 %</b>
Beantragt	0 %	3 %	0 %	<b>1%</b>	<b>4 %</b>
Bereits habilitiert	39 %	23 %	21 %	<b>27%</b>	<b>15 %</b>
	100 %	100 %	100 %	<b>100%</b>	<b>100 %</b>
<b>Elise Richter</b>				<b>N 53</b>	<b>N 29</b>
nicht geplant	0 %	7 %	7 %	<b>4%</b>	<b>10 %</b>
geplant	71 %	67 %	43 %	<b>62%</b>	<b>80 %</b>
beantragt	0 %	7 %	7 %	<b>4%</b>	<b>-</b>
ja	29 %	20 %	43 %	<b>30%</b>	<b>10 %</b>
	100 %	100 %	100 %	<b>100%</b>	<b>100 %</b>

Quelle: Onlinebefragung

**Tabelle 17: Hätten Sie auch ohne Förderstelle eine Habilitation begonnen? (Nur ER)**

(N = 52)	Sowi/ Gewi	Nawi/ Technik	Life Sciences	Gesamt
ja	50 %	43 %	72 %	<b>54 %</b>
nein	50 %	57 %	28 %	<b>46 %</b>

Quelle: Onlinebefragung

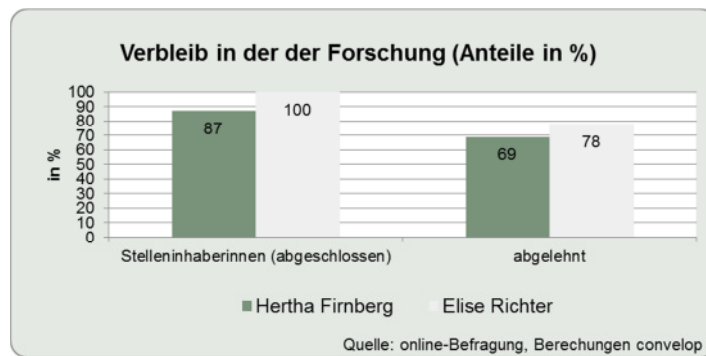
Knapp die Hälfte der Geförderten (46 %) hätte ohne die ER Stelle – nach eigenen Angaben – keine Habilitation begonnen. Insbesondere in den Disziplinen NAWI/Technik und SOWI /GEWI ist der Anteil dieser Gruppe hoch.

### Beschäftigungsentwicklung

Neben dieser persönlichen Einschätzung zeigt sich für die tatsächliche Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem Zeitpunkt der Befragung folgendes Bild:

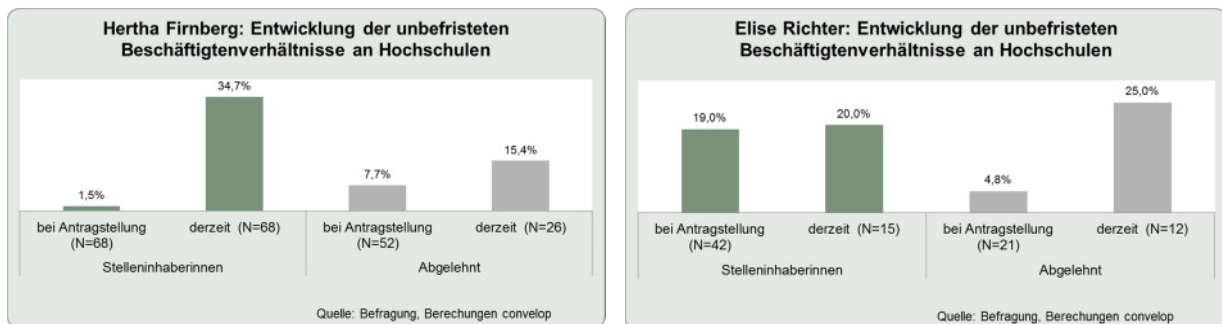
- Der überwiegende Teil der Stelleninhaberinnen bleibt in der Wissenschaft. Dies trifft für 87 % der HF Stelleninhaberinnen mit abgeschlossenen HF Projekten zu, bei ER liegt der entsprechende Wert sogar bei 100 %. Jene Wissenschaftlerinnen mit abgelehnten Anträgen verbleiben im Vergleich deutlich weniger oft in der Forschung (HF: 69 %, ER: 78 %).

Abbildung 14: Verbleib in der Forschung von Stelleninhaberinnen



- Der Anteil der Wissenschaftlerinnen, die zum Befragungszeitpunkt ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis an einer Universität hatten, lag mit 35 % deutlich über dem Niveau bei Antragstellung (2 %). Dieser Anstieg ist primär auf eine Zunahme von unbefristeten Mittelbaustellen (Anteil 10 %), Associate Professor-Stellen (Anteil 12 %) als auch Full Professor-Stellen (Anteil 8 %) zurückzuführen. Bei Wissenschaftlerinnen mit abgelehnten HF Anträgen steigt der Anteil mit unbefristeten Stellen zwar auch (von 8% auf 15 %), der Anstieg ist jedoch deutlich geringer ausgeprägt als bei jenen, die eine HF Förderung erhielten. Bei ER erhöht sich der Anteil der unbefristeten Stellen nach Beendigung der Stelle bisher nicht und liegt bei konstanten 20 %. Dieses Ergebnis ist jedoch aufgrund der geringen Fallzahl von eingeschränkter Aussagekraft (absolut: 15).

Abbildung 15: Einwicklung der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse



- Die Ergebnisse zeigen zudem, dass unmittelbar nach Beendigung der Forschungsstelle eine erhöhte Gefahr der Arbeitslosigkeit besteht. 15 % der HF Stelleninhaberinnen sowie 6 % der ER Stelleninhaberinnen sind ein halbes Jahr nach Abschluss der Förderung von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Gefahr von Finanzierungslücken wurde auch wiederholt in den offenen Antworten und den Interviews hervorgehoben.

#### 4.2.4 Hertha Firnberg: Zusammenarbeit Stelleninhaberinnen – Mit AntragstellerInnen

Das Instrument der Mit Antragstellung für HF Stelleninhaberinnen ist ein Spezifikum des Programmes, mit dem Ziel, das Mentoring der Jungwissenschaftlerinnen zu stärken. Um diesen Themenkomplex abzudecken, wurden HF Stel-





leninhaberinnen hierzu befragt. Parallel erging ein eigener Fragebogen (mit zum Teil identen Fragen) an die MAS selbst. Die Ergebnisse zu diesem Themenkomplex werden in diesem Abschnitt zusammengefasst.

**Tabelle 18: Hat es schon vor Antragstellung Kontakt zwischen Ihnen und der/dem MitantragstellerIn gegeben?**

	bewilligt (N 98)	abgelehnt (N 72)
	ja	nein
Ja, durch LV während Studium	29 %*	29 %*
Ja, durch Diplomarbeit	27 %	19 %
Ja, durch Dissertation	57 %	57 %*
Ja, durch Forschungsprojekte	22 %	20 %

Quelle: Onlinebefragung

Die Befragung zeigt, dass zwischen Antragstellerinnen und MAS in der Regel ein langjähriges Betreuungsverhältnis besteht. So waren nach Angaben der Antragstellerinnen in mehr als der Hälfte der Fälle (57%) die MAS auch in der Dissertationsbetreuung involviert. In den Bereichen LS (70 %) und SO-WI/GEWI (61 %) waren die MAS signifikant häufiger DissertationbetreuerInnen als in den Feldern NAWI/Technik.

In vielen Fällen reicht das Betreuungsverhältnis auch bis zur Diplomarbeit oder Lehrveranstaltungen zurück. Etwa ein Fünftel der Stelleninhaberinnen gibt zudem an, dass es zuvor bereits Kontakt im Zuge von gemeinsamen Forschungsprojekten gegeben hat.

Das Instrument der/des MAS wird von den Befragten als sehr hilfreich eingeschätzt. 91 % der Stelleninhaberinnen und 86 % mit abgelehnten Anträgen sehen es als ein „sehr wichtiges“ bzw. „wichtiges“ Element des Programms an. Auch der Zufriedenheitsgrad hinsichtlich der Zusammenarbeit ist ein hoher. Knapp 80 % der Befragten haben die Unterstützung durch die MAS als „sehr hilfreich“ oder „hilfreich“ empfunden, und zwar unabhängig davon, ob der Antrag bewilligt wurde oder nicht.

In Interviews wurde zudem hervorgehoben, dass seit 2004 die Arbeitsbeziehungen zwischen MAS und Stelleninhaberinnen aus Sicht von Letzteren entspannter war als zuvor. Der Grund liegt in der ab 2004 geltenden Regelung, wonach die Stelleninhaberinnen nicht mehr im unmittelbaren Dienstverhältnis zu der/dem MAS stand, sondern Angestellte der Universität war und damit auch unabhängiger in der eigenen Forschung

Die Einschätzung der HF Stelleninhaberinnen bezüglich des Betreuungsverhältnisses als auch hinsichtlich einzelner Betreuungsaspekte variiert jedoch zwischen den Wissenschaftsdisziplinen<sup>10</sup>:

- **Mentoring-Rolle:** Insgesamt geben 70 % der antwortenden Stelleninhaberinnen (69 % bei den Abgelehnten) an, dass der/die MAS bereits vor der Antragstellung eine Rolle als MentorIn eingenommen hat. Hier zeigt sich jedoch ein signifikanter Unterschied zwischen den Wissenschaftsdiszipli-

<sup>10</sup> Mit Ausnahme zur Mentoringfrage wurden hierzu naturgemäß nur jene befragt, deren Anträge genehmigt wurden.



nen. Das Mentorverhältnis ist in den Bereichen NAWI/Technik und Life Sciences deutlich häufiger anzutreffen als in den SOWI/GEWI Fächern.

**Tabelle 19: Bestand ein Mentorverhältnis? (nur Stelleninhaberinnen)**

(N 96)	Sowi/Gewi	Nawi/Technik	Life Sciences	Gesamt
Ja*	54 %	78 %	74 %	70 %
nein	46 %	22 %	26 %	30 %

Quelle: Onlinebefragung

- **Fachliche Unterstützung:** Insgesamt geben 85 % der befragten Wissenschaftlerinnen an, dass sie fachliche Unterstützung von ihren MAS erhalten haben. Hier gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen den Wissenschaftsbereichen. So ist dieser Anteil im Bereich der LS bei 100 %, der NAWI/Technik bei 73 % und im Bereich SOWI/GEWI dagegen nur bei 65 %.
- **Kontaktanbahnung:** 62 % der Wissenschaftlerinnen stimmen zu, dass sie diesbezüglich Unterstützung erhalten haben. Dieser Wert ist für die internationale Kontakthanbahnung mit 67 % höher, wobei es hier einen (nicht signifikanten) Unterschied zwischen den Wissenschaftsbereichen gibt: Der Anteil der Zustimmung ist in den LS und NAWI/Technik höher.
- **Einbindung in weitere Forschungsprojekte:** Zufrieden mit der Einbindung in weitere Forschungsprojekte sind 69 % der befragten Wissenschaftlerinnen. Auch in diesem Feld ist ein signifikanter Unterschied zwischen den Wissenschaftsbereichen erkennbar: So ist die Zustimmung im Bereich SOWI/GEWI mit 43 % deutlich geringer als in den anderen beiden Bereichen, wo 78 % der Wissenschaftlerinnen eine diesbezügliche Zufriedenheit aufweisen.
- **Individuelle Karriereplanung:** Mit der Unterstützung hinsichtlich der individuellen Karriereplanung sind 65 % der befragten Wissenschaftlerinnen zufrieden.

Zusammenfassend zeigt sich, dass das Instrument des MAS als wichtig eingeschätzt wird, die Stelleninhaberinnen jedoch in den Bereichen NAWI/Technik und LS die Mentoringfunktion der MAS als zufriedenstellender wahrnehmen als ihre Kolleginnen der Bereiche SOWI/GEWI.

**Tabelle 20: Die Unterstützung der Mit AntragstellerInnen erstreckte sich auf...**

	Firnberg Stelleninhaberinnen (N 97)				Mit AntragstellerInnen (N 59)			
	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
...Fachliche Diskussionen	71 %*	14 %*	10 %*	5 %*	80 %	20 %		
...Kontaktanbahnungen im Inland	29 %	33 %	17 %	21 %	56 %	25 %	10 %	9 %
...Internat. Kontakthanbahnungen	32 %	35 %	14 %	19 %	64 %	24 %	10 %	2 %
...Einbindung in weitere Forschungsprojekte	34 %*	35 %*	8 %*	23 %*	59 %	17 %	17 %	7 %
...Unterstützung der individ. Karriereplanung	37 %	28 %	14 %	21 %	66 %	20 %	12 %	2 %

Quelle: Onlinebefragung

Auch von Seiten der MAS wird die Zusammenarbeit überwiegend positiv eingeschätzt. So schätzen 72 % der antwortenden MAS die eigene Mentoringfunktion als sehr hilfreiche Zusammenarbeit ein.

Als wichtigsten Motivationsgrund, sich am Programm zu beteiligen, nennen die Befragten in den offenen Antworten die Förderung der Karriereentwicklung der Wissenschaftlerin (N 24). Die langjährige kooperative Zusammenarbeit sowie das Interesse an Frauenförderung (jeweils N 9) sind weitere wichtige Motivationsgründe.

Der direkte Vergleich im Antwortverhalten zu Fragen der Zusammenarbeit der Stelleninhaberinnen und MAS zeigt jedoch eine deutlich positivere Einschätzung der MAS. Dies tritt insbesondere bei den Bereichen Unterstützung der Kontaktanbahnung im Inland und Ausland aber auch bei der Unterstützung der individuellen Karriereplanung zutage. In den offenen Antworten wurden von den MAS zudem die Einbindung in Lehre (N 10) und der Zugang zu Forschungsinfrastruktur (N 6) als wichtige Unterstützungsbereiche genannt.

#### 4.2.5 Einschätzungen zum Förderprogramm und Abwicklung

Grundsätzlich ergibt sich eine sehr positive Beurteilung des Förderprogramms, wobei die Einschätzungen der Antragstellerinnen, deren Anträge abgelehnt wurden, in wichtigen Teilbereichen deutlich verhaltener ausfallen als bei den Stelleninhaberinnen. Im Detail zeigt sich folgendes Bild:

##### **Antragsphase**

Bei den Stelleninhaberinnen liegen die Zustimmungswerte („stimme zu“, „stimme eher zu“) in allen abgefragten Kategorien die Antragsphase betreffend (formaler Aufwand angemessen, Transparenz der Vergabekriterien und Entscheidung, Feedback der GutachterInnen passend, Kompetenz der FWF MitarbeiterInnen) bei etwa 90 % oder mehr. Die besten Einschätzungen gibt es für die kompetente Betreuung durch MitarbeiterInnen des FWF. Dieser Befund spiegelte sich auch in den Interviews und offenen Antworten wider. Hervorgehoben wurde die schnelle und sehr kompetente Rückmeldung bei Anfragen ebenso wie hilfreiche Tipps bei Formulierung und Ausrichtung der Antragstellung u. ä. Ein Beispiel aus der Befragung: „*Der FWF ist (...) absolut spitzenmäßig, was Vergabeverfahren, Reduzierung von Administration, Kompetenz der Mitarbeiter, etc. angeht.*“. Die Transparenz der Vergabekriterien, die Nachvollziehbarkeit der Entscheidungskriterien sowie die Angemessenheit des GutachterInnenfeedbacks werden in der Tendenz von ER Stelleninhaberinnen positiver eingeschätzt als von den Kolleginnen des HF Programms.

Die Vergabemodalitäten wurden seitens des FWF im Jahr 2005 geändert. Eine Analyse der Zufriedenheit in Zeitverlauf hinsichtlich der Kriterien (Transparent, Entscheidung nachvollziehbar, Feedback passend) zeigt, dass es hier bei HF Stelleninhaberinnen zu einer signifikanten Verbesserung der Zustimmungswerte gekommen ist<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Für Wissenschaftlerinnen mit abgelehnten Anträgen blieben die entsprechenden Zustimmungswerte über den Zeitverlauf jedoch weitgehend konstant.

Die Einschätzung der MAS zur Antragsphase und dem Förderprogramm selbst und dessen Abwicklung ähnelt jenen der HF Stelleninhaberinnen über weite Strecken (vgl. Tabelle 23).

Deutlich verhaltender werden die antragsbezogenen Kriterien von jenen eingeschätzt, deren Anträge nicht genehmigt wurden. Zwar sieht auch diese Gruppe den formalen Aufwand mehrheitlich als angemessen an (HF: 77 %, ER: 83 %). Allerdings sind die Entscheidungen für etwa zwei Drittel sowohl bei HF als auch ER „nicht“ oder „eher nicht“ nachvollziehbar (HF: 65 %, ER: 63 %). Ähnlich die Einschätzung zur Frage, ob das GutachterInnenfeedback passend gewesen sei. Zudem gibt mehr als die Hälfte der Befragten beider Programme an, dass durch das Feedback „eher keine“ oder „keine“ wertvollen Hinweise für Folgeanträge gegeben wurden. Ungeachtet dieser zum Teil kritischen Einschätzung sind die Zustimmungswerte für die kompetente Betreuung der FWF MitarbeiterInnen auch bei dieser Gruppe hoch und liegen bei ER sogar bei 100 %.

Vergleichsweise zurückhaltender wird – wie auch bei den Stelleninhaberinnen – die Angemessenheit der Projektlaufzeit und der finanziellen Ausstattung gesehen. Zwar können 83 % der Antwortenden zur Frage nach der Angemessenheit der finanziellen Ausstattung „zustimmen“ oder „eher zustimmen“. Mit knapp 60 % ist der Prozentsatz derjenigen jedoch hoch, die diesem Punkt nur „eher zustimmen“ können.

### **Finanzielle Ausstattung**

Die finanzielle Ausstattung wird insgesamt weitgehend als angemessen angesehen. Die Zustimmungswerte („stimme zu“, „stimme eher zu“) liegen bei den Stelleninhaberinnen bei über 80 %. Ähnlich die Einschätzung auch bei denjenigen mit abgelehnten Anträgen sowie den MAS. Allerdings gibt es bei diesem Kriterium einen signifikanten Unterschied in der Beurteilung zwischen den Wissenschaftsdisziplinen<sup>12</sup>: Wissenschaftlerinnen der Bereiche SOWI/GEWI bewerten diesen Parameter deutlich positiver als Stelleninhaberinnen der anderen Bereiche. Bei den HF Stelleninhaberinnen bspw. liegen die Zustimmungsraten („stimme zu“ und „stimme eher zu“) bei SOWI/GEWI bei 100 %, jene bei NAWI/Technik bei 89 %. Dagegen meinen nur 65 % der Wissenschaftlerinnen aus den Bereich der LS, dass die finanzielle Ausstattung „angemessen“ bzw. „eher angemessen“ sei. 27 % aus dieser Gruppe geben dagegen keine positive Zustimmung an. Darin spiegeln sich die unterschiedlichen Arbeitsweisen der Wissenschaftsdisziplinen wider. Im Programm sind finanzielle Mittel für Verbrauchsmaterialien und Forschungsinfrastruktur sowie für Finanzierung von ProjektmitarbeiterInnen nur sehr eingeschränkt möglich. Die Förderkriterien sind daher für jene Wissenschaftsdisziplinen weniger attraktiv, in denen ressourcenintensive Infrastruktur sowie der Aufbau einer Forschungsgruppe notwendig und üblich sind. Dieser Punkt wird auch in den offenen Antworten vor allem von Stelleninhaberinnen und MAS experimenteller Fachgebiete vielfach hervorgehoben. Zwei Zitate von MAS hierzu: *„Da das HF-Projekt nur unzureichend mit Geldern für Verbrauchsmaterialien, Geräten etc. ausgestattet ist, muss der Mit Antragsteller aus anderen Quellen erheblich in das*

<sup>12</sup> Statistisch signifikante Unterschiede zeigen sich für die Stelleninhaberinnen beider Programme sowie für die Wissenschaftlerinnen mit abgelehnten HF Anträgen.



*Projekt investieren.“ „Das Begleitbudget der Hertha Firnberg Stelleninhaberinnen sollte sich am tatsächlichen finanziellen Aufwand in der jeweiligen Fachdisziplin orientieren!“*

**Projektlaufzeit**

Die Angemessenheit der Projektlaufzeit wird dagegen von den Wissenschaftlerinnen der verschiedenen Fachbereiche ähnlich beurteilt, 83 % bei HF, 86 % bei ER und 82 % bei MAS können diesem Punkt „zustimmen“ bzw. „eher zustimmen“.

**Weiterempfehlung**

Der insgesamt hohe Zustimmungsgrad der Stelleninhaberinnen und MAS zum Programm zeigt sich auch in der Weiterempfehlungsrate. 94 % der HF Stelleninhaberinnen und 96 % der ER Stelleninhaberinnen sowie MAS geben an, dass sie die Antragstellung einer befreundeten Kollegin bzw. Nachwuchswissenschaftlerin empfehlen würden. Bei den abgelehnten Antragstellerinnen hingegen liegt der Anteil derjenigen, welche die Antragstellung nicht weiterempfehlen würden, bei etwa 30 %.

**Tabelle 21: Wie beurteilen sie folgende Parameter des Programms bzw. deren Umsetzung (Hertha Firnberg und Elise Richter Stelleninhaberinnen)**

	Hertha Firnberg				Elise Richter			
	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
<b>Antragsphase</b>								
formaler Aufwand angemessen	75 %	23 %	2 %	0 %	74 %	24 %	2 %	0 %
Vergabekriterien transparent (N 99)	40 %	50 %	9 %	1 %	51 %	42 %	7 %	0 %
Entscheidungen nachvollziehbar (N 98)	36 %	53 %	10 %	1 %	52 %	37 %	11 %	0 %
Feedback GutachterInnen passend (N 98)	52 %	38 %	10 %	0 %	62 %	34 %	4 %	0 %
Betreuung MA FWF kompetent (N 97)	87 %	13 %	0 %	0 %	85 %	13 %	2 %	0 %
<b>Förderhöhe/Zeit</b>								
finanzielle Ausstattung angemessen* (N 98)	37 %*	46 %*	15 %*	2 %*	57 %*	30 %*	11 %*	2 %
maximale Projektlaufzeit ausreichend (N 98)	37 %	46 %	15 %	2 %	59 %	27 %	14 %	0 %
<b>Weiterempfehlung</b>								
Antragstellung Kollegin empfehlen (N 98)	80 %	14 %	4 %	2 %	75 %	21 %	4 %	0 %
Kollegin anderen Weg empfehlen (N 94)	1 %	13 %	40 %	46 %	8 %	18 %	29 %	45 %

Quelle: Onlinebefragung



**Tabelle 22: Programmbeurteilung der Wissenschaftlerinnen mit abgelehnten Förderanträgen**

	Hertha Firnberg (N 75)				Elise Richter (N 30)			
	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
<b>Antragsphase</b>								
formaler Aufwand angemessen *	40 %*	37 %*	20 %*	3 %*	50 %	33 %	13 %	4 %
Vergabekriterien transparent	11 %	28 %	28 %	33 %	13 %	43 %	27 %	17 %
Entscheidungen nachvollziehbar	11 %	24 %	33 %	32 %	7 %	30 %	47 %	16 %
Feedback GutachterInnen passend	12 %*	32 %*	30 %*	26 %*	17 %	20 %	37 %	26 %
Durch Feedback wertvolle Hinweise Folgeanträge	19 %	26 %	30 %	25 %	23 %	20 %	43 %	14 %
Betreuung MA FWF kompetent	47 %*	42 %*	8 %*	3 %*	69 %	31 %	0 %	0 %
<b>Förderhöhe</b>								
finanzielle Ausstattung angemessen	51 %	30 %	8 %	11 %	43 %*	33 %*	20 %*	4 %
<b>Weiterempfehlung</b>								
Antragstellung Kollegin empfehlen	27 %	45 %	20 %	8 %	41 %	28 %	21 %	10 %
Kollegin anderen Weg empfehlen	18 %	34 %	35 %	13 %	23 %*	17 %*	40 %*	20 %

Quelle: Onlinebefragung

**Tabelle 23: Programmbeurteilung der MitantragstellerInnen**

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
formaler Aufwand angemessen (N 58)	76 %	24 %	0 %	0 %
Vergabekriterien transparent (N 58)	53 %	42 %	5 %	0 %
Entscheidungen nachvollziehbar (N 57)	47 %	46 %	7 %	0 %
Feedback GutachterInnen passend (N 58)	46 %	45 %	9 %	0 %
Projektlaufzeit ausreichend (N 58)	41 %	41 %	16 %	2 %
Betreuung durch FWF-MitarbeiterInnen kompetent (N 55)	78 %	22 %	0 %	0 %
Finanzielle Ausstattung angemessen (N 58)	24 %	59 %	17 %	0 %
Antragstellung Nachwuchswissenschaftlerin empfehlen (N 59)	86 %	10 %	2 %	2 %

Quelle: Onlinebefragung

### Einschätzungen zu spezifischen Förderelementen

Die Programme unterscheiden sich von anderen Förderprogrammen durch eine Reihe spezifischer Maßnahmen. Hierzu zählt die Betreuung durch MAS ebenso wie jährlich stattfindende zweitägige Coaching-Workshops bzw. die Möglichkeit individuellen Coachings.

Die Befragung zeigt, dass diese Maßnahmen mehrheitlich als „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“ angesehen werden<sup>13</sup>. Im HF Programm ist die Unterstützung

<sup>13</sup> Hinsichtlich dieser Fragestellung gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Wissenschaftsbereichen.



durch MAS für 91 % der Befragten ein „sehr wichtiges“ bzw. „wichtiges“ Element des Programms. Etwa vier Fünftel (HF: 80 %, ER: 77 %) geben an, dass ihnen Karriere-Coaching-Workshops „sehr wichtig“ bzw. „eher wichtig“ sind. Dieser Befund wurde auch in den Interviews bestätigt.

Die Workshops verfolgen einerseits das Ziel, die Vernetzung unter den Frauen zu intensivieren. Das Lernen von anderen, insbesondere in Bereichen, die die HF bzw. ER Förderstelle und damit verbundene Fragen (zusätzliche Fördermittel, Lehre, Umgang mit MAS etc.) betreffen, steht im Vordergrund. Andererseits wird das Know-how in Bereichen erhöht, die für erfolgreiches wissenschaftliches Arbeiten sowie die Karriereentwicklung mehr denn je nötig sind. Hierzu zählen u. a. Führungs-, Konflikt- und Zeitmanagement ebenso wie das „Verkaufen“ der eigenen Forschungsthemen und -inhalte.

Die Workshops, an denen mit einer durchschnittlichen Teilnehmerinnenzahl von 20-24 etwa ein Drittel der Stelleninhaberinnen teilnimmt, tragen nach Einschätzung aller interviewten Wissenschaftlerinnen zum Empowerment im besten Sinne bei. Das Bewusstsein an einem Exzellenzprogramm („ich kann etwas“) teilzunehmen, habe sich deutlich erhöht und damit auch das Selbstbewusstsein, dies auch nach außen zu kommunizieren. Dies habe auch Auswirkungen auf die unmittelbare Arbeit. Eine Interviewte berichtet bspw., dass sie durch die Workshops angeregt bzw. bestärkt wurde, eine eigene Tagung zu organisieren. Der Umstand, dass bei den Workshops Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlichen Fachdisziplinen zusammenkommen, wurde im Sinne eines Erfahrungsaustausches grundsätzlich positiv gesehen.

**Tabelle 24: Wie wichtig erachten Sie folgende Elemente der FWF-Förderung?**

	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig
<b>Hertha Firnberg</b>				
Unterstützung durch FWF (N 99)	56 %	36 %	8 %	0 %
Karriere Coaching Workshops (N 98)	32 %	48 %	18 %	2 %
Indiv. Coachings (N 93)	27 %	43 %	26 %	4 %
Unterstützung durch MAS (N 98)	53 %	38 %	4 %	5 %
Vernetzungstreffen (N 99)	24 %	49 %	23 %	4 %
<b>Elise Richter</b>				
Unterstützung durch FWF (N 53)	60 %	32 %	8 %	0 %
Karriere Coaching Workshops (N 53)	28 %	49 %	19 %	4 %
Indiv. Coachings (N 51)	33 %	28 %	33 %	6 %
Vernetzungstreffen (N 52)	27 %	29 %	38 %	6 %
Kinderpauschalbeitrag* (N 48)	50 %	31 %	6 %	13 %

Quelle: Onlinebefragung

Demgegenüber haben individuelle Coachings für die Befragten eine geringere Bedeutung. Sie werden zwar von 70 % als wichtig eingestuft. Mit 30 % gibt es hier den höchsten Anteil der Einschätzungen, dass diese Maßnahme unwichtig bzw. eher unwichtig ist.

Vernetzungstreffen (inkl. Stellenverleihung etc.) sehen 73 % der HF Stelleninhaberinnen als sehr wichtig bzw. wichtig an. Der Anteil ist beim ER Programm mit 56 % deutlich geringer. In den Interviews wurden die Programme gegenüber anderen Programmen (z. B. Einzelprojekt) vor allem durch ihr höheres Alleinstellungsmerkmal hervorgehoben. Hierzu tragen die PR-Maßnahmen



sowie öffentlichen Verleihungen wesentlich bei. Eine Interviewpartnerin hob zudem positiv den Umstand hervor, dass das Programm einen eigenen Namen (HF Stelleninhaberin) habe. Dies sorgte vor allem im angelsächsischen Raum für Aufmerksamkeit und bewirke eine positive Resonanz.

Für insgesamt 94 % der Befragten (sowohl HF als auch ER) ist die Unterstützung durch den FWF während der Projektlaufzeit „sehr wichtig“ oder „wichtig“. In den Interviews wurden beispielsweise die bereitgestellte Information hinsichtlich Weiterbildungsworkshops („Umgang mit Medien“) als positiv hervorgehoben.

Im ER Programm erachten 81 % der antwortenden Wissenschaftlerinnen den **Kinderpauschalbeitrag** als „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“. Hier gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen den Wissenschaftsbereichen: Vor allem Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen SOWI/GEWI sehen den Pauschalbeitrag überdurchschnittlich oft als sehr wichtiges Element an.

### Wahrnehmung als Exzellenzprogramm

Nach Einschätzung der Mehrheit der Geförderten sowie der MAS (HF: 73 %, ER: 62 %, MAS: 83 %) werden die jeweiligen Programme im wissenschaftlichen Umfeld als Exzellenzprogramme wahrgenommen.

**Tabelle 25: Wird das Programm in Ihrem wissenschaftlichen Umfeld als Exzellenzprogramm wahrgenommen?**

	Sowi/Gewi	Nawi/Technik	Life Sciences	Gesamt
<b>Hertha Firnberg (N 99)</b>				
ja	69 %	84 %	65 %	73 %
nein	31 %	16 %	35 %	27 %
<b>Elise Richter (N 53)</b>				
ja	71 %	60 %	50 %	62 %
nein	29 %	40 %	50 %	38 %
<b>MAS (N 59)</b>				
ja	-	-	-	83 %
nein	-	-	-	17 %

Quelle: Onlinebefragung

Der geringere Wert für das ER Programm ist möglicherweise auf die kürzere bisherige Laufzeit des Programms zurückzuführen und dem damit einhergehenden geringeren Bekanntheitsgrad. Diese These wurde in den Interviews auch mehrfach bestätigt.

**Tabelle 26: Wie hat sich die allgemeine Einschätzung zum Programm in den letzten Jahren auf Ihrem Institut verändert?**

<b>Antworten Mit AntragstellerInnen (N 59)</b>	
verschlechtert	12 %
gleich geblieben	4 %
verbessert	84 %
k.A.	14 %

Quelle: Onlinebefragung





Auch die Antworten von MAS geben indirekt einen Hinweis in diese Richtung. 84 % der befragten MAS meinen, dass sich die Einschätzung des Programms am eigenen Institut in den letzten Jahren verbessert hat. 12 % gehen von einer Verschlechterung des Stellenwertes aus.

Das Feedback vom wissenschaftlichen Umfeld ist allerdings nicht einheitlich. Die Antworten der Stelleninhaberinnen zeigen ein breites Spektrum an Einschätzungen, mit denen die Wissenschaftlerinnen konfrontiert sind. Diese reichen von „hohes Prestige“ und „zu den besten“ über „vom Rektorat (...) und Institutsleitung (...) positiv kommentiert“ bis hin zu „Behindertenstipendium“.

In Interviews und offenen Antworten wird in vielen Fällen auch das anerkennende Feedback seitens der Universität bzw. Universitätsleistung betont (z. B. TU Wien, Universität Innsbruck). Gleichzeitig besteht nach Auskunft der Befragten bei der offensiven Außendarstellung aus Sicht der Projektleiterinnen aber nach wie vor Optimierungspotenzial.

Insgesamt dürfte die Tatsache, dass das Programm ausschließlich für Frauen zugeschnitten ist, in der Gesamtbeurteilung des Programms in der Tendenz auf Zustimmung stoßen. Etwa die Hälfte der Befragten (HF: 49 %, ER: 57 %) gibt an, dass der Frauenförderaspekt ihrer Einschätzung nach in der Gesamtbeurteilung des Programms des wissenschaftlichen Umfelds keinen Einfluss hat („neutral“). Ein Drittel (34 %) meint, dass sich der Genderaspekt positiv auf die Gesamtbeurteilung auswirkt. In den SOWI/GEWI wird der Genderaspekt positiver beurteilt als in den Vergleichsdisziplinen. Die Unterschiede sind jedoch nicht statistisch signifikant.

**Tabelle 27: Ihre Stelle wird im Rahmen eines Karriereentwicklungsprogramms ausschließlich für Frauen gefördert. Wie wird dies in Ihrem wissenschaftlichen Umfeld mehrheitlich beurteilt?**

	Sowi/Gewi	Nawi/Technik	Life Sciences	Gesamt
<b>Hertha Firnberg (N 99)</b>				
positiv	46 %	28 %	32 %	34 %
neutral	35 %	50 %	57 %	49 %
negativ	19 %	22 %	11 %	17 %
<b>Elise Richter (N 53)</b>				
positiv	33 %	13 %	28 %	26 %
neutral	46 %	60 %	72 %	57 %
negativ	21 %	27 %		17 %

Quelle: Onlinebefragung

Die Antworten zu einer offen gestellten Frage im Fragebogen spiegeln das Spektrum möglicher Einschätzungen wider. Beispielsweise hoben im HF Programm 12 der 56 antwortenden Frauen den „Neidaspekt“, den das Programm bei einigen männlichen Kollegen auslöst, hervor, in elf Fällen wurden ausdrücklich positive Feedbacks betont.

In den Interviews wurde der Umstand, dass Frauen nach wie vor unterdurchschnittlich in der Wissenschaft vertreten sind, als ausreichende Begründung für das Programm angesehen.

## 4.2.6 Vorschläge zur Weiterentwicklung des Programms

Fragen zur Weiterentwicklung des Programms umfassten die Felder des Programmdesigns, der Umsetzung wie auch der Nachhaltigkeit/Integration in die Universität. Die Antworten zeigen, dass insbesondere die Nachhaltigkeit und die Integration der Wissenschaftlerinnen in der Universität als vordringliche Felder gesehen werden. Dies spiegelt sich auch in den zahlreichen offenen Antworten zu diesem Themenkomplex wider. Vor allem Fragen der weiteren Karriereoptionen werden thematisiert. Diese richten sich in erster Linie an die Universitäten selbst und erst nachgereicht an den FWF.

Weiterentwicklungsoptionen zum Programmdesign bzw. Umsetzung werden zwar ebenfalls artikuliert, sind in der Dringlichkeit jedoch weniger stark ausgeprägt wie Fragen zur Integration/Nachhaltigkeit. Adressat dieser Entwicklungsfelder ist primär der FWF.

Im Einzelnen zeigt sich folgendes Bild:

### Programmdesign

Die **Verbesserung der finanziellen Ausstattung** ist im HF Programm für 57 %, im ER Programm für 38 % „sehr hoch“ bzw. „hoch“ prioritär. Die Analyse nach Fachbereichen zeigt jedoch deutliche Unterschiede: Vor allem von Stelleninhaberinnen experimenteller Fachdisziplinen wird dieser Punkt deutlich stärker als prioritär eingestuft als bspw. für sozial- und geisteswissenschaftliche Disziplinen (HF: Life Science: 84 %, NAWI/Technik: 53 %, SOWI/GEWI: 27 %). Hier spiegeln sich die bereits diskutierten unterschiedlichen Arbeitsweisen der Wissenschaftsdisziplinen wider. Insbesondere wurde die Ausstattung an Verbrauchsmaterialien in einigen Fällen als unzureichend für bestimmte (labororientierte) Disziplinen eingestuft, ebenso wie die eingeschränkte Möglichkeit, MitarbeiterInnen über das Projekt zu bezahlen. In den offenen Fragen wurde dieser Punkt auch oftmals hervorgehoben. Einige Beispiele: *„Es sollte ein System geben, welches es einem vereinfacht, MitarbeiterInnen (Diplom, Dissertation,...) einzubinden, ohne gleich ein komplettes neues Programm einreichen zu müssen.“* *„Da das HF Projekt nur unzureichend mit Geldern für Verbrauchsmaterialien, Geräte etc. ausgestattet ist, muss der Mit Antragsteller aus anderen Quellen erheblich in das Projekt investieren.“* *„Im naturwissenschaftlichen Bereich ist die Finanzierung für nur eine Person in diesem Stadium fast sinnlos, man muss eine Forschungsgruppe aufbauen, die aus mehreren PhDs und Diplomanden besteht, um auch Habilitieren zu können“ [ER Fr. 62].*

Dem weiteren **Ausbau der Begleitmaßnahmen** kommt den Antwortenden zufolge insgesamt für mehr als die Hälfte (HF: 54 %, ER: 66 %) keine hohe Priorität zu. Damit ist der „Zufriedenheitsgrad“ in diesem Bereich deutlich höher als bei den HF Kolleginnen. Ein Drittel der HF Stelleninhaberinnen sehen eine „hohe“ Notwendigkeit zum Ausbau von Begleitmaßnahmen, 14 % sogar eine „sehr hohe“. In den offenen Antworten wurde in Einzelfällen auch die „Wienlastigkeit“, insbesondere von Vernetzungstreffen, kritisiert.

Im Gegensatz zum HF Programm gibt es im ER Programm die Möglichkeit eines **Kinderpauschalbeitrags**. Die Anteile jener, die einen Ausbau für wichtig halten, und jener, die darin keine Notwendigkeit sehen, halten sich im ER



Programm in der Waage. Erwartungsgemäß ist damit auch in diesem Punkt ein höherer Zufriedenheitsgrad erkennbar als beim HF Programm, bei dem zwei Drittel einen Ausbau des Pauschalbetrages wünschen.

Maßnahmen zur Verbesserung der **Integration in internationale Netzwerke** werden als wichtig erachtet. Bei HF wünschen sich vier Fünftel Maßnahmen in diesem Bereich, bei ER sind es 70 %. Insbesondere bei HF zeigen sich signifikante Unterschiede nach Wissenschaftsbereichen: Der Anteil der Sozial- und Geisteswissenschaftlerinnen, die diesen Bereich als notwendig ansehen, ist mit 92 % höher als jener der Kolleginnen aus den Bereichen NAWI/Technik (60 %) und Life Sciences (70 %) liegt. Das seit Herbst 2010 eingeführte Beurteilungskriterium, wonach ein Auslandsaufenthalt im Rahmen von HF empfohlen wird, dürfte diesen Kritikpunkt zumindest entschärfen. Zu überlegen ist demnach, ob auch für ER eine Empfehlung eines Auslandsaufenthalts mit ange-dacht werden sollte.

Eine **Verlängerung der Laufzeit** hat für 59 % der Befragten eine „sehr hohe“ bzw. „hohe“ Priorität. Dieser Befund ist insofern überraschend, als an anderer Stelle der Befragung 83 % der Befragten die Dauer der Förderung als ausreichend angeben. Die Einzeldatenanalyse zeigt, dass tendenziell jene, die insgesamt mit der Dauer der Förderung unzufrieden sind, auch in der Verlängerung der Laufzeit eine höhere Priorität sehen<sup>14</sup>.

**Tabelle 28: In welchen Bereichen halten Sie eine Weiterentwicklung des Programms für dringend erforderlich?**

	Hertha Firnberg (N 97-98)				Elise Richter (N 53)			
	sehr hoch	hoch	gering	keine	sehr hoch	hoch	gering	keine
Laufzeit verlängern	26 %	33 %	38 %	3 %	25 %	32 %	34 %	9 %
finanzielle Ausstattung verbessern	23 %*	34 %*	39 %*	4 %*	15 %	23 %	49 %	13 %
Anreize für MAS erhöhen	22 %	33 %	37 %	8 %	16 %	27 %	45 %	12 %
Begleitmaßnahmen (Coaching, PR etc.) ausbauen	14 %	33 %	49 %	4 %	17 %	17 %	58 %	8 %
Kinderpauschalbeträge ausbauen	23 %	44 %	27 %	6 %	16 %	33 %	43 %	8 %
Verbesserung Integration internationale Netzwerke	31 %*	48 %*	18 %*	3 %*	33 %	36 %	27 %	4 %
Integration an der Uni	48 %	39 %	11 %	2 %	51 %	41 %	6 %	2 %
Verankerung Programms an Unis verstärken	68 %	26 %	4 %	2 %	72 %	18 %	10 %	0 %

Quelle: Onlinebefragung

### Integration / Nachhaltigkeit

Obwohl das Programm die Chancen der Wissenschaftlerinnen der eigenen Einschätzung nach mehrheitlich verbessert (vgl. Kapitel 4.2.3 „Karriereentwicklung“), werden die unsicheren Karrierechancen, die drittmittelfinanzierte Stellen mit sich bringen, in den offenen Antworten sehr häufig diskutiert. Während HF Stelleninhaberinnen in den offenen Antworten die Gefahr der Finanzierungslücken auf dem Weg Richtung Habilitation diskutieren, stellen ER Projektleiterinnen verstärkt die Frage nach der weiteren Kar-

<sup>14</sup> Der entsprechende Korrelationswert liegt jedoch „nur“ bei 0,38. Damit bleibt zum Teil ein Widerspruch im Antwortverhalten bestehen, da es auch Fälle gibt, die die Laufzeit als sehr angemessen einschätzen, die Notwendigkeit der Verlängerung dieser jedoch sehr wohl prioritär einschätzen.

riereentwicklung nach der Habilitation, dies vor allem vor dem Hintergrund des qualifikationsbedingt enger werdenden Arbeitsmarktes. *„Elise Richter hilft zur Überbrückung, ist angemessen bezahlt, ist flexibel genug, um auch parallel andere Projekte zu bearbeiten, löst aber nicht das Dilemma der prekären Situation, in der wir ProjektassistentInnen uns befinden. Obwohl ich ständig nach Sichtbarkeit in der Fakultät trachte, international und national gut vernetzt bin, weiß ich nicht, wovon ich in 2 Jahren leben werde.“* [ER 98]. Demnach kommen manche Geförderte zu dem Schluss: *„Eine Elise Richter Stelle bedeutet volles Karriererisiko. Sie erhöht die Karrierechancen nach oben und kann alle anderen vereiteln“*.

Um die Chancen grundsätzlich für Stelleninhaberinnen zu erhöhen, wird vor allem in zwei Feldern hoher Handlungsbedarf gesehen:

Die Erhöhung der **Integration an der Universität während der Laufzeit** wird von der überwiegenden Mehrheit der Antwortenden (HF: 86 %, ER: 92 %) als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ angesehen. Darin spiegeln sich auch die Einschätzungen der Projektleiterinnen, wonach zu einem hohen Prozentsatz die Integration in das Institut schlechter war als ursprünglich erwartet (vgl. Kapitel 4.2.2 „Erfahrungen / Output“). Ein Zitat unter vielen: *„Trotz der weit fortgeschrittenen Qualifikation bleibt eine Projektmitarbeiterin an mancher Universität eine Mitarbeiterin 2. Klasse. Ohne Planstelle zählt sie nicht zum „eigentlichen“ Personal und wird nicht in die Zukunftspläne und den strategischen Informationsaustausch einbezogen.“* Der Grad der Integration von drittmittelfinanziertem Personal scheint jedoch nach Fachbereichen zu differieren. Diesen Schluss legen sowohl die Interviews als auch das Antwortverhalten der Befragten nahe. Insbesondere in Disziplinen, bei denen Drittmittelfinanzierung weniger verbreitet waren bzw. sind, dürften *„drittmittelfinanzierte Stellen ... noch immer als zweithklassig (...)“* [HF Fr. 63] eingestuft werden.

Die gewünschte Integration in das Institut hat jedoch auch ambivalente Seiten für die Geförderten. Die Befragung und auch die Interviews zeigten klar, dass die Projektleiterinnen es sehr schätzen, sich selbstständig und vor allem fokussiert auf ihre eigene Forschung konzentrieren zu können – bei gleichzeitiger zumindest partieller Integration (z. B. Arbeitsplatz, Lehre) am Institut. Diese „Befreiung“ von kommissioneller Institutsarbeit bzw. ausgiebiger Lehre impliziert jedoch auch die eingeschränkte Einbindung ins Institut und erschwert eine soziale Integration. *„Wenn man eine Zeit lang eigenständig, außerhalb der gewöhnlichen Universitätsstrukturen und des Teams, an einem Projekt arbeitet, ist es schwierig, danach wieder in diese Universitätsstrukturen zurückzufinden. Sich in diesen zu bewegen ist aber enorm wichtig, um nach Abschluss des Projekts Chancen auf eine Professur zu haben.“* [Elise Richter Stelleninhaberin]

Der **Verankerung der Programme in die karrierefördernden Maßnahmen an den Universitäten** wird ebenfalls eine „hohe“ oder „sehr hohe“ Priorität (HF: 94 %, ER: 90 %) für eine Weiterentwicklung beigemessen. Dies zeigt sich auch im Antwortverhalten bei offenen Fragestellungen. Auf diesen Punkt wird von den Befragten an unterschiedlichen Stellen im Fragebogen eingegangen. Die Diskussion in den offenen Antworten dreht sich vielfach um den generellen Umgang der Universitäten mit drittmittelfinanzierten Stellen (Kettenvertragsregelung, Gefahr von „Finanzierungslücken“ etc.) und der Frage, welche Möglichkeiten die Universitäten speziell HF und ER Stelleninhaberinnen



nen, auch angesichts eingeschränkter Rahmenbedingungen, bieten bzw. bieten können. *„Die Nachhaltigkeit des Programms ist so gut wie es das Commitment der Universitäten ist, diesen Frauen weitere Möglichkeiten anzubieten.“*

Vorschläge der Stelleninhaberinnen aber auch der Mittragstellerinnen zielen insgesamt auf ein höheres Commitment der Universitäten gegenüber den Stelleninhaberinnen ab. Hierzu würde die vorrangige Berücksichtigung von Stelleninhaberinnen bei Laufbahnstellenausschreibungen ebenso zählen wie bspw. Stipendien zur Überbrückung von Finanzierungslücken u. ä.



## A ANHANG

---

### A.1 Programme in Deutschland und der Schweiz im Vergleich



**Abbildung 16: Programme in Deutschland und der Schweiz im Vergleich**

Beschreibung der Programme	Marie Heim Vögtlin Programm (Schweiz)	Lise Meitner Programm (Nordrhein-Westfalen)	Margarete von Wrangell Programm (Baden-Württemberg)
<b>Zielgruppe</b>	Sehr gut qualifizierte Doktorandinnen und Postdoktorandinnen aller Disziplinen, die ein Forschungsprojekt an einem Schweizer Hochschulinstitut durchführen wollen.	Hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen, die eine Universitätslaufbahn in Nordrhein-Westfalen anstreben	Hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen, die eine Karriere an wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulen in Baden-Württemberg anstreben.
<b>Zielsetzung</b>	Integration und Reintegration von Wissenschaftlerinnen	Habilitation der Wissenschaftlerinnen	Habilitation der Wissenschaftlerinnen
<b>Anforderungen</b>	Vorausgehende Reduktion oder Unterbrechung der Forschungstätigkeit durch familiärer Betreuungspflichten (Kinder), Wohnortwechsel, berufliche Veränderung der Lebenspartner/in	Hervorragende Promotion, kontinuierliche Laufbahn, gut geplantes und überzeugendes Habilitationsprojekt	Hervorragende Promotion, kontinuierliche Laufbahn, gut geplantes und überzeugendes Habilitationsprojekt
<b>Dauer</b>	2-3 Jahre	2-3 Jahre	Bis zu 5 Jahre
<b>Jährliche Höhe</b>	Gehaltssätze für wissenschaftliche Assistentinnen und Doktorandinnen, in SNF geförderten Forschungsprojekten, Sachkosten, Kinderzulage(n)	Stipendien (1.800 bis 2.100 € monatlich), Sach- und Reisekosten, Kinderbetreuungszuschüsse, Auslandszuschlag (12 Monate)	Anstellungsverhältnis nach TV-L EG 13
<b>Antragstellung</b>	Jährliche Ausschreibung	Jährliche Ausschreibung von 1991 - 2005 (Das Programm ist ausgelaufen)	Jährliche Ausschreibung seit 2008
<b>Vergabe</b>	Begutachtung durch Kommissionen, dann Interview. Erfolgsquote: 37%	Vergabekommission (93,7% der Geförderten haben die Habilitation abgeschlossen)	Vergabekommission Erfolgsquote 25% (1997 – 2010: 493 Anträge, davon 123 Bewilligungen)
<b>Volumen</b>	Jährlich 35-40	Jährlich 25	Jährlich ca. 8-10
<b>Verteilung der Fachdisziplinen (2010 für MHV bzw. Jahres-Durchschnitt)</b>	8 Mathematik, Natur- u. Ingenieurwiss. (Post-Docs) 15 Geistes- und Sozialwissenschaften (10 Doktorandinnen, 5 Post-Docs) 14 Biologie und Medizin (3 Doktorandinnen, 11 Post-Docs)	24% Mathematik und Naturwiss. 1,8% Ingenieurwissenschaften 14% Geistes- und Sozialwiss. 29% Sprach- und Kulturwiss. 22% Medizin 8,1% Rechts- und Wirtschaftswiss.	19% Naturwissenschaften 9% Ingenieurwissenschaften u. Informatik 39% Geisteswissenschaften 33% Lebenswissenschaften
<b>Finanzierung</b>	Schweizerischer Nationalfonds; weiterführende Finanzierung nach Ablauf des MHV-Beitrags durch die Hochschulen (bisher wurden 90% nach Ablauf des MHV-Beitrags weiterbeschäftigt).	Mittel aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP), Fachprogramm für Chancengleichheit	3 Jahre durch das Ministerium + ESF und bis zu 2 weiteren Jahren durch die jeweilige Hochschule
<b>Besonderheiten</b>	Keine Altersgrenze Teilzeitförderung möglich (Beschäftigungsgrad: mindestens 50%) Keine Mitantragstellung. <b>LOI des Gastinstituts</b> erforderlich: Bestätigung der Aufnahme und Aussicht auf Weiterbeschäftigung für mindestens ein Jahr. Doktorierende und Post-Docs in einem Programm, dadurch nur ein „Brand“. <b>Jährliche Vergabe eines Preises</b> für besondere Leistungen einer Stelleninhaberin. Der Preis erhöht die Sichtbarkeit einer hervorragenden Nachwuchswissenschaftlerin und des Programms.	Keine Altersgrenze Teilzeitförderung mit Laufzeitverlängerung möglich Keine Mitantragstellung	Keine Mitantragstellung <b>Pflichten der Geförderten:</b> Arbeitskraft auf das Habilitationsvorhaben konzentrieren Lehrverpflichtung von 4 Semesterwochenstunden Beteiligung am Wissenschaftsmanagement des Instituts Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen (Einführung, Seminare, Mentoring, Training etc.) Jährlicher Zwischenbericht, Abschlussbericht, Liste der Veröffentlichungen
<b>Einschätzung der Expertinnen</b>	Es handelt sich um ein sehr erfolgreiches Programm zum Wiedereinstieg von Frauen in die Wissenschaft, das seit ca. 20 Jahren läuft. Die Gastinstitute sind zu einem eigenen Engagement verpflichtet. 36% der Antragstellerinnen 2010 gaben an, Teil eines „Dual Career Couples“ zu sein. Hoher Ausländerinnen-Anteil. Vernetzung im MHV-Networking.	Das Programm wurde als „Exzellenzprogramm“ akzeptiert. Es wurden laufend Verbesserungen eingeführt, z. B. Begleitprogramm mit Coaching und Seminaren (nicht verpflichtend), Vernetzung, Verbesserung der Kommunikation des Programms. Das Programm zeigte die bekannten Schwächen eines Stipendienprogramms, wie mangelnde Integration der Geförderten in die Hochschulen und die „Scientific Community“, nicht angemessene Ausstattung durch die Hochschulen, mangelnde Verbindlichkeit der Betreuung.	Als positiv kann die strikte Einbindung der Hochschule in die Finanzierung und Begleitung gewertet werden, die zahlreiche Vorteile bringt, sowie die verpflichtende Teilnahme der Geförderten an allen angebotenen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, durch die viele Probleme hinsichtlich der Integration vermieden werden.

## A.2 InterviewpartnerInnen

**Tabelle 29: Liste der InterviewpartnerInnen**

Name	Universität	Institut
<b>Wissenschaftlerinnen:</b>		
FAKLER Karin	Technische Universität Wien	Institut für Verfahrenstechnik, Umwelttechnik und Technische Biowissenschaften
HARTER-UIBOPU Kaja	Akademie der Wissenschaften	Kommission für antike Rechtsgeschichte
KAUFMANN Liane	UMIT - Private Universität für Gesundheitswissenschaften	Medizinische Informatik und Technik
KHAKZADEH-LEILER Lamiss	Universität Innsbruck	
KRATZER Regina	Technische Universität Graz	Institut für Biotechnologie und Bioprozesstechnik
PILAT-LOHINGER Elke	Universität Wien	Institut für Astronomie
SCHAPPACHER-TILP Gudrun	Universität Graz	Institut für Mathematik und Wissenschaftliches Rechnen
ZOBEL Elke	Universität Salzburg	Fachbereich Wissenschaft und Kunst
<b>Mitragsteller:</b>		
BLÄSI Udo	Universität Wien	Institutsvorstand/Institut f. Mikrobiologie. u Genetik
RICHTER Hanno	Universität für Bodenkultur Wien	Institut für Botanik
<b>VertreterInnen der Universitäten:</b>		
ENGL Heinz W.	Universität Wien	Vizekanzler für Forschung und Nachwuchsförderung
GLÖSSL Josef	Universität für Bodenkultur Wien	Vizekanzler für Forschung und Internationale Forschungskooperation
HOLOUBEK Michael	Wirtschaftsuniversität Wien	Vizekanzler für Infrastruktur und Personal
KOTSIS Gabriele	Universität Linz	Vizekanzlerin für Forschung
LANGMANN Andrea	Medizin. Universität Graz	Vizekanzlerin für Personal und Gleichstellung
MATT-LEUBNER Sara	Universität Innsbruck	
MURSHITZ Katharina	Universität Innsbruck	Forschungsservice Innsbruck
SONNLEITNER Käthe	Universität Graz	Leiterin Institut für Geschichte
SPERK Günther	Medizinische Universität Innsbruck	Vizekanzler für Forschung
STELZER Franz	Techn. Universität Graz	Vizekanzler für Forschung und Technologie
<b>Coaching:</b>		
AUTENGRUBER Ursula	Autengruber Consulting	
<b>Fördergeber:</b>		
MENSCHIK Susanne	FWF - Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung	
WOYTECECK Susanne	FWF - Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung	
ZIMMERMANN Barbara	FWF - Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung	

Quelle: convelop





## A.3 Klassifikation der Wissenschaftszweige

### Geistes- und Sozialwissenschaften:

#### **5 SOZIALWISSENSCHAFTEN**

- 51 Politikwissenschaft
- 52 Rechtswissenschaften
- 53 Wirtschaftswissenschaften
- 54 Soziologie
- 55 Psychologie
- 56 Raumplanung
- 57 Angewandte Statistik, Sozialstatistik
- 58 Pädagogik, Erziehungswissenschaften
- 59 Sonstige und interdisziplinäre Sozialwissenschaften

#### **6 GEISTESWISSENSCHAFTEN**

- 61 Philosophie
- 64 Theologie
- 65 Historische Wissenschaften
- 66 Sprach- und Literaturwissenschaften
- 67 Sonstige philologisch-kulturkundliche Richtungen
- 68 Kunstwissenschaften
- 69 Sonstige und interdisziplinäre Geisteswissenschaften

### Naturwissenschaft und Technik:

#### **1 NATURWISSENSCHAFTEN**

- 11 Mathematik, Informatik
- 12 Physik, Mechanik, Astronomie
- 13 Chemie
- 15 Geologie, Mineralogie
- 16 Meteorologie, Klimatologie
- 17 Hydrologie, Hydrographie
- 18 Geographie
- 19 Sonstige und interdisziplinäre Naturwissenschaften

#### **2 TECHNISCHE WISSENSCHAFTEN**

- 21 Bergbau, Metallurgie



- 22 Maschinenbau, Instrumentenbau
- 23 Bautechnik
- 24 Architektur
- 25 Elektrotechnik, Elektronik
- 26 Technische Chemie, Brennstoff- und Mineralöltechnologie
- 27 Geodäsie, Vermessungswesen
- 28 Verkehrswesen, Verkehrsplanung
- 29 Sonstige und interdisziplinäre Technische Wissenschaften
  
- 4 LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, VETERINÄRMEDIZIN**
- 41 Ackerbau, Pflanzenzucht, Pflanzenschutz
- 42 Gartenbau, Obstbau
- 43 Forst- und Holzwirtschaft
- 44 Viehzucht, Tierproduktion
- 49 Sonstige und interdisziplinäre Land- und Forstwirtschaft

#### Life Sciences:

- 14 Biologie, Botanik, Zoologie**
- 3 HUMANMEDIZIN**
- 31 Anatomie, Pathologie
- 32 Medizinische Chemie, Medizinische Physik, Physiologie
- 33 Pharmazie, Pharmakologie, Toxikologie
- 34 Hygiene, medizinische Mikrobiologie
- 35 Klinische Medizin (ausgenommen Chirurgie und Psychiatrie)
- 36 Chirurgie und Anästhesiologie
- 37 Psychiatrie und Neurologie
- 38 Gerichtsmedizin
- 39 Sonstige und interdisziplinäre Humanmedizin
- 45 Veterinärmedizin**

## A.4 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Andresen, Sünne / Oppen, Maria / Simon, Dagmar (2003): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferenz als Ergebnis von Aushandlungsprozessen in Organisationen.
- Arnold, Erik (Hrsg.) (2004): Evaluation of the Austrian Industrial Research Promotion Fund (FFF) and the Austrian Science Fund (FWF).
- Astor, Michael et al. (2009): Grundlagenfinanzierte Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen (Systemevaluierung).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009): Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009): Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung.
- Dinges, Michael (Joanneum Research) (2005): The Austrian Science Fund: Ex Post Evaluation and Performance of FWF Funded Research Projects.
- FWF – Genderreferat und Abteilung Mobilitäts- und Frauenförderung (2008): Frauen in der Wissenschaft – Infomaterial, FWF.
- FWF (div.): Jahresberichte. Online verfügbar:  
[http://www.fwf.ac.at/de/public\\_relations/publikationen/fwf-jahresberichte.html](http://www.fwf.ac.at/de/public_relations/publikationen/fwf-jahresberichte.html).
- Gerhardter, Gabriele et al. (2009): Strategische Governance: Der Zukunft von Forschung, Technologie und Innovation ihren Möglichkeitsraum geben (Systemevaluierung).
- Kastner Monika, Grasenick Karin (2003): Evaluation des Lehrgangs für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Programms „Potenziale Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“. In: Hey Barbara/Pellert Ada/Wieser Ilse (Hg.): Das Programm „Potenziale Barrieren und Chancen. Frauen an der Universität“ der Grazer Universitäten. Dokumentation. Information Sondernummer 1/2003 S. 100-117.
- Leemann, Regula / Stutz, Heidi (2008). Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO).
- Lamont M. (2010): How Professors Think: Inside the Curious World of Academic Judgment, Harvard University Press.
- Leemann, Regula Julia; Stutz, Heidi (2008): Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO), FNSNF – Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.
- Mayer, Sabine et al. (2009): Das Angebot der direkten FTI-Förderung in Österreich (Systemevaluierung).
- Mayer, Sabine et al. (2009): Public RTDI Funding in Austria - the Target Groups' Perspective (Systemevaluierung).
- Shalala D., Agogino A. Baiyn L. Birgenau R. Cauce AM. Deangelis C. Denton D. Grosz B. Handelsman J. Koehane N. Malcom S. Richmond G. Rivlin A. Simmons R. Spelke E. Steitz J. Weyuker E. Zuber M. (2006): Beyond



Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering. The National Academies. Online verfügbar: <http://www.nap.edu/catalog/11741.html>.

SPECTRA (2002a): Meinungsumfrage zum FWF, Kernauswertung.

SPECTRA (2002b): Meinungsumfrage zum FWF, Executive Summary.

Stutz, Heidi / Dubach, Philipp / Guggisberg, Jürg / Fuchs, Gesine / Strub, Silvia (2008): Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO).

Warta, Katharina (Technopolis) (2006): Evaluation of the FWF mobility programs Erwin Schrödinger and Lise Meitner.

Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Wroblewski, Angela et al. (2007): Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 21; Verlag Österreich.

convelop



cooperative knowledge design gmbh

convelop  
cooperative knowledge design gmbh

A-8010 Graz      Bürgergasse 8-10/1  
Telefon:            +43 (0) 316 720 813  
Fax:                 +43 (0) 316 720 813-20  
[www.convelop.at](http://www.convelop.at)    [office@convelop.at](mailto:office@convelop.at)