

WISSENSCHAFTSFORSCHUNG

SCIENCE RESEARCH

GEOGRAPHIE MIT GENDER-GAPS: GESCHLECHTERUNGERECHTIGKEITEN IM WISSENSCHAFTLICHEN ALLTAG IN ÖSTERREICH

Heide K. BRUCKNER, Sarah WACK, Ulrich ERMANN
und Anke STRÜVER, alle Graz*

*Erste Einreichung / initial submission: 10/2024; revidierte Fassung / revised submission: 01/2025;
endgültige Annahme / final acceptance: 02/2025*

mit 1 Tabelle im Text

INHALT

<i>Zusammenfassung</i>	10
<i>Summary</i>	10
1 Einleitung	10
2 Gleichstellungsmaßnahmen im Wissenschaftsbetrieb	13
3 Methodischer Zugang zur Untersuchung vergeschlechtlicher Herausforderungen	16
4 Care-Arbeit innerhalb und außerhalb der Universität	20
5 Intransparenz universitärer Verfahren	25
6 Mikroaggressionen im Arbeitsalltag	30
7 Diskussion und Schlussfolgerungen.....	32
8 Literaturverzeichnis.....	36

* Heide K. BRUCKNER, Ph.D., M.A., Postdoktorandin; Sarah WACK, B.Sc., studentische Mitarbeiterin; Univ.-Prof. Dr. Ulrich ERMANN, Professur für Humangeographie unter Berücksichtigung der Fachdidaktik; Univ.-Prof. Dr. Anke STRÜVER, Professur für Humangeographie; alle: Institut für Geographie und Raumforschung, Universität Graz, Heinrichstraße 36, 8010 Graz. – E-Mails: heide.bruckner@uni-graz.at, sarah.wack@edu.uni-graz.at, ulrich.ermann@uni-graz.at, anke.struever@uni-graz.at.

Heide K. BRUCKNER und Sarah WACK teilen sich die Erstautorinnenschaft dieses Beitrags.

Zusammenfassung

In diesem Beitrag werden die vergeschlechtlichten Ungleichheiten und Herausforderungen, denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Geographischen Instituten an österreichischen Universitäten ausgesetzt sind, untersucht. Auf Basis qualitativer Interviews mit Postdoktorand/inn/en und Professorinnen wird gezeigt, dass Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und -gerechtigkeit implementiert wurden, diese jedoch in der Praxis oft hinter den Erwartungen zurückbleiben. Zentrale Probleme umfassen die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit, intransparente Anstellungsverfahren und die persistente Präsenz vergeschlechtlichter Mikroaggressionen. Trotz Fortschritten bei der Anzahl von Frauen in akademischen Positionen bestehen weiterhin strukturelle Benachteiligungen, insbesondere für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten. Der Artikel beleuchtet, wie diese Faktoren die Karrierewege und den Arbeitsalltag von Geographinnen und Geographen in Österreich prägen.

Schlagwörter: Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung, österreichische Geographie-Institute, Care-Arbeit, Intransparenz, Mikroaggressionen

Summary

GEOGRAPHY WITH GENDER-GAPS: GENDER INEQUITIES IN EVERYDAY ACADEMIA IN AUSTRIA

This paper examines the gender inequities and challenges faced by researchers in Geography Departments at Austrian universities. By way of qualitative interviews with postdoctoral researchers and female professors, it demonstrates that while measures for gender equality have been implemented to promote gender equity, they often fall short of expectations in practice. Key issues include the unequal distribution of care work, non-transparent hiring processes, and the persistence of gender-based microaggressions. Despite progress in increasing the number of women holding academic positions, structural disadvantages remain, particularly for women with childcare responsibilities. The article highlights how these factors shape the career paths and everyday workplace culture of geographers in Austria.

Keywords: Gender equity, equality, Austrian geography departments, care work, intransparency, microaggressions

1 Einleitung

„[Ein ehemaliger Kollege] hat einen Preis bekommen und ich bin vor dem Hörsaal mit ihm gestanden am Institut, an dem ich gearbeitet habe. Und dann ist jemand von der Vereinigung gekommen, hat dem Preisträger gratuliert, mich angeschaut und gesagt: ‚Sie müssen die Freundin sein‘, weil klar, wer sonst. Was macht eine Frau an diesem Institut? Dass eine Frau am Institut da arbeitet, kommt gar nicht in Frage.“ – Postdoktorandin (w)

„Und es hat mich fast schon traumatisiert, diese lange Zeit, als mein Kind klein war, mich vom befristeten Vertrag zum befristeten Vertrag durchzuhangeln. Und diese Vorstellung, ich hatte dann wirklich Angst, ich lande irgendwie mit meinem Kind unter der Brücke, weil ich keinen Job habe und weil ich nie Sicherheit hatte.“ – Professorin (w)

Geschlechtergleichstellung wird in Österreich als ein zentrales gemeinsames Anliegen aller Universitätsangehörigen in allen universitären Angelegenheiten definiert und ist seit dem Inkrafttreten des Universitätsgesetzes von 2002 als durchgängiges Leitprinzip verankert.¹⁾ Als Folge dessen weitet sich der so genannte Flaschenhals auf dem Karriereweg nach „oben“ und die gläserne Decke auf dem Weg zur Professur wird brüchiger (WROBLEWSKI und STRIEDINGER 2018). Allerdings verdeutlichen die Eingangszitate aus Interviews mit österreichischen Hochschulgeographinnen die Unsicherheit, Belastung und Benachteiligung, die viele Wissenschaftlerinnen aufgrund ihres Geschlechts und der durch dieses zugeschriebenen wie gelebten Rollen erfahren. Diese Erfahrungen stellen das Gegenteil der Bemühungen vieler Universitäten dar, sich als karriere- und familienfreundliche Einrichtungen mit geschlechterparitätischen Selbstansprüchen zu präsentieren (BOURABAIN 2024). Auch wenn Universitäten den Anspruch verfolgen, Geschlechtergerechtigkeit zu fördern und familienfreundlich zu sein, bleiben viele der Maßnahmen weit hinter den Zielvorgaben und Erwartungen zurück. Dadurch entsteht die Illusion eines gelösten Problems, während die realen Schieflagen und Herausforderungen bestehen bleiben.

Eine dieser Schieflagen in der Wissenschaftslandschaft der österreichischen Hochschulgeographie drückt sich in der anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen aus – und zwar vor allem in den höheren Statusgruppen und im Bereich der entfristeten, so genannten Dauerstellen, aber auch in der Herausgeberschaft und Beiratsmitgliedschaft von wissenschaftlichen Zeitschriften.²⁾ Diese Feststellung ist nicht neu (siehe z. B. WASTL-WALTER 1985 für Österreich und BÖRDLEIN 1994 für die gesamte deutschsprachige Geographie) und die Bearbeitung dieser Schieflagen droht dennoch als „Luxusproblem“ (zitiert in BAURIEDL 2022, S. 103) abgetan zu werden. Denn obwohl die Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Positionen in den letzten Jahren infolge gesellschaftlicher und institutioneller Veränderungen zugenommen hat (WROBLEWSKI und STRIEDINGER 2018), zeigen Untersuchungen an Hochschulen in Westeuropa und Nordamerika, dass vergeschlecht-

¹⁾ Siehe den in § 2 (9) Universitätsgesetz (UG) festgehaltenen leitenden Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter, die in § 3 UG genannte universitäre Aufgabe der Gleichstellung der Geschlechter sowie Frauenförderung, die in § 20a UG formulierte Pflicht zur „geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialgremien“ und die in § 20b UG geregelte Erstellung eines Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans zur Umsetzung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes.

²⁾ Auch die „Mitteilungen der Österreichischen Geographischen Gesellschaft“ (MÖGG) fallen dabei ins Auge: 24 Männern stehen im Wissenschaftlichen Beirat der Zeitschrift lediglich drei Frauen gegenüber, darunter keine einzige in Österreich tätige (siehe <https://oegg.univie.ac.at/publikationen-der-oegg/mitteilungen-der-oesterreichischen-geographischen-gesellschaft/wissenschaftlicher-beirat/>, Zugriff: 24.09.2024). Dies spiegelt auch die Maskulinität der Österreichischen Geographischen Gesellschaft (ÖGG) wider, auf deren Homepage aktuell zwölf Männer als Vorstandsmitglieder genannt werden sowie acht Männer in weiteren Funktionen: in Summe 20 Männer, und keine einzige Frau (<https://oegg.univie.ac.at/ueber-uns/vorstand/>, Zugriff: 24.09.2024).

lichte Ungleichheiten weiterhin bestehen (MADDRELL et al. 2019; WEBSTER und CARETTA 2019; BONO et al. 2019) und dass die österreichische Geographie in vielerlei Hinsicht eher das Gegenteil einer Vorbildfunktion einnimmt (DRAXLER und STRÜVER 2021).

In der Geographie, aufgrund der Entdecker- und Abenteuerassoziation und der besonderen Bedeutung von Feldforschung und Exkursionen traditionell eine Disziplin mit besonders männlicher Prägung (siehe z. B. MICHEL und PAULUS 2020), zeigt sich diese Ungleichheit deutlich: Sie manifestiert sich nicht nur in der Anzahl, sondern auch in der Art der Positionen, die männliche Wissenschaftler im Vergleich zu weiblichen Wissenschaftlerinnen bekleiden. Frauen sind häufiger als Männer nur mit kurzfristigen bzw. befristeten Verträgen angestellt, die zudem oftmals auf Teilzeit reduziert und/oder mit einem sehr hohen Lehrdeputat versehen sind (vgl. auch WEBSTER und CARETTA 2019).

Nicht nur in der österreichischen Geographie zeichnet sich die Entwicklung ab, dass es nach der Postdoc-Phase nur wenige Frauen in feste universitäre Positionen als Wissenschaftlerinnen schaffen (WROBLEWSKI und STRIEDINGER 2018). Prekäre Arbeitsbedingungen wie geringer entlohnter Stundenumfang (bei gleichzeitig hoher, mehr Zeit in Anspruch nehmender Arbeitsbelastung), hohe Lehrbelastung und Befristungen wiederum haben weitreichende Auswirkungen, wie finanzielle und psychische Belastungen, fehlende Zukunftsperspektiven sowie, daran anschließend, die Unmöglichkeit einer langfristigen (und ortsgebundenen) Karriereplanung und gegebenenfalls daran gebundene Pläne zur Familiengründung (JOKELA-PANSINI und WINTZER 2022; WEBSTER und CARETTA 2019; WROBLEWSKI und STRIEDINGER 2018).

Die Annahme, das „Luxusproblem“ der Geschlechtergerechtigkeit im wissenschaftlichen Betrieb sei durch Gleichstellungsprogramme an Universitäten bereits weitgehend behoben, verschleiert also anhaltende vergeschlechtlichte Ungerechtigkeiten. Gleichzeitig (!) werden universitäre Gleichstellungsmaßnahmen von fast allen Beteiligten als zusätzliche bürokratische und/oder zeitaufwändige Bürde bzw. Hürde erlebt. Die Frage, wie diese Situation von betroffenen Personen – und vor allem auch von jenen (Frauen), denen diese Maßnahmen helfen sollen – subjektiv erlebt wird, ist bislang wenig thematisiert und kaum erforscht. Der vorliegende Artikel soll einen Beitrag zum Schließen dieser Forschungslücke leisten.

In unserer Studie³⁾ befassen wir uns daher mit den Erfahrungen von Postdoktorand/inn/en und Professorinnen in ihren jeweiligen Arbeitsumfeldern an Geographischen Instituten in Österreich, um die geschlechtsbezogenen Barrieren, Herausforderungen und auch Chancen auf dem Weg zu einer unbefristeten Stelle zu verstehen. Nach einer kurzen Erörterung zu Grenzen der Geschlechtergleichstellung und -gerechtigkeit in der wissenschaftlichen

³⁾ Zu einer geschlechtergerechten Wissenschaftspraxis gehört auch eine geschlechtergerechte Sprache. Wichtig ist uns dabei die Verwendung nicht-binärer Schreibweisen. Für den vorliegenden Beitrag hatten wir uns für den Gender-Doppelpunkt entschieden. Seitens der Schriftleitung der MÖGG wurden wir in Kenntnis gesetzt, dass diese Variante nicht von den amtlichen Rechtschreibregeln, an denen sich die MÖGG in ihrer Schreibweise orientiert, abgedeckt sei und stattdessen die Verbindung mit „und“ (z. B. Schülerinnen *und* Schüler) oder die „verkürzte Doppelnennung mit Schrägstrich“ anzuwenden seien. Auf der Innentitelseite der MÖGG-Bände wird auch vermerkt, dass die gewählte Form für „beide Geschlechter“ gelte und dies keine Diskriminierung darstelle. Dies ist aus unserer Sicht jedoch nicht geschlechtergerecht.

Geographie erläutern wir die qualitative Methodik unserer Studie, einschließlich der Auswahlstrategie für Interviewpartner/innen sowie unsere eigene Positionierung als vier wissenschaftlich arbeitende Geographinnen und Geographen auf unterschiedlichen Karriere-stufen.

Aufbauend auf vorangegangenen Arbeiten über das Fortbestehen vergeschlechtlichter Ungleichheiten in der wissenschaftlichen Geographie Österreichs (DRAXLER und STRÜVER 2021) sowie Diskussionen aus der kritischen Universitätsforschung und vergeschlechtlichten Erfahrungen in der Wissenschaft (WEBSTER und CARETTA 2019) geben wir sodann in den folgenden drei Abschnitten Einblicke in die Erfahrungen und Herausforderungen von Postdoktorand/inn/en und Professorinnen an Geographie-Instituten bzw. -Abteilungen an österreichischen Universitäten. Anhand der Ergebnisse unserer Untersuchung und entlang der Aspekte der ungleichen Verteilung von Care-Arbeit inner- und außerhalb der Universität (vierter Abschnitt), der Intransparenz bei Bezahlung und Einstellungsverfahren (fünfter Abschnitt) sowie der vergeschlechtlichten Mikroaggressionen im Arbeitsalltag (sechster Abschnitt) wird deutlich, dass sich vergeschlechtlichte Ungleichheiten nicht maßgeblich verändert haben.

Unsere eigene Forschung mit und zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Fach Geographie in Österreich ist dabei von der Frage geleitet, welche vergeschlechtlichten Ungleichheiten und Barrieren in den österreichischen Geographie-Instituten bestehen und wie diese hinsichtlich der Karrieremöglichkeiten und des Arbeitsalltags erlebt werden. Abschließend fassen wir die zentralen Ergebnisse unserer Forschung zusammen, diskutieren diese in Hinblick auf Ziele der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsort Universität und formulieren Ansatzpunkte für eine wirkungsvollere geschlechterbezogene, inklusive und intersektionale Politik und Ermöglichungskultur in der wissenschaftlichen Geographie Österreichs.

Inwiefern die Situation der Geschlechtergerechtigkeit an Geographischen Instituten österreichischer Universitäten für das Fach Geographie oder für Österreich speziell ist, lässt sich im Rahmen unserer Studie allenfalls ansatzweise beantworten, zumal wir keinen Vergleich mit anderen Berufsgruppen, Disziplinen oder Ländern vorgenommen haben. Einige institutionelle Rahmenbedingungen sind allerdings durchaus spezifisch für österreichische Universitäten. Die von uns hier geschilderten Befunde auf Grundlage der Erfahrungen von an österreichischen Universitäten beschäftigten Geographinnen und Geographen lassen sich sicherlich ganz ähnlich auch in anderen Ländern oder Fachbereichen vorfinden; insofern ist demgemäß davon auszugehen, dass die von uns formulierten Ergebnisse auch über das Fach Geographie und die österreichischen Universitäten hinaus Relevanz haben. Unser Anspruch ist es jedoch weder, entsprechend übertragbare Ergebnisse zu formulieren, noch zu argumentieren, dass die Ergebnisse für die österreichische Hochschulgeographie spezifisch seien.

2 Gleichstellungsmaßnahmen im Wissenschaftsbetrieb

Die Gleichstellungsziele des österreichischen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung umfassen – in Umsetzung der EU-Anti-Diskriminierungs-Richt-

linien – seit dem Jahr 2000 die Gleichberechtigung von Frauen in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen von Wissenschaft und Forschung durch die Abschaffung struktureller Barrieren für Frauen (WROBLEWSKI UND STRIEDINGER 2018).

Wie in anderen Politikfeldern reicht die Formulierung von Zielen aber bei weitem nicht aus, diese auch zu erreichen. Zudem stellen solche Ziele oftmals vorrangig einen Teil von Ökonomisierungs- und Bewertungsprozessen des Wissenschaftssystems dar, die – wie auch Gender Mainstreaming- und Diversity-Konzepte sowie Familienfreundlichkeits-Zertifikate – weniger der Verbesserung als der Bemessung eines Zu- bzw. Missstandes dienen (vgl. AULENBACHER et al. 2015). Dies ist gleichwohl kein österreichisches Phänomen, sondern Teil einer Entwicklung in Gesellschaft und Wissenschaft, die Nancy FRASER (2019) mit Blick auf die hegemoniale Vereinnahmung emanzipatorischer Ziele als „progressiven Neoliberalismus“ bezeichnet hat. Dadurch wird ein herrschaftskritisches (feministisches) Anliegen strategisch funktionalisiert – „vermainstreamt“ – und strukturelle Benachteiligungen von Frauen, die auf ihren Rollenzuschreibungen basieren, werden erneut vernachlässigt (MILWARD et al. 2015; STRÜVER 2013).

Trotz dieser grundsätzlichen kritischen Einschätzung sei erwähnt, dass in Österreich die „Frauenförderung“ im Sinne einer Gleichstellung von Frauen und Männern im (aktuellen) Universitätsgesetz aus dem Jahre 2002 zu den Grundsätzen gehört und mithilfe von Gleichstellungsbüros und Frauenförderungsmaßnahmen umzusetzen versucht wird. Daher sind im zeitlichen Vergleich definitiv Fortschritte bei der Behebung geschlechtsbezogener Ungleichheiten im Wissenschaftsbetrieb erzielt worden, wenngleich diese Fortschritte weder die Persistenz von Ungerechtigkeiten aufgelöst noch das Aufholen Österreichs an die Geschlechtergleichstellung und -gerechtigkeit in anderen EU-Staaten beschleunigt haben – insbesondere mit Blick auf den Anteil von Frauen in akademischen Führungspositionen (BOURABAIN 2024; WROBLEWSKI UND STRIEDINGER 2018).⁴⁾

Die gegenwärtige Situation der Geographie an österreichischen Universitäten zeigt eine deutliche Zunahme der Frauen bei Neuberufungen auf Professuren und dementsprechend einen wachsenden Anteil der Universitätsprofessorinnen. Während es im Jahr 2010 eine einzige weibliche und 18 männliche Universitätsprofessor/inn/en für Geographie in ganz Österreich gab, waren es im Jahr 2020 immerhin vier Frauen gegenüber 18 Männern. Seitdem dürfte sich das Verhältnis noch weiter zugunsten der Frauen verbessert haben, von einem ausgewogenen Verhältnis ist dies gleichwohl noch weit entfernt. Im Postdoc-Bereich, der uns für die vorliegende Studie besonders interessiert hat, gibt es einen etwas höheren Anteil von Frauen und eine Tendenz zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis (DRAXLER und STRÜVER 2021). Gerade diese Situation verführt jedoch allzu leicht zu der Annahme, das Problem einer mangelnden Gleichstellung sei, wenn noch nicht ganz gelöst, zumindest auf gutem Wege dorthin. Dabei geraten Strukturen und Praktiken, die der Geschlechtergerechtigkeit zuwiderlaufen, leicht aus dem Blickfeld, weshalb wir sie im Folgenden genauer ansprechen.

⁴⁾ In Anlehnung an international standardisierte Begrifflichkeiten verstehen wir unter Gleichberechtigung (*Equality*) die juristische Gleichstellung aller Personen hinsichtlich ihrer Chancen und Ressourcen und unter Gerechtigkeit (*Equity*) die Behebung struktureller Ungleichheiten, die zu Benachteiligungen bestimmter Personengruppen führen.

Es steht zu vermuten, dass die erfolgreiche Erhöhung des Anteils von Frauen im wissenschaftlichen Lehr- und Forschungsbetrieb bislang einerseits zu wenig genuines Umdenken eingeleitet hat, das heißt, dass ein echter Wandel der wissenschaftlichen Arbeits- und Beschäftigungskultur noch aussteht (vgl. WROBLEWSKI 2021). Andererseits hat die Konzentration vieler Universitäten auf interne technokratische Prozesse dazu geführt, dass die tatsächlichen Auswirkungen von Gleichstellungsmaßnahmen auf das Berufs- und Alltagsleben von Wissenschaftlerinnen oft nicht berücksichtigt werden; neben der unakzeptablen Universalisierung von Pflichtarbeitszeiten gehören dazu auch die weit überdurchschnittlichen Arbeitsbelastungen von Frauen, die durch die Pflicht zur geschlechterparitätischen Besetzung universitärer Gremien entstehen (§ 20a UG). In aller Deutlichkeit: Eine verpflichtende Frauenquote von 50 Prozent in allen universitären Gremien ist so lange ungerecht, bis nicht 50 Prozent aller Positionen mit Frauen besetzt sind. Da wir davon – nicht nur in Österreich – noch weit entfernt sind, führt der Anspruch auf Gleichstellung zur Zunahme von Geschlechterungerechtigkeit, da die mit Gremienarbeit verbrachte Zeit weder kompensiert noch honoriert wird.

Vor dem Hintergrund dieser Feststellungen und in Weiterführung der Kritik von FRASER (2019) darf zudem nicht vernachlässigt werden, dass durch die zunehmende Neoliberalisierung der Universitäten mit einer Intensivierung der Arbeitsanforderungen sowie einer Quantifizierung der Leistungen und aus dem Zusammenwirken beider eine neue Form von Geschlechterungerechtigkeit hervorgegangen ist: Das Bewertungs- und Belohnungssystem entlang von Publikationen und Drittmittelinwerbungen benachteiligt strukturell alle diejenigen, die neben Karriereplanung auch eine Familie gründen wollen (vgl. MADDRELL et al. 2019). Die Neoliberalisierung der Universitäten ist somit nicht geschlechtsneutral, sondern intensiviert Konkurrenz und stellt besondere Herausforderungen für Frauen und Personen mit Betreuungspflichten dar. Die kritischen Universitätsstudien weisen zudem darauf hin, dass neben diesen konkreten, quasi alltagsbezogenen Hindernissen auch geschlechtsbezogene Vorurteile in den Einstellungs- und Berufungsverfahren äußerst wirkmächtig sind und betonen die anhaltende Akzeptanz sexistischer Interaktionen im wissenschaftlichen Arbeits- und damit auch Alltagsumfeld (siehe beispielsweise BOURABAIN 2020; BONO et al. 2019; AHMED 2012; MORLEY 1994).

Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass vergeschlechtlichte Ungleichheiten multidimensional sind und neben den bereits erwähnten Aspekten auch Gatekeeping bei der geographischen Wissensproduktion (Vorträge, Publikationen) sowie den Einfluss persistenter Netzwerke alter weißer Männer umfassen (vgl. BAURIEDL 2022; AUFENVENNE et al. 2021; SCHURR et al. 2020; zum „Gender Citation Gap“ in der deutschsprachigen Humangeographie siehe STEINBRINK et al. 2023).

Während die „Männlichkeit“ der Geographischen Institute bzw. der „Maskulinität“ der geographischen Wissenschaften in Europa seit Jahrzehnten thematisiert werden (siehe z. B. JOKELA-PANSINI und WINTZER 2022; BELINA 2020; BÖRDLEIN 1994; WASTL-WALTER 1985; MCDOWELL 1979), hat sich an vergeschlechtlichten institutionellen Dynamiken noch vergleichsweise wenig geändert. So zeigen beispielsweise aktuelle Studien zur Situation in Deutschland und Österreich, dass Geschlechtergerechtigkeit nicht nur durch die bloße Platzierung von Frauen in bestimmten (Führungs-)Rollen erreicht werden kann,

sondern, dass ganz im Gegenteil, Geschlechtergerechtigkeit und -kompetenz als Teil eines kulturellen Wandels umgesetzt werden müssen (BAURIEDL 2022; WROBLEWSKI 2021).

Vor diesem Hintergrund nimmt unsere Studie vergeschlechtlichte Ungleichheiten im System der österreichischen Hochschulgeographie in den Blick. Wir konzentrieren uns nach dieser kurzen thematischen Rahmung nachfolgend empirisch auf die Phase des Postdoc-Seins, da der Flaschenhals auf dem Weg zur Professur dort besonders eng wird bzw. die konkreten kulturellen Hindernisse für eine Hochschulkarriere („gläserne Decke“) besonders spürbar sind.⁵⁾ Zugleich ist die Postdoc-Phase in vielen Fällen eine Lebensphase, die mit der Familiengründung und Prioritäts(nach)justierung zusammenfällt – für die es an universitären Unterstützungsmechanismen fehlt, die sowohl Betreuungspflichten als auch den akademischen Aufstieg ernst nehmen.

In unserer Studie analysieren wir die Erfahrungen von Postdoktorand/inn/en und Professorinnen in ihren jeweiligen Arbeitsumfeldern an Geographischen Instituten und Abteilungen in Österreich, um die geschlechtsbezogenen Barrieren, Herausforderungen und auch Chancen auf dem Weg zur unbefristeten Stelle oder Professur zu verstehen. Damit leisten wir einen Beitrag zur Diskussion über vergeschlechtlichte Ungleichheiten als Teil der kritischen Universitätsforschung, indem wir uns auf eine oftmals vernachlässigte geographische Wissenschafts-Community konzentrieren (Österreich). Anhand der Untersuchung können wir auf anhaltend problematische Strukturen und Dynamiken hinweisen, das heißt, auf Aspekte der Geschlechterungerechtigkeit, die trotz 25 Jahren Gleichstellungs- und Frauenförderungs politik sehr ungleiche Geschlechterverhältnisse in der österreichischen wissenschaftlichen Geographie manifestieren.

Unsere Ergebnisse weisen insbesondere auf Ähnlichkeiten in der Art und Weise hin, wie an österreichischen Universitäten tätige Geograph/inn/en mit Betreuungsaufgaben (innerhalb und außerhalb der Wissenschaft) sowie mit alltäglichen geschlechtsbezogenen Mikroaggressionen und Gefühlen der Zugehörigkeit/Ausgrenzung umgehen und welche Rolle intransparente Arbeitsumfelder in der Aufrechterhaltung sexistischer Vorurteile spielen. Diese Ergebnisse interpretieren wir als Teil einer feministischen Wissenschaftspraxis, die nicht nur reflektiert und kritisiert, sondern eine Veränderung der geographischen Wissenschaftskultur zum Ziel hat.

3 Methodischer Zugang zur Untersuchung vergeschlechtlichter Herausforderungen

Unser Forschungsinteresse konzentrierte sich darauf, die vergeschlechtlichten Dynamiken und subjektiven Erfahrungen von wissenschaftlich tätigen Geographinnen und Geographen an österreichischen Universitäten zu erfassen. Daher haben wir eine qualitative Datenerhebung und -analyse mittels teilstrukturierter Leitfadenterviews durchgeführt.

⁵⁾ Aufgrund ihrer gruppenspezifischen Wirkung („Frauen“) sprechen wir auch nicht von der ebenfalls weit verbreiteten Metapher der *leaky pipeline*, die das allgemeine Ausscheiden bzw. Abfließen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf dem Weg zur Dauerstelle umschreiben soll (derzeit stark gebunden an die Novelle des §109 des UG, auch bekannt als „Kettenvertragsregelung“, die ein Aneinanderreihen von befristeten Stellen begrenzt).

Zwischen Mai 2023 und Jänner 2024 haben die beiden Erstautorinnen 21 Interviews mit Postdoktorand/inn/en, Senior Lecturers und Professorinnen durchgeführt, die an Geographischen Instituten bzw. Abteilungen in Österreich arbeiten. Vor allem interessierte uns dabei die Postdoc-Phase als entscheidender Zeitraum der wissenschaftlichen Karriere, in der vergeschlechtlichte Ungleichheiten und Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung besonders akut werden. Deshalb wurden die meisten Interviews mit Nachwuchswissenschaftler/inne/n in der Postdoc-Phase (11 Befragte) sowie in Senior-Lecturer-Positionen (3 Befragte) geführt, die sich in einer frühen Karrierephase befanden. Anders als bei den Postdoktorand/inn/en haben wir bei der Gruppe der Professor/inn/en ausschließlich Frauen (7 Befragte) interviewt, um einen Einblick in ihre Berufsbiographien und ihre vergeschlechtlichten Erfahrungen zu erhalten, die sie auf ihrem Weg zu einer (mehr oder weniger) unbefristeten Stelle gemacht haben (siehe Tab. 1).

Personengruppe	männlich	weiblich
Postdoktorand/inn/en	4	7
Senior Lecturer	1	2
Professorinnen	0	7

Tab. 1: Zusammenfassung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Leitfadeninterviews

Trotz der großen Unterschiede zwischen Assistenz-, Assoziierten bzw. Außerordentlichen und („vollen“) Universitätsprofessor/inn/en in Hinblick auf Gehalt, Ausstattung und Macht werden die Interviewpartner/innen durchgängig als „Professor/in“ bezeichnet, um aufgrund der geringen Anzahl von Universitätsprofessorinnen die Anonymität bzw. Vertraulichkeit der Antworten zu gewährleisten.⁶⁾ Im Unterschied zur Situation noch vor wenigen Jahren ist derzeit unterhalb der höchsten Karriereebene der Universitätsprofessor/inn/en ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auszumachen, welches aber – so ein zentrales Ergebnis unserer Studie – geschlechtsbezogene Ungerechtigkeiten keineswegs löst.

Zur Kontaktaufnahme mit möglichen Interviewpartner/inne/n wurden zwei E-Mails in deutscher und englischer Sprache an alle Postdoktorand/inn/en und Professorinnen der Geographischen Institute bzw. Abteilungen der Universitäten Graz, Innsbruck, Klagenfurt, Salzburg und Wien verschickt. Nach erfolgter schriftlicher Zustimmung wurden die Interviews (größtenteils) per Zoom sowie (in wenigen Fällen) Face to Face geführt, aufgezeichnet und transkribiert. Die Interviewdauer betrug jeweils zirka eine Stunde. Siebzehn Interviews wurden auf Deutsch und drei auf Englisch geführt. Es wurden Fragen zu den

⁶⁾ Assistenzprofessor/inn/en (nach altem und neuem Modell), Außerordentliche Professor/inn/en sowie Assoziierte Professor/inn/en (nach altem Modell) zählen an österreichischen Universitäten zum Mittelbau, während die Assoziierten Professor/inn/en (neues Modell) ebenso wie auch die nach §98 UG berufenen (und ehemals „ordentlichen“) Universitätsprofessor/inn/en die Kurie der Professor/inn/en – die Professor/inn/enschaft im engeren Sinne – bilden. Bei den neueren „Tenure-Track-Professuren“ geht die Assistenzprofessur nach erfolgreicher Qualifizierungsvereinbarung in eine unbefristete Assoziierte Professur über.

Berufsbiographien und zu geschlechtsbezogenen Herausforderungen und/oder Barrieren in den alltäglichen Erfahrungen an den jeweiligen Arbeitsplätzen gestellt – u. a. in Hinblick auf Lehre, Feldforschung und Verwaltung – sowie nach unterstützenden Programmen, Netzwerken oder Strategien, die Wissenschaftlerinnen als besonders hilfreich für ihren beruflichen Aufstieg empfanden.

Die transkribierten Interviews wurden mithilfe von MAXQDA analysiert, basierend auf einer iterativen qualitativen Inhaltsanalyse nach den methodologischen Ansätzen der „Grounded Theory“ (CORBIN und STRAUSS 2008; GLASER und STRAUSS 1967). Anstatt die Analyse mit vorab definierten Codes zu beginnen, führten die beiden Erstautorinnen eine zeilenweise Analyse der transkribierten Daten durch, um offene Codes zu identifizieren, welche die zentralen Aussagen und Ideen in den Daten repräsentieren.

Der erste Schritt, die Generierung deskriptiver offener Codes, diente der Kategorisierung von Reflexionen der Teilnehmenden über den Einfluss ihrer Geschlechtsidentität auf ihre Erfahrungen in akademischen Arbeitskontexten in Österreich. Die von den beiden Autorinnen unabhängig voneinander entwickelten offenen Codes wurden im Anschluss verglichen und standardisiert, um eine einheitliche Grundlage für die anschließende axiale Kodierung zu schaffen. In dieser zweiten Phase der Analyse wurden die Transkripte erneut durchgesehen, um Unterkategorien innerhalb der übergeordneten Themen zu identifizieren sowie Beziehungen zwischen den zentralen Kategorien herauszuarbeiten. Während des gesamten Prozesses der Datenerhebung und -analyse standen die beiden Erstautorinnen in kontinuierlichem Austausch und hielten ihre methodischen und analytischen Überlegungen in Form von Feldnotizen fest.

In Anlehnung an die Empfehlung von CORBIN und STRAUSS (2008), persönliche Reflexionen in die Analyse einzubeziehen, wenn Forschende selbst in ähnlichen Kontexten wie die Teilnehmenden verortet sind, verglichen die Autorinnen ihre Feldnotizen nach jedem Interview. Ziel war es, verschiedene Dimensionen der Antworten der Teilnehmenden zu reflektieren und kontextualisieren. Durch diesen iterativen und reflexiven Analyseprozess konnten zentrale vergeschlechtlichte Barrieren identifiziert werden, insbesondere im Zusammenhang mit Care-Arbeit, mangelnder Transparenz und Mikroaggressionen. Unterstützende Strukturen und Netzwerke für Wissenschaftlerinnen wurden von den Teilnehmerinnen weniger betont, weshalb sich die vorliegende Analyse primär auf die identifizierten Herausforderungen und Hürden in Geographischen Instituten konzentriert. Da der Forschungsschwerpunkt auf den Erfahrungen in Österreich lag, beziehen sich die analysierten Daten ausschließlich auf universitäre Arbeitskontexte der Teilnehmenden während ihrer Anstellung an einer österreichischen Universität.

Da wir unsere eigenen Fachkolleginnen und Fachkollegen an Geographischen Instituten in Österreich interviewt haben, ist es wichtig, zu reflektieren, welche Einschränkungen wie auch Chancen die damit verbundene Positionalität für die Datenerhebung und -analyse mit sich bringt (ROSE 1997). Die Erstautorinnen dieses Aufsatzes, die auch die Interviews und die Kodierung vorgenommen haben, sind eine weibliche Masterstudentin und eine weibliche Postdoktorandin an einem Geographischen Institut, was den Zugang zu anderen Geographinnen und Geographen in Österreich erleichtert. Als „Insider“ hatten wir den Vorteil, dass wir bestehende Verbindungen und Kooperationen nutzen konnten,

um Interviewpartner/innen zu gewinnen und einen informellen und lockeren Umgangston im Interviewprozess zu pflegen (vgl. ADRIANSEN und MADSEN 2009). Da wir beide (Erstautorinnen) in einem befristeten Dienstverhältnis stehen, begünstigten unsere Solidarität und unser Einfühlungsvermögen in Hinblick auf die Unsicherheit universitärer Beschäftigungsverhältnisse eine Atmosphäre, in der es den Interviewpartner/inne/n relativ leichtfiel, auch Erfahrungen zu äußern, die von Verletzbarkeit geprägt sind. Bei den Interviews mit Frauen in höheren Positionen waren wir neugierig zu hören, was sich im Lauf ihrer Karriere bezüglich ihrer geschlechtsbezogenen Erfahrungen in der Wissenschaft gegebenenfalls verändert hat und wollten wissen, welche Ratschläge sie für die Überwindung entsprechender Hindernisse haben.

Da die Gemeinschaft der wissenschaftlichen Geographie in Österreich doch recht überschaubar ist, fielen die Antworten einiger befragter Personen eher zurückhaltend aus und nicht wenige ignorierten unsere Interviewanfragen – vielleicht auch wegen der Unsicherheit, die Anonymität in einer so kleinen Gruppe zu wahren (vgl. auch DAMIANAKIS und WOODFORD 2012). Die Herausforderung, Anonymität innerhalb einer kleinen geographischen Fachgemeinschaft zu gewährleisten, könnte auch erklären, warum unser E-Mail nicht zu einer vollständigen Teilnahme aller potenziellen Interviewpartner/innen geführt hat.

Die in diesem Beitrag präsentierten Daten basieren daher auf einer begrenzten Stichprobe von Geographinnen und Geographen in Österreich, die verfügbar und bereit waren, ihre Erfahrungen und Perspektiven in Hinblick auf den Zusammenhang zwischen Geschlecht und akademischer Tätigkeit zu diskutieren. Anstelle einer repräsentativen Darstellung sollte diese Datenbasis vielmehr als exemplarisch verstanden werden, da sie verschiedene Erfahrungen, Interpretationen und subjektive Sinnzuschreibungen der interviewten Geographinnen und Geographen abbildet.

Eine weitere Einschränkung der Studie ergibt sich aus der primären Fokussierung auf die Geschlechtszuschreibung der befragten Personen, die hier in einer binären Kategorisierung von männlich/weiblich erfasst wird. Dieser restriktive Rahmen spiegelt die eigene Zuordnung der Befragten im Sinne einer Cisgeschlechtlichkeit wider, auch wenn eine binäre Geschlechtlichkeit nicht die Sichtweise der Autor/inn/en ausdrückt. Außerdem konzentrieren sich die institutionellen Gleichstellungsmaßnahmen und -praktiken im deutschsprachigen Raum auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und nicht auf nichtbinäre Identitäten und andere soziale Identitäten wie ethnische Zuschreibungen oder sozioökonomische Klasse (vgl. JOKELA-PANSINI und WINTZER 2023), was ebenfalls für die pragmatische Kategorisierung in weiblich/männlich in der vorliegenden Studie spricht. Weiters wurden die Teilnehmer/innen zwar nach ihrem Alter, ihrer Nationalität, ihrem ethnischen Hintergrund und ihren Angehörigen (konkret: Anzahl der Kinder) befragt, unsere vorrangige Analyse war aber auf die Kategorie Geschlecht und nicht auf einen breiteren intersektionalen Ansatz ausgerichtet (vgl. CRENSHAW 1991).

Vor diesem Hintergrund wäre es wünschenswert, dass in künftigen Studien der Blick auch gezielt auf intersektionale, sich gegenseitig bedingende oder verstärkende Formen der Unterdrückung ausgerichtet würde, um besser entschlüsseln zu können, wie Machtbeziehungen sowie soziale Kontexte und Identitäten ungerechte Dynamiken in wissenschaftlichen Arbeitssituationen und Beschäftigungsverhältnissen formen (vgl. HOPKINS

2019). Gleichwohl zeigen wir in der Auswertung unserer Ergebnisse, wie sich beispielsweise Alter und Geschlecht auf die Erfahrungen am Arbeitsplatz auswirken. Die relativ große Homogenität unserer Interviewpartner/innen ist auch aufschlussreich für die Diskrepanz zwischen der Realität der herkunftsbezogenen Vielfalt einerseits und dem an Universitäten häufig gepriesenen Ideal eines an Internationalität, Diversität und Inklusion ausgerichteten Arbeitsplatzes. Acht der interviewten Personen waren österreichische und neun deutsche Staatsbürger/innen, zwei hatten andere EU-Staatsbürgerschaften und nur eine eine Nicht-EU-Nationalität.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass einige der zwischen 2023 und 2024 interviewten Personen – sowohl aus dem Nachwuchsbereich als auch in einem fortgeschrittenen Karrierestadium – die Universität mittlerweile gewechselt oder ihre wissenschaftliche Laufbahn aufgegeben haben. Die hohe (räumliche wie berufliche) Mobilität stellt international ein auffälliges Charakteristikum der Arbeitssituation im Rahmen wissenschaftlicher Karrieren dar, das in Österreich erst in jüngerer Zeit als Voraussetzung für eine wissenschaftliche Laufbahn stark an Bedeutung gewonnen hat. Die hier vorgestellten Ergebnisse sind also als Momentaufnahme verschiedener vergeschlechtlichter Ungleichheiten zu verstehen, die in der geographischen Wissenschaftslandschaft Österreichs fortbestehen, wie es sich aus den Erlebnissen von Frauen und von Männern ablesen lässt.

Aus dem Material der Interviewauswertung wurden von uns folgende drei Themen in Hinblick auf ungleiche vergeschlechtlichte Erfahrungen identifiziert: *Erstens* die Herausforderung der Care-Arbeit innerhalb und außerhalb der Universität, *zweitens* die Intransparenz universitärer Verfahren und *drittens* Mikroaggressionen im Arbeitsalltag, die (nicht nur) die geschlechterbezogene Gleichberechtigung behindern können. In den folgenden Kapiteln werden diese Ergebnisse näher erläutert, wobei wir besonders herausarbeiten, wie und wann institutionelle Gleichstellungsmaßnahmen nicht ausreichen, um diskriminierenden sowie belastenden Alltags- und Arbeitserfahrungen entgegenzuwirken, mit denen – in besonderer Weise weibliche – Wissenschaftler/innen an den Geographischen Instituten bzw. Abteilungen in Österreich konfrontiert sind.

4 Care-Arbeit innerhalb und außerhalb der Universität

Care-Arbeit (im Deutschen zum Teil auch als „Sorgearbeit“ bezeichnet) verstehen wir in einem umfassenden Sinn als Arbeit, die reproduktive und produktive Bereiche der Gewährleistung des (Alltags-)Lebens umfasst, die weitgehend feminisiert ist, oft übersehen wird und dementsprechend abgewertet wird. Darunter fallen sowohl Sorgetätigkeiten für Familienangehörige als auch das „Sich-Kümmern“ um Studierende, Kolleg/inn/en und Mitarbeiter/inn/en. Von unseren Interviewpartner/inne/n hatten fünf von zehn Postdoktorand/inn/en und zwei von drei Senior Lecturers Kinder als Angehörige zuhause, von den Professorinnen vier von sieben. Unsere Erkenntnisse weisen auf unterschiedliche Belastungen durch Care-Arbeit nicht nur zwischen Frauen und Männern hin, sondern auch in verschiedenen Karriere- und Lebensphasen, zum Beispiel zwischen Postdoktorand/inn/en und etablierten Universitätsprofessor/inn/en.

Die Care-Arbeit an der Universität, einschließlich Aufgaben der Lehrtätigkeit, der Betreuung und Anleitung von Studierenden und Mitarbeitenden, wird häufig als geschlechtsbezogen ungleich beschrieben – nicht zuletzt aufgrund des zunehmenden Drucks, gute Kennzahlen bezüglich „Peer-reviewed“-Publikationen und kompetitiver Drittmittel zu liefern, für die die Care-Arbeit nicht zählt (ATLAN-OLCAY und BERGERON 2022). Unsere Ergebnisse deuten daher nicht nur auf eine Abwertung der Care-Arbeit innerhalb und außerhalb der Universität hin, sondern auch auf eine vergeschlechtlichte Belastung durch (wissenschaftliche) Care-Arbeit, wenn sie im Kontext eines wettbewerbsorientierten Lehr- und Forschungsklimas nicht als Leistung oder als beruflicher Meilenstein zählt.

Jüngere Postdoktorandinnen berichteten zum Beispiel, dass sie von Studierenden gezielt für die Beratung bei Bachelorarbeiten, für Sprechstunden und informelles Mentoring aufgesucht werden. Auch erfordern die Entwicklung und die Abhaltung neuer Lehrveranstaltungen zu Beginn der Karriere einen sehr hohen Zeit- und Arbeitsaufwand, der im Widerspruch zu anderen Erwartungen an den beruflichen Aufstieg steht. Während eine aktive Betreuung von Studierenden und ein hohes Engagement im Bereich der Lehre einen Beitrag zur Qualität der Lehre an einer Universität leisten, geht die Last dieser zeitaufwändigen und emotional anspruchsvollen Pflichten mit einer begrenzten Zeit und Energie für andere Aufgaben einher (siehe auch GUARINO und BORDEN 2017), wie im Folgenden beschrieben wird:

Da ich als relativ jung, zugänglich und ansprechbar wahrgenommen werde, kommen die Studierenden zu mir und suchen meinen Rat. Aber dieses Mentoring kostet Zeit, und obwohl ich mich für die Studierenden verantwortlich fühle, weiß ich, dass die Zeit, die ich für das Mentoring oder die Entwicklung von qualitativ hochwertiger Lehre aufwende, letztendlich von dem abzweigt, wofür ich tatsächlich verantwortlich bin – nämlich Forschungspublikationen oder große Fördermittel einzuwerben. – Postdoktorandin (w)

Seitens der interviewten Professorinnen wurde auch Frustration über eine andere Dimension wissenschaftlicher Care-Arbeit geäußert, nämlich der Gremienarbeit, die sie für die Universität leisten, die aber wenig Anerkennung findet. So wurde etwa im Zuge der Gleichstellungspolitik durch eine Novelle zum Universitätsgesetz 2009 eine Quotenregelung für Gremien an österreichischen Universitäten eingeführt. Demnach müssen alle Kollegialorgane (Rektorat, Universitätsrat, Senat und sämtliche Curricular-, Berufungs-, Auswahl-, Habilitationskommissionen) zu mindestens 50 Prozent (bis 2014 zu mindestens 40 Prozent) mit Frauen besetzt sein (vgl. SCHULEV-STEINDL 2010). Dabei klafft eine Lücke zwischen der politischen Gleichstellungsabsicht und der überproportionalen Belastung der Frauen mit Gremienarbeit in der universitären Praxis.

Das ist ursprünglich gut gemeint und führt aber zur systematischen Benachteiligung. Das ist diese Quotenregelung in Kommissionen. In jedem Gremium müssen 50 Prozent Frauen sein. Aber wenn dann nur 10 Prozent der Angestellten Frauen sind, dann heißt es, dass man als Frau überdurchschnittliche Kommissionsbelastung stemmen muss. Das heißt ja, dass die Frauen letztlich weniger Zeit für

Forschung haben. Lehre kann man nicht reduzieren. Verwaltung wird aufgebläht. [...] Wo wird gespart? An der Forschung. – Senior Lecturer (w)

Das bedeutet, während die Qualität der Lehre und die Betreuung von Studierenden sowie die Gremienarbeit zu den wesentlichen Aufgaben der Universität gehören, wird diese Arbeit dann als nebensächlich betrachtet, wenn es um den beruflichen Aufstieg (für Postdoktorand/inn/en) und/oder die zeitliche Anerkennung – etwa in Kompensation durch Reduzierung von Lehrdeputaten – für etablierte Wissenschaftlerinnen geht.

Des Weiteren führten die Interviewpartner/innen aus, wie sich vergeschlechtlichte Unterschiede bei der Kinderbetreuung außerhalb des Arbeitsplatzes auf den Berufsalltag an der Universität auswirken. Dabei wurde auch angesprochen, dass es mittlerweile mehr Mütter gibt, die eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen, auch wenn noch viele Herausforderungen bestehen. So sprachen Geographinnen, die sich in einer späteren Phase ihrer Karriere befinden, von langsamen Veränderungen und Fortschritten, insbesondere hinsichtlich der Tatsache, dass eine Karriere als Professorin mit Kindern vormals nahezu unmöglich zu sein schien.

In meiner Generation gibt es keine Professorin in der Humangeographie, die Kinder hat, keine. [...] Mir haben meine Doktorväter schon und alle anderen gesagt, pass bloß auf, dass du nicht schwanger wirst. [...] Kinder sind ein NoGo. Jetzt wird es langsam anders. – Professorin (w)

Obwohl es also zunehmend mehr Wissenschaftlerinnen mit Kindern gibt, ist das Berufs- und Familienleben – laut der interviewten Frauen – mit besonderen Herausforderungen verbunden, vor allem, was das Spannungsverhältnis zwischen Familienleben und den Erwartungen an die Mobilität angeht. So wurde in Hinblick auf frühe Karrierephasen, die mit einer Schwangerschaft und der Betreuung von Kleinkindern einhergehen (können), von Schwierigkeiten bei der Bewältigung von Mobilitätsersparungen berichtet, etwa im Zusammenhang mit Feldforschung, Konferenzteilnahmen und den mit beruflichem Aufstieg verbundenen Ortswechselln. Während sowohl Frauen als auch Männer über diese Herausforderungen sprachen, wurden die geschlechtsbezogenen Dimensionen deutlich, so u. a. in biographischen Phasen wie der Schwangerschaft und/oder in Bezug auf gesellschaftliche Normen zur Aufteilung der Betreuungsaufgaben in Haushalt und Partnerschaft. Eine Interviewpartnerin berichtete über die zusätzlichen Herausforderungen, die sich bezüglich der wissenschaftlichen Vernetzung und Mobilität in der Postdoc-Phase ergaben:

In dem Jahr, als ich schwanger geworden bin, habe ich drei internationale Konferenzen storniert, weil ich auch im zweiten Monat nicht mehr fliegen durfte. Also in dieser Zeit wurden auch die Publikationen weniger. Und wenn man mal wieder über Jahre bei diesen internationalen Netzwerken ein bisschen weniger dabei ist, nicht so oft hingefahren ist, weil es einfach mit den Kindern teilweise auch nicht gegangen ist [...], dann fällt man auch wieder raus und muss die dann wieder aufbauen. Neu aufbauen ist eine Arbeit, wieder Netzwerke anzufangen, wieder zu vernetzen. – Professorin (w)

In Bezug auf die geschlechtsbezogenen Erwartungen an die „primäre“ Betreuungsperson sprach eine andere Interviewpartnerin auch über Konferenzenreisen:

Ich habe mich immer insofern benachteiligt fühlt, wenn meine Kollegen irgendwo auf Konferenz fahren wollen. Dann sagen die daheim Bescheid: „Du, übrigens, da bin ich nicht da.“ Ich habe zuerst mal meine Mama fragen müssen „Kannst du da vielleicht bitte kommen und auf die Kinder aufpassen?“ Und wenn die Mama dann nicht Zeit hatte, dann habe ich mich anders auf den Kopf stellen müssen oder nicht fahren können. Da können die anderen nichts dafür, aber es ist ihnen trotzdem nicht in der ganzen Tragweite bewusst, dass es doch unterschiedlich ist. – Senior Lecturer (w)

Da sowohl Human- als auch Physiogeograph/inn/en häufig umfangreiche Feldforschung betreiben, führen die Betreuungspflichten von Frauen mit kleinen Kindern typischerweise zu Einschränkungen in der Feldforschung:

In meiner Postdoc-Zeit war ich eigentlich immer die einzige Frau, insbesondere mit Kind [...]. Und ich konnte nicht einfach die ganzen Sommersemesterferien irgendwo im Gelände verbringen. – Professorin (w)

Wenn es dann um internationale Feldarbeit geht, bedeutet das für mich als Betreuungsperson, dass ich nicht völlig flexibel bin, weil ich zu Hause viele andere Verpflichtungen habe. Das heißt, ich stoße an Grenzen, wenn es um die Art von [...] Forschung geht, die ich im Feld machen kann. Auch wenn mich diese Forschung theoretisch interessiert, wie soll ich das mit kleinen Kindern zuhause unter einen Hut bringen? – Postdoktorandin (w)

Die erwartete Mobilität, nicht nur, um nach dem Auslaufen befristeter Verträge eine neue Position annehmen zu können, sondern auch für Feldforschung, Exkursionen, Konferenzteilnahmen und den Aufbau eines internationalen Forschungsnetzwerks, wird von Frauen als schwieriger als für Männer wahrgenommen. Sofern Konflikte zwischen Mobilität und Familienleben von männlichen Postdoktoranden thematisiert wurden, beschrieben die Männer dieses Spannungsverhältnis eher als lästiges Übel denn als entscheidendes Kriterium in der Karriere. So merkte ein männlicher Postdoktorand hinsichtlich der Feldarbeit mit kleinen Kindern an:

Als ich das letzte Mal mit den Studenten [sic] im Ausland war, da hatten wir ein einjähriges Baby zu Hause. Und meine Frau war mit dem zweiten schwanger, und das war ein bisschen rücksichtslos, würde ich sagen, für einen Monat wegzugehen. – Postdoktorand (m)

Das Spannungsverhältnis zwischen Betreuungsaufgaben und wissenschaftlicher Laufbahn wurde sowohl von den männlichen als auch weiblichen Befragten in engem Zusammenhang mit den realitätsfernen Arbeitsanforderungen in einem zunehmend wettbewerbsorientierten universitären Klima angesehen.

[...] das gesamte Universitätsumfeld ist nicht familienfreundlich, obwohl die Unis sich die Familienfreundlichkeit auf die Fahnen heften. Konkret auf meine Stellensituation mit 48 Wochenstunden Arbeitszeit. Und 48 Wochenstunden Arbeitszeit mit einer Familie muss man sich erstmal leisten können. Sowohl als Mann als auch als Frau. Das ist einfach ein nicht familienfreundliches Arbeitsmodell. – Senior Lecturer (w)

In den Interviews wurde auch auf Aspekte der universitären Arbeitsverhältnisse hingewiesen, wie flexible Arbeitszeiten oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Wie im obigen Kommentar deuten sie aber auch auf die Grenzen des familienfreundlichen Arbeitsklimas hin, insbesondere in den frühen Karrierephasen, in denen sich sowohl männliche als auch weibliche Elternteile, die Elternzeit nehmen, beim beruflichen Aufstieg benachteiligt fühlen. So wurde die Notwendigkeit beschrieben, die universitären Unterstützungssysteme für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern zu überdenken.

In der frischen Vaterphase bräuchte ich nicht die Möglichkeit eines 40-, sondern eines 32-Stunden-Jobs. Aber das geht nicht, wenn man wirklich eine wissenschaftliche Karriere anstrebt und die Publikationen schreiben muss, Anträge einreichen soll usw. In der Vaterphase wird man auch nicht besonders stark unterstützt [...]. Also hier gibt es auf alle Fälle auch noch Umdenk-Prozesse, die stattfinden müssen. – Postdoktorand (m)

Als weiterer Aspekt der Care-Arbeit außerhalb der Universität, der ein Hindernis der wissenschaftlichen Karriere darstellt, wurde die Unsichtbarkeit der Betreuungssituation jenseits der Kinderbetreuung angesprochen. Männliche Postdoktoranden beschrieben, wie ihre Mobilität und Flexibilität, rund um die Uhr zu arbeiten, durch die Pflege von älteren Eltern oder einer chronisch kranken Partnerin eingeschränkt wurde. Eine Postdoktorandin (ohne Kinder) beschrieb ihre unsichtbare Care-Arbeit außerhalb der Universität, die oft im Widerspruch zu den Erwartungen an eine mobile Wissenschaftlerin steht:

Ich habe natürlich schon auch Care-Verpflichtungen, auch wenn ich keine Kinder habe [...]. Und ich habe den Eindruck, das kommt erst langsam in diese Debatte mit rein. Das ist nicht nur das Ah, die Person hat Kinder, sondern da gibt es vielleicht auch den Fall, dass man für Eltern da sein möchte. Also diese Mobility, das schlägt in unserem Leben auf so vielen Care-Ebenen ein und ich glaube, dieses gesamte Verständnis ist noch nicht da. – Postdoktorandin (w)

Vor allem Professorinnen betonten in den Interviews, dass sich die Situation in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wissenschaftsbereich, insbesondere hinsichtlich der Verfügbarkeit und Qualität von Kinderbetreuungseinrichtungen, im Vergleich zu den vergangenen Jahrzehnten verbessert habe. Dennoch machten ihre Schilderungen deutlich, dass nach wie vor zentrale Herausforderungen bestehen, etwa der fehlende Zugang zu flexiblen Betreuungsangeboten, die oft hohen Kosten sowie die unzureichende Abdeckung durch ganztägige Einrichtungen. Trotz der zunehmenden Erkenntnis, dass Karrierepausen für Eltern besser institutionalisiert werden müssen, betonten unsere Interviewpartner/innen

die Kluft zwischen dem Bild eines familienfreundlichen Arbeitsplatzes und den erlebten anhaltenden Missständen. Hinsichtlich der außerhäuslichen Betreuung führten sowohl Frauen als auch Männer aus, wie die hohe Arbeitsbelastung und die Erwartungen von Produktivität, Flexibilität und Mobilität im Widerspruch zu den familiären Verpflichtungen stehen können, insbesondere in den ersten Jahren der Familiengründung.

Die vergeschlechtlichten Unterschiede bei der Frage, wie sich Betreuungsaufgaben auf den wissenschaftlichen Werdegang auswirken, wurden von mehreren Frauen deutlich gemacht. In unseren Interviews wurde zudem betont, dass Sorge- und Betreuungsarbeit auch die Pflege chronisch kranker oder älterer Angehöriger umfasst und so die akademische Laufbahn und räumliche Mobilität beeinflusst. Die Diskussionen über die Belastung durch Care-Arbeit sind mit der Frustration verbunden, dass erfolgreiches wissenschaftliches Arbeiten mit Care-Arbeit in ihrer derzeitigen Form nicht vereinbar ist – sowohl in Hinblick auf die Ausweitung der erwarteten Aufgaben als auch auf die Intensivierung der für den beruflichen Aufstieg erforderlichen Forschungsleistungen.

5 Intransparenz universitärer Verfahren

Im Rahmen unserer Interviews kristallisierten sich drei zentrale Themen im Zusammenhang mit Intransparenz heraus: der „Gender Pay Gap“, intransparente Anstellungsprozesse und die Existenz informeller Netzwerke, oft als „Old Boys Club“ bezeichnet. Ein grundlegendes Problem sind die undurchsichtigen Gehälter und Gehaltsverhandlungen: Über die durch Kollektivvertragsregelungen im Universitätsgesetz verankerten Grundgehälter (GÖD 2024) hinaus sind Leistungszulagen zentraler Bestandteil von Berufungsverhandlungen für Universitätsprofessorinnen und -professoren. Die Universitätsleitungen verpflichten die Professor/inn/en, vertraulich mit den Ergebnissen ihrer Gehaltsverhandlungen umzugehen. Das kann dazu führen, dass Frauen bei den Gehältern tendenziell benachteiligt werden, da sie oftmals mehr zur Zurückhaltung bei Gehaltsforderungen neigen als Männer (DREBER et al. 2020). Die Geheimhaltungspflicht erschwert es den Betroffenen, Ungleichheiten überhaupt zu erkennen und zu adressieren.

Als Professorin verhandelst du dein Gehalt mit dem Rektorat, bevor du kommst. [...] Die Gehälter sind völlig verschieden und ich sehe das auch als ein Problem. Du kriegst ja auch ein Grundgehalt in Österreich als Professorin, was so niedrig ist, dass du halt ordentlich raufgehen musst. Aber weil das jeder individuell und auch nur mit dem Rektorat aushandelt, ist das halt null transparent. – Professorin (w)

Diese Unklarheit und die damit verbundene Unsicherheit werden von betroffenen Wissenschaftlerinnen als frustrierend wahrgenommen. Frauen berichten, dass sie oft ohne ausreichende Informationen über ihre eigenen Verhandlungsmöglichkeiten und die Gehälter ihrer Kolleg/inn/en in Verhandlungen gehen. Dass Frauen möglicherweise über weniger Informationen verfügen als Männer, könnte darauf zurückzuführen sein, dass sie nicht Teil informeller Männerbünde bzw. männlich dominierter Seilschaften sind. Fehlende Informationen wiederum können die Ausgangsposition in Verhandlungen schwächen.

Das ist sicherlich auch ein Grund für den bestehenden Gender Pay Gap für Universitätsprofessor/inn/en an österreichischen Universitäten, der zum Beispiel für §98-Professuren an der Universität Wien im Jahr 2023 bei 8,9 Prozent lag (BMBWF 2024), das heißt, die Gehälter der §98-Professorinnen lagen im Durchschnitt um 8,9 Prozent unter jenen ihrer männlichen Kollegen. Noch deutlich größer ist dieser Gap mit 22,7 Prozent bei den (an der Universität Wien) beschäftigten „ordentlichen“ §98-Professor/inn/en, die vor 2002 verbeamtet wurden. Bei den neueren §99.4-Professuren, den sogenannten „Hebungsprofessuren“ für Karrierewege, die durch auffällige Immobilität charakterisiert sind, gibt es an der Universität Wien hingegen einen leichten Gender Pay Gap zugunsten der Frauen von 2,8 Prozent.

Intransparente Praktiken haben einen erheblichen Einfluss auf den Ausgang von Anstellungsprozessen. So wurde in mehreren Interviews berichtet, dass es oft keine klaren und einheitlichen Kriterien dafür gibt, wie eine Person in einem Anstellungsverfahren bewertet wird.

Ich meine, es tun immer alle so, als ob ich das nicht wüsste. [...] Das ist eine reine Mauschelei. – Professorin (w)

Was ich auch in dieser Habilitationskommission erlebt habe an nicht offengelegten, intransparenten Absprachen, die da über Universitätsstandorte hinweg geführt werden, das will man alles gar nicht so genau wissen. Also die Netzwerke funktionieren gut. Um jemand zu verhindern oder um jemand zu pushen. – Professorin (w)

Die ohnehin begrenzte Anzahl an Stellen führt zu einem intensiven Wettbewerb um die wenigen verfügbaren Positionen und behindert eine langfristige Karriereplanung. Insbesondere Frauen, die familiäre Verpflichtungen haben, sind davon betroffen, da sie häufiger ihre wissenschaftliche Laufbahn unterbrechen müssen. Die Regelung, bei gleicher Qualifikation bevorzugt Frauen einzustellen, zielt darauf ab, den Frauenanteil in akademischen Positionen zu erhöhen (UG-Novelle 2009). Obwohl diese Regelung als ein Schritt in Richtung Geschlechtergerechtigkeit angesehen wird, äußerten die Interviewpartner/innen Zweifel daran, ob es in der Praxis überhaupt eine „gleiche Qualifikation“ geben kann. Sie betonen, dass strukturelle Benachteiligungen, wie zum Beispiel die zusätzliche Belastung durch Gremien- und Care-Arbeit, oft nicht ausreichend anerkannt werden, wodurch die vermeintliche Gleichstellung obsolet wird. Andersherum kann diese Regelung bei Frauen zu Selbstzweifeln führen, ob sie die Stelle wirklich aufgrund ihrer Qualifikation erhalten haben oder lediglich aufgrund ihrer weiblichen Geschlechtszuschreibung bzw. um eine Quote zu erfüllen.

Ich habe schon bisschen immer das Gefühl, dass viele vielleicht denken, ich hätte die Stelle zuerst und nur weil ich eine Frau bin. Weil das Institut natürlich den Frauenanteil erhöhen muss. [...] Gerade wenn es in der Uni überall steht, „wir wollen den Anteil an Frauen erhöhen“, dann denkt man das. Ich denke das dann irgendwie auch immer, ja, sie haben dich nur genommen, weil du eine Frau bist. Das ist natürlich alles nicht so förderlich. – Postdoktorandin (w)

Auch Männer äußern Zweifel an der Transparenz bei Anstellungsprozessen. Einerseits wird die Präferenz für Frauen bei gleicher Qualifikation zwar akzeptiert, andererseits führt die Intransparenz zu Bedenken an der Fairness des Verfahrens.

Ich hatte mich beworben bei diesen Stellen und da wurde mir gesagt: Du bist gleich qualifiziert für diese Stelle wie die zweite Person. Aber bei der Universität wird bei gleicher Qualifikation die Frau bevorzugt. [...] Aber ich verstehe den Hintergrund. Ich finde es eigentlich gut. Nur wenn es einen selber betrifft, dann denkt man sich: Wie kann es sein? [...] Also das fehlt mir dann ein bisschen bei der Diskussion oft, diese Perspektive, was passiert eigentlich mit den Männern? – Postdoktorand (m)

Einige Interviews legen nahe, dass persönliche Beziehungen eine bedeutende Rolle spielen. Hierbei agieren informelle Strukturen im Hintergrund, die oftmals systematische Benachteiligungen von Frauen in wissenschaftlichen Einrichtungen begünstigen. Dazu gehören die in den Interviews häufig erwähnten „Old Boys Clubs“. Dieser Begriff beschreibt informelle, männerdominierte Netzwerke, die in akademischen Institutionen tief verwurzelt sind und Zugang zu wichtigen Informationen und Ressourcen kontrollieren. Diese Netzwerke sind nicht nur intransparent, sondern auch exklusiv, was dazu führt, dass Frauen ausgeschlossen sind. Eine Professorin betont die Notwendigkeit, diese Netzwerke sichtbar zu machen, um die bestehenden Ungleichheiten zu überwinden:

Nein, aber ich glaube, wir müssen das strukturell überlegen. Aber das, was Österreich vermutlich noch mehr hat [...], also im Englischen hieß es früher mal ‚Old Boys Club‘. Diese ganzen Seilschaften, die man letztendlich sieht. Deswegen finde ich auch: Transparenz, Transparenz, Transparenz. Wir können noch so viele Meldstellen und Ombudsmänner und Gleichstellungsbeauftragte und sonst was einsetzen. Diese sind wieder in diesen Netzwerken drin. Ja, sondern das muss sichtbar werden. Also die Netzwerke müssen ans Licht geholt werden. Ich glaube, das ist der einzige Schritt. Also das ist der wichtigste Schritt überhaupt. – Professorin (w)

Einige Frauen berichten, dass ihnen wichtige Karrierechancen entgehen, da informelle Entscheidungen oft in Kreisen getroffen werden, zu denen sie keinen Zugang haben und dass es ihnen an vergleichbaren Netzwerken fehlt, da sie in diesen Positionen noch immer unterrepräsentiert sind. Insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen, internationale und nicht-EU-Wissenschaftlerinnen stehen vor noch größeren Herausforderungen, da sie oft weniger etabliert sind und daher weniger Zugang zu diesen Netzwerken haben (SPANDLER 2015; CARROLL et al. 2010).

Obwohl wir nicht gezielt nach „Old Boys Club“-Netzwerken gefragt haben, sprachen die Teilnehmerinnen dieses Thema häufig an, während es von den männlichen Teilnehmern nicht erwähnt wurde. Die Männer äußerten sich in den Interviews nicht dazu, Teil solcher Netzwerke zu sein, von ihnen zu profitieren oder gar zur Existenz solcher Netzwerke, in denen Frauen ausgeschlossen werden. Mehrere weibliche Postdocs und Professorinnen betonten, wie hilfreich Mentor/inn/en innerhalb und außerhalb der Wissenschaft als unterstützende Systeme waren. Interessanterweise wurde die Rolle unterstützender

Vorbilder und Kolleg/inn/en von den Frauen eher im Sinn von moralischer und emotionaler Unterstützung interpretiert anstatt als strategische Hilfe für die berufliche Weiterentwicklung oder Jobvermittlung. Somit spielen informelle Netzwerke zwar sowohl für Frauen als auch für Männer eine Rolle, doch bleiben Frauen weiterhin von den Karriereförderungsmöglichkeiten des informellen „Old Boys Clubs“ ausgeschlossen.

Die in den Interviews geäußerten Erfahrungen und Eindrücke zeigen deutlich, wie die mangelnde Transparenz in Gehaltsverhandlungen, Anstellungsprozessen und informellen Netzwerken zur Aufrechterhaltung von Geschlechterungerechtigkeiten beiträgt. Eine größere Transparenz würde daher nicht nur zur Reduzierung von Geschlechterungerechtigkeiten beitragen können, sondern auch zu einem Gefühl der Fairness und Transparenz für alle.

6 Mikroaggressionen im Arbeitsalltag

In unseren Interviews haben nur wenige Beteiligte auf explizite Diskriminierungserfahrungen verwiesen und den meisten schien es unangenehm zu sein, das Arbeitsumfeld an einer österreichischen Universität als diskriminierend im rechtlichen Sinn zu bezeichnen. Im Lauf der Gespräche beschrieben jedoch vor allem Frauen Alltagserfahrungen wie abfällige Bemerkungen, die ein Gefühl der vergeschlechtlichten Ausgrenzung auslösen. Die meisten weiblichen Befragten beschrieben Mikroaggressionen, die sie am Arbeitsplatz erlebt und/oder beobachtet hatten.

Mikroaggressionen sind kurze, alltägliche, absichtliche oder unabsichtliche Äußerungen, die Personen marginalisierter oder unterrepräsentierter Gruppen in Bezug auf ethnische, körperliche oder geschlechtliche Identität beleidigen oder herabwürdigen. Mikroaggressionen am Arbeitsplatz verstärken Unterschiede in der Ausstattung mit Macht und Privilegien (HURTADO et al. 2008; BIELBLY 2000) und tragen zu einer hierarchischen und systemimmanenten Auf- oder Abwertung innerhalb des Universitätsgefüges und Arbeitsumfelds bei (YOUNG et al. 2015).

In den Interviews schildern Frauen abfällige Kommentare und Beleidigungen, die damit zusammenhängen, dass andere ihre Qualifikation infrage stellten oder dass sie den Eindruck hatten, männliche Kollegen fühlten sich von erfolgreichen weiblichen Führungskräften bedroht. Diese Erfahrungen und die damit verbundene anhaltende Unsicherheit verdeutlichten die Macht, die Mikroaggressionen bei der Aufrechterhaltung von geschlechtsbezogenen Machtdifferenzen im universitären Umfeld haben. Mehrere Frauen beschrieben Erfahrungen in der Lehre und bei der Betreuung von Studierenden, bei denen sie das Gefühl hatten, nicht ernst genommen zu werden.

Ich habe das sowohl hier als auch anderswo bemerkt, eine Art Infragestellung der Autorität mir gegenüber als weiblicher Lehrkraft, die ich oft auf mein Geschlecht und möglicherweise auch auf mein Alter und vielleicht auch auf meinen Stil zurückführe, dass ich versuche, für die Studierenden zugänglich zu sein. Manchmal äußert sich das zum Beispiel darin, dass Studierende mich nicht so ansprechen, wie ich angesprochen werden möchte, als Frau Doktor oder Professorin, sondern [...]

mit meinem Vornamen. Oder dass sie Rückmeldungen, die ich ihnen gebe, nicht ernst nehmen. – Postdotorandin (w)

Eine Postdotorandin äußerte ebenfalls, dass ihr Geschlecht in Verbindung mit ihrem (jungen) Aussehen dazu führte, dass sie sich von Studierenden und Kolleg/inn/en weniger respektiert fühlt als ihre männlichen Kollegen:

Was man dann schon sehr stark merkt, ist einfach, dass der Respekt etwas mehr fehlt, als er vermutlich – das ist jetzt meine Interpretation – anderen männlichen Kollegen gegenüber geleistet werden würde. Und diese Kombination, dass ich jung ausschaue und eine Frau bin, macht es doppelt schwierig, dass man so einfach zu Respekt kommt. Und ich glaube, ich bin einfach von meinem Typ her nicht jemand, der da mit der Faust auf den Tisch haut und Autorität ausstrahlt. – Postdotorandin (w)

Ob die Kompetenz von Frauen „gleichwertig“ mit jener von Männern sei, war ein wiederkehrendes Thema. Wie bereits erwähnt, ist es im öffentlichen Dienst in Österreich gesetzlich vorgeschrieben, gleich qualifizierten Bewerberinnen auf Positionen den Vorzug zu geben, sofern der Frauenanteil in der entsprechenden Gruppe unter 50 Prozent liegt (Bundesgleichbehandlungsgesetz § 11). Die interviewten Wissenschaftlerinnen stellten fest, dass derartige Maßnahmen zur Förderung einer geschlechtergerechten Einstellungspraxis oft zu dem abwertenden Urteil führten, sie hätten ihre Stelle nur als „Quotenfrau“ erhalten (s. o.). So erklärte eine Interviewpartnerin, dass bei der Einstellung einer Professorin in ihrem Fachbereich im Hintergrund immer noch Zweifel an ihrer Qualifikation geäußert wurden:

Es ist vorgekommen, dass über eine Professorin am Institut gesagt worden ist: „Naja, die ist deswegen so schnell Professorin geworden, weil sie eine Frau ist.“ – Senior Lecturer (w)

Eine Postdotorandin beschrieb, dass sie das Gefühl hatte, ihr Beitrag zu einer im Team abgehaltenen Lehrveranstaltung sei von ihren männlichen Kollegen vorrangig als „Ankreuzen des Gender-Kästchens“ gewürdigt worden. Sie war eingeladen worden, einen Beitrag zu einer interdisziplinären Lehrveranstaltung zu leisten. Nachdem sie ihren Co-Dozenten ihren Hintergrund als Lehrende in ihrem Fach und ihre Ideen für den Inhalt der Lehrveranstaltung geschildert hatte, erfolgte eine Reaktion ihrer männlichen Kollegen, die sie als auf ihr Geschlecht reduziert und abweisend empfand:

Ich wurde per E-Mail von einem Kollegen weiterempfohlen, um Teil der Mitgestaltung und Lehre eines Kurses zu sein. Ich habe meine Expertise für das Thema geschildert und als Antwort erhielt ich per E-mail: „Hurra, super, eine Frau!“. Nichts über meine Erfahrung oder was ich alles zum Kurs beitrage. – Postdotorandin (w)

Andere merkten an, dass sie dafür gefeiert werden, als neuer Teil der entsprechenden Gruppe einen Beitrag zum von der Universität geforderten Gender-Mainstreaming zu leisten. Zugleich hätten sie häufig den Eindruck, es gebe bestimmte Erwartungen, wie ehrgeizig und

erfolgreich sie als Wissenschaftlerin oder Führungskraft sein sollten. Dies wurde von den Befragten als Mikroaggression beschrieben, bei der sie das Gefühl haben, ihre Führungsqualitäten oder ihr Erfolg in der Publikationstätigkeit und bei der Einwerbung von Drittmitteln werde von (männlichen) Kollegen als unerwünschte Bedrohung wahrgenommen.

Also es gibt hier schon ein starkes Problem mit Leuten, die von außen dazu kommen und insbesondere mit Frauen, die relativ forschungsstark sind und von außen kommen. Also am Anfang ist ein voller Hype: Oh, cool, neue Frau. Dann merken die: Oh, die kann ja wirklich was. Ja, und dann bist du nicht mehr cool, sondern plötzlich kriegst du so gut wie nichts. – Professorin (w)

Die andere Ressource ist, wenn die Latte zu hoch liegt, weil die Frauen zu gut sind, dann muss man versuchen, sie loszuwerden. [...] Das sind diejenigen, die wirklich sagen „Ich will zeigen, ich kann was“ und die hochmotiviert sind, die total leistungsfähig sind, und die mag man nicht. Das ist, glaube ich, der Gender Bias.“ – Professorin (w)

Danach gefragt, wie sie auf die Erfahrung solcher Mikroaggressionen reagierten, gaben mehrere Frauen an, dass es sie zunächst ungläubig und dann nachdenklich mache und letztlich oft zu Selbstzweifeln führe.

In dem Moment, in dem ich in diese Situation gelange, reagiere ich gar nicht, weil ich so perplex bin und überwältigt mit den Eindrücken, dass ich eigentlich keine Chance habe, in dem Moment zu reagieren. Im Nachhinein arbeitet natürlich dann ganz viel, weil ich mir denke: Hätte der mich jetzt auch so behandelt, wenn ich jetzt ein Kollege oder ein Vorgesetzter wäre? War das wirklich in Ordnung, wie er mich behandelt hat? Oder ist gerade eine Grenze oder Linie überschritten worden? – Postdoktorandin (w)

Auch wurde erwähnt, wie schwierig es sei, in solchen Momenten zu reagieren; nicht nur aus Ungläubigkeit, sondern auch, um nicht als überreagierend, irrational, hysterisch oder hypersensibel wahrgenommen zu werden – gängige Zuschreibungen bzw. Methoden, um Frauen (und ihre Erfahrungen) in stereotypisierender Manier auf- und anzugreifen. Selbst wenn diese Vorfälle – auch für die betroffene Person selbst – unbedeutend erscheinen mögen, häufen sie sich im Laufe der Karriere einer Person und schaffen ein unangenehmes Arbeitsumfeld.

Mikroaggressionen sind kumulative, alltägliche Äußerungen und Erfahrungen, die die Betroffenen herabwürdigen, die sich aber wegen der vermeintlichen Geringfügigkeit nicht dagegen wehren (wollen/können), da ein Aufbegehren als übertrieben wahrgenommen würde („aus einer Mücke einen Elefanten machen“). YOUNG et al. (2015) haben gezeigt, dass Mikroaggressionen Menschen aus unterrepräsentierten und marginalisierten Gruppen vor allem dann betreffen, wenn es wenig Unterstützungsangebote gibt, um gegen solche Äußerungen und Praktiken vorzugehen. Auf diese Weise werden Unwohlsein und Ungleichheit

am Arbeitsplatz verstärkt. Da Mikroaggressionen in der Praxis nicht als Diskriminierung verstanden werden und daher meist aus dem Bereich personalrechtlicher Konsequenzen herausfallen, bleiben sie „normal“ und es wird weitgehend den Betroffenen überlassen, damit umzugehen. Eine Interviewpartnerin sprach diese Herausforderung an und bezeichnete ihre Erfahrungen explizit als Mikroaggressionen, die nach bestimmten Mustern erfolgen.

Wenn Diskriminierung passiert, dann fühlt sich das für mich sehr offensichtlich an. Viele [...] Schulungen an den Unis konzentrieren sich darauf, wie Frauen mit Belästigung oder Diskriminierung umgehen sollen, und legen viel Wert auf Recht und Gesetze. Aber vieles, was tatsächlich passiert, sind Mikroaggressionen, bei denen man sich oft fragt: Ist das jetzt wirklich gerade passiert, oder bilde ich mir da was ein? Aber wenn man das Große und Ganze sieht, dann wird's schnell klar. Und selbst wenn ein Muster erkennbar ist, liegt es an einem selbst, damit umzugehen oder es eben zu ignorieren. – Postdoktorandin (w)

Anhand dieser Ergebnisse zeigen wir, wie Muster geschlechtsbezogener Mikroaggressionen die Kompetenz und Autorität von Frauen in Frage stellen. Darüber hinaus wiesen unsere Interviewpartner/innen auf die Ambivalenz von Gleichstellungsmaßnahmen hin, zum Beispiel bei Bewerbungsverfahren, nach denen die erfolgreich ausgewählten Frauen später von Kollegen als weniger kompetent oder, wenn sie zu hohe Leistung erbringen, als bedrohlich wahrgenommen werden (s. o.). Da es schwieriger ist, Mikroaggressionen am Arbeitsplatz unmittelbar oder durch institutionelle Interventionen zu bekämpfen, werden die (üblicherweise männlichen) Verantwortlichen kaum zur Rechenschaft gezogen und diese Vorfälle bleiben unthematisiert. Ohne Analysen, die diese wiederkehrenden Muster von geschlechtsbezogenen Mikroaggressionen aufzeigen, wird Frauen oft das Gefühl vermittelt, es sei ihr eigenes Problem, mit dem sie sich alleine auseinandersetzen müssen (oder auch nicht), anstatt es als ein systemimmanentes Problem patriarchaler Arbeitsplatzkultur zu betrachten (vgl. SUE 2010).

Angesichts solcher Erfahrungen betonten einige Interviewpartner/innen die Notwendigkeit, über die Antidiskriminierungspolitik hinauszugehen und ein proaktiv unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies wurde im Zusammenhang mit der aktiven Förderung eines breiteren intersektionalen Verständnisses einer inklusiven und unterstützenden Arbeitsplatzkultur genannt. Eine Postdoktorandin (aus einem nicht-deutschsprachigen Land) beschrieb dies folgendermaßen:

In Österreich gibt's viele Antidiskriminierungsstrukturen und auch Angebote wie flexible Arbeitszeiten [...]. Aber die geschlechtsbezogenen sozialen Normen können sich wirklich einschränkend anfühlen [...]. Also, es ist mehr dieses Gefühl, nicht wirklich dazugehören – als Mutter, als Wissenschaftlerin, als Ausländerin. Was wirklich notwendig wäre, ist ein kultureller Wandel hin zu inklusiveren Arbeitsumgebungen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bedeutet nicht nur, mehr superkompetitive, neoliberale Professorinnen in gute Positionen zu bringen, sondern wirklich darüber nachzudenken, wie man Arbeitsplätze schafft, an denen sich die Leute unterstützt fühlen, wo sie sich herausgefordert und ermutigt fühlen, ihre Forschung weiterzuent-

wickeln. Und wo sie das Gefühl haben [...], dass die Uni ein echtes Interesse an einer inklusiven, zukunftsorientierten Ausrichtung hat. – Postdoktorandin (w)

7 Diskussion und Schlussfolgerungen

Die Auswertung unserer Interviews liefert Einblicke in den Arbeitsalltag und die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Geographie-Einheiten österreichischer Universitäten. Der in den vergangenen Jahren beobachtbare Trend, dass zunehmend mehr Frauen als Wissenschaftlerinnen eingestellt und auch auf („volle“ und Tenure-Track-) Professuren berufen werden, ist ein erfreulicher Schritt in Richtung Gleichberechtigung. Unsere Analyse gibt jedoch auch eindeutige Hinweise darauf, dass viele Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten bestehen bleiben – oder gar durch die in § 20a des UG formulierte „Pflicht zur Geschlechtergerechtigkeit“ – unter Missachtung gängiger Definitionen von Gerechtigkeit – neu entstehen.

Dementsprechend reichen regulatorische Instrumente und die rein quantitative Überprüfung ihrer Erfolge bei Weitem nicht aus. Es bedarf darüber hinaus einer Fokussierung auf die alltäglichen Arbeitsumfelder und ihre vergeschlechtlichten Elemente, mit denen insbesondere Wissenschaftlerinnen mit dem Karriereziel Professur bzw. unbefristete Position konfrontiert sind. Anstatt davon auszugehen, dass diese vergeschlechtlichten Aspekte mit der Zeit von selbst verschwinden, sobald mehr Frauen in höhere Positionen gelangen, deutet ihr schleichendes Fortbestehen eher darauf hin, dass Veränderungen der Arbeitsumgebung und -kultur notwendig sind, um eine geschlechtergerechte Situation zu ermöglichen – verstanden als Auflösung struktureller Benachteiligungen von Frauen. Quotenregelungen und/oder die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen, wie sie derzeit im österreichischen Hochschulwesen bestehen, halten wir auf Grundlage unserer Erkenntnisse für unzureichend, um vergeschlechtlichte Ungleichheiten zu beseitigen (vgl. dazu auch die Kritik von WROBLEWSKI 2021).

Wir möchten hervorheben, dass wir in unserem Interviewleitfaden auch gezielt (weibliche) Postdocs und Professorinnen nach den Unterstützungssystemen, Netzwerken und Bewältigungsstrategien gefragt haben, die sie als hilfreich empfanden, um in der akademischen Welt „erfolgreich“ zu sein. Unsere Analyse zeigt jedoch, dass diese Aspekte in den Antworten der Interviewten zugunsten der Diskussion über anhaltende Herausforderungen in den Hintergrund traten. Zwar erwähnten einige Frauen unterstützende Personen oder Kolleg/inn/en, die hilfreiche Ermutigung oder moralische Unterstützung boten, und andere nannten den langsamen, aber hilfreichen Ausbau der Kinderbetreuungsangebote. Auffallend (und besorgniserregend) ist jedoch die Wahrnehmung unter den Geograph/inn/en, dass dieselben vergeschlechtlichten Ungleichheiten, die bereits in den 1970er-Jahren in der Geographie thematisiert wurden (z. B. MCDOWELL 1979), weiterhin allgegenwärtig sind.

Der überwiegende Fokus der Diskussion lag auf der Persistenz der folgenden drei Herausforderungen, die trotz Jahrzehnten gleichstellungspolitischer Bemühungen bestehen.

Diese Themen erfordern daher eine erneute detaillierte Betrachtung, da sie nach wie vor von zentraler Bedeutung sind:

Erstens zeigte sich, dass die Belastung durch Care-Arbeit – sowohl im Rahmen der beruflichen Tätigkeit an der Universität als auch im Rahmen von Betreuungsaufgaben im familiären Bereich – als für Frauen besonders hoch empfunden wird, was vor allem in frühen Stadien der wissenschaftlichen Karriere ein gravierendes Hindernis darstellen kann. An der Universität fühlen sich Frauen mehr verpflichtet, Betreuungsaufgaben (für Studierende, Mitarbeiter/innen und Kolleg/inn/en) zu erfüllen und sich um organisatorische und administrative Angelegenheiten zu kümmern. Hinzu kommt durch die Gleichstellungspolitik eine höhere zeitliche Beanspruchung durch Gremienarbeit, wodurch weniger Zeit für Forschung und qualitativ hochwertige Lehre bleibt. Die Interviewten berichten zudem von einer ungleich höheren Belastung weiblicher Beschäftigter im privaten Umfeld durch Haushaltsarbeit, Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen, die wiederum im beruflichen Kontext wenig Anerkennung erfährt.

Zweitens berichteten viele Interviewpartner/innen von einer Intransparenz universitärer Verfahren, etwa in Bezug auf den Spielraum bei Gehaltsverhandlungen, im Rahmen von Berufungsverfahren oder bei Anstellungsprozessen und -verhältnissen.

Drittens ist die Arbeitssituation vieler – vor allem weiblicher und (Nachwuchs-)Wissenschaftler/innen – durch versteckte Formen der alltäglichen Diskriminierung gekennzeichnet, die sich als Mikroaggressionen beschreiben lassen, als kleine, für sich allein oft unbedeutend erscheinende subtile Vorwürfe, Vorurteile, Beleidigungen und über- bzw. untergriffige Verhaltensweisen, die das Klima am Arbeitsplatz beeinträchtigen und karrierehemmend wirken können.

Aufbauend auf unseren Erkenntnissen stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten es gibt, um diese Probleme und Defizite zu bearbeiten. Dazu fassen wir folgende Aspekte zusammen:

- Obwohl Gleichstellungsmaßnahmen als zentrale Strategie zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in akademischen Institutionen gelten, führen sie in der Praxis zu unerwünschten Nebenwirkungen. Oftmals werden sie von Universitäten als Allheilmittel betrachtet, das automatisch zu einer verbesserten Chancengleichheit führt. In der Realität bringt jedoch die standardisierte Anwendung von Gleichstellungsmaßnahmen mit sich, dass spezifische, tief verwurzelte strukturelle Ursachen von Ungerechtigkeiten übersehen werden. Statt kontextspezifische Herausforderungen zu adressieren, neigen solche Maßnahmen dazu, pauschale Regelwerke als Universallösung anzubieten, die einerseits den tatsächlichen Rollenzuschreibungen und den Bedürfnissen vieler Frauen in der Wissenschaft nicht gerecht werden und andererseits Ungerechtigkeiten intensivieren können. Dies wird besonders in den Schilderungen der Interviewteilmehrerinnen deutlich, die erlebte Mikroaggressionen als Ausdruck der unzureichenden Berücksichtigung individueller Lebensrealitäten und beruflicher Herausforderungen thematisierten.
- Ein weiteres konkretes Beispiel ist die Einführung von Fortbildungen für Frauen, um ihre „spezifisch weiblichen“ Nachteile im Umgang mit Verhandlungsstrategien oder

als Führungskraft zu adressieren. Diese Programme gehen in der Regel davon aus, dass „das Problem“ bei den Frauen liegt, nicht im gesellschaftlich manifestierten Geschlechterverhältnis; das heißt, solche Programme zielen darauf ab, dass Frauen lernen, sich qua Durchsetzungs- und auch Vernetzungsfähigkeit wie Männer zu verhalten. Erreicht werden kann dadurch möglicherweise Gleichheit bzw. Angleichung, aber nicht Gerechtigkeit – denn die zugrundeliegenden gesellschaftlichen Machtstrukturen sowie die kulturellen Normen der Institution Wissenschaft und damit die systematische Benachteiligung von Frauen bleiben weitgehend unangetastet.

Ähnliches gilt für Maßnahmen zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit der Universitäten, die mittlerweile zum Teil des Universitäts-Images (in der Außen- und Binnendarstellung) gehören. Hierbei geht es vor allem um Kinderbetreuungsangebote und Beratungsangebote für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Angebote sind keinesfalls geringzuschätzen, sie ändern aber nur wenig an den strukturellen Benachteiligungen, insbesondere im Hinblick auf den inneruniversitären Care-Workload der Betroffenen.

Eine konsequente und wirksame Politik der Geschlechtergerechtigkeit müsste hier ansetzen und die zeitliche Belastung entsprechend verringern oder kompensieren, um gerechte(re) Karrierechancen zu schaffen. Demzufolge kann Gleichberechtigung in Form von Geschlechterquoten zwar kurzfristig eine höhere Repräsentation von Frauen in bestimmten Bereichen gewährleisten, jedoch keine langfristigen Veränderungen in der institutionellen Kultur oder in den Karrierestrukturen bewirken. Ohne begleitende Maßnahmen, die zum Beispiel die Arbeitskultur verändern und strukturelle Barrieren abbauen, kann dies dazu führen, dass Frauen zwar vermehrt in bestimmte Positionen gelangen, dort jedoch weiterhin mit benachteiligenden Strukturen und daran gebundene Herausforderungen konfrontiert sind – oder diese gar als „einfach unveränderbar“ akzeptieren.

In Hinblick auf die geschilderten Probleme der Intransparenz wäre es zudem relativ leicht realisierbar, zum Beispiel die in den Wissensbilanzen der österreichischen Universitäten ohnehin erhobenen Gender Pay Gaps auf Ebene der Wissenschaftszweige – so eben auch der Geographie – publik zu machen und zu diskutieren. Bisher sind die entsprechenden Daten nur fächerübergreifend für die einzelnen Universitäten verfügbar, was als Orientierungshilfe für Gehaltsverhandlungen für beide Seiten wenig hilfreich ist.

- Schließlich schlagen wir als Alternative zur Gleichstellungspolitik und auch zur Produktivitäts- und Effizienzfixierung der neoliberalen Wissenschafts- und Universitätskultur einen feministisch geprägten Sorge-ethischen Ansatz vor, der sich auf kollektives Handeln stützt. Als zentrale Lösungsansätze werden die Förderung von „Slow Scholarship“ und die Schaffung von Arbeitsbedingungen genannt, die qualitativ hochwertige Forschung, Lehre und Betreuung ermöglichen, indem bewusst Raum für Reflexion, gemeinschaftliche Projekte und tiefere intellektuelle Auseinandersetzungen geschaffen wird.

Konkret schlagen wir vor, durch kollektive Arbeitsprozesse als Teil institutioneller Veränderungen eine neue Arbeitskultur zu etablieren, die „Produktivität“ und auch

Arbeitszeit neu definiert. Dafür müssen beispielsweise nicht-quantifizierbare Leistungen, wie Mentoring, hochwertige Lehre und Aufbau wissenschaftlicher Gemeinschaften stärker anerkannt und gefördert werden (vgl. BRUCKNER UND BELLANTE 2025; SALTIEL UND STRÜVER 2024; DUPLAN 2019). Langfristig strebt dieser Ansatz eine gerechtere Wissenschaftslandschaft an, in der das Wohlergehen aller Wissenschaftler/innen und die Qualität ihrer Arbeit im Mittelpunkt stehen. Durch solche Maßnahmen kann eine nachhaltigere und weniger belastende Arbeitsumgebung geschaffen werden, von der alle Universitätsangehörigen – unabhängig von ihrer Position – profitieren (vgl. MOUNTZ et al. 2015).

Die von uns interviewten Postdoktorand/inn/en äußerten die Hoffnung und den Wunsch, dass Universitäten sich in diese Richtung entwickeln könnten. Gleichzeitig berichteten Nachwuchswissenschaftler/innen jedoch nicht von einem Gefühl der Ermächtigung oder Bestärkung, aktiv Widerstand gegen neoliberale Zwänge zu leisten. Dies ist auf ihre prekären Vertragsverhältnisse und die Unsicherheit in Bezug auf ihre eigene akademische Zukunft zurückzuführen. Daher plädieren wir dafür, dass erfahrene Wissenschaftler/innen, sowohl Männer als auch Frauen, die Führung bei der Förderung von „Slow Scholarship“ übernehmen. Dies sollte von institutioneller Unterstützung begleitet werden, die vielfältige akademische Führungs- und Serviceleistungen in den Kriterien für Beförderungen anerkennt. Strategische Projekte und Initiativen im Bereich der Führungsentwicklung, der Anerkennung und der Belohnung von Leistungen durch erweiterte Bewertungssysteme, unter anderem in Anlehnung an das CoARA-Abkommen, sind beispielsweise ein Schritt in diese Richtung (CoARA 2023).

Insgesamt spiegeln die Interviews im Rahmen unserer Studie weiterhin bestehende große Herausforderungen auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Situation an geographischen Arbeitseinheiten österreichischer Universitäten wider. Die Befragten äußern den klaren Wunsch nach mehr Unterstützung, weniger hierarchischen und dafür umso transparenteren Entscheidungsfindungs- und Arbeitsprozessen. Darüber hinaus besteht dringender weiterer Forschungsbedarf als Teil eines breit angelegten intersektionalen Gerechtigkeitsansatzes, der u. a. nicht-binäre Geschlechtszuschreibungen berücksichtigt und unterrepräsentierte und unterprivilegierte Gruppen wie zum Beispiel PoC („People of Colour“), Personen mit Migrationshintergrund, nicht-deutschsprachigem Hintergrund oder mit bestimmten körperlichen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen berücksichtigt. Es besteht in diesem Zusammenhang großer Forschungsbedarf zu den Praktiken der Auswahl von Mitarbeiter/innen oder in Hinblick auf ein Umdenken bei den vorherrschenden Methoden der Messung und Bewertung wissenschaftlicher Leistungen und Qualifikationen.

Unsere Forschungsergebnisse machen deutlich, dass der Weg zu einem geschlechtergerechten Arbeitsort Universität für Geograph/inn/en mit der bestehenden Gleichstellungspolitik nicht zum Ziel führt, sondern dass dazu ein strukturell verankertes Umdenken notwendig ist. Das betrifft sowohl die übergeordnete (hochschul-)politische Ebene, die Leitungsebenen und Verwaltungsapparate der Universitäten und die Entscheidungsträger/innen an Geographischen Instituten als auch die Einstellungen und Handlungen im Innenleben dieser Arbeitseinheiten.

Insgesamt stellen wir fest, dass es nach wie vor deutliche „Gender-Gaps“ in der österreichischen Hochschulgeographie gibt. Diese manifestieren sich nicht nur in „harten“ Phänomenen wie Einkommenslücke („Gender Pay Gap“) oder Unterrepräsentanz von Frauen in Machtpositionen, sondern in besonderer Weise in subtileren Formen der Benachteiligung. Das betrifft vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Betreuungsaufgaben erfüllen, die nicht von bestimmten – oft von Männern dominierten – Netzwerken protegiert werden, oder die nicht bestimmten stereotypen Erwartungen entsprechen. Zur Beseitigung dieser Gender-Gaps bedarf es sowohl geschlechtergerechterer Strukturen als auch inklusiverer, intersektionaler Arbeitsumfelder.

Projektinitiative und Förderung

Die hier vorgestellte Forschung geht auf eine Initiative des – seit 2024 nicht mehr bestehenden – „Verbands der wissenschaftlichen Geographie Österreichs“ („Geographie-Verband“) zurück und baut auf einer quantitativen Studie zur Geschlechtergerechtigkeit in der wissenschaftlichen Geographie Österreichs auf (DRAXLER und STRÜVER 2021). Die Studie wurde dankenswerterweise durch das Elisabeth-List-Programm der Universität Graz finanziell unterstützt.

8 Literaturverzeichnis

- ADRIANSEN H. K., MADSEN L. M. (2009): Studying the Making of Geographical Knowledge: The Implications of Insider Interviews. In: *Norsk Geografisk Tidsskrift – Norwegian Journal of Geography*, 63 (3), S. 145–153. – <https://doi.org/10.1080/00291950903238966>.
- AHMED S. (2012): *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham, NC: Duke University Press. – <https://read.dukeupress.edu/books/book/2209/On-Being-IncludedRacism-and-Diversity-in>.
- ATLAN-OLCAY O., BERGERON S. (2022): Care In Times of the Pandemic: Rethinking Meanings of Work in the University. In: *Gender, Work and Organization*, 31 (4), S. 1544–1559. – <https://doi.org/10.1111/gwao.12871>.
- AUFENVENNE P., HAASE C., MEIXNER F., STEINBRINK M. (2021): Die studentische Mitarbeiterin des alten weißen Geographen mit dem langen grauen Bart hat Recht! Genderbezogene Unterschiede hinsichtlich Partizipation und Kommunikationsverhalten auf dem Deutschen Kongress für Geographie 2019 in Kiel. In: *Mitteilungen der Österreichischen Geographischen Gesellschaft*, 163, S. 29–59. – <https://doi.org/10.1553/moegg163s29>.
- AULENBACHER B., BINNER K., RIEGRAF B. WEBER L. (2015): Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements: Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37 (3), S. 22–39. – https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/news_import/3-2015-Aulenbacher-Binner-Riegraf-Weber.pdf.
- BAURIEDL S. (2022): Geschlechtergerechtigkeit in der Geographie an deutschen Hochschulen. Ergebnisse der VGDH-Studien von 2014 und 2018. In: *Berichte. Geographie und Landeskunde*, 95 (1), S. 97–112.

- BELINA B. (2020): Nach Kiel. Geschichtsphilosophisch inspirierter Kommentar zu Ute Wardengas GZ Journal Lecture 2019. In: *Geographische Zeitschrift*, 108 (1), S. 23–31. – <https://doi.org/10.25162/gz-2019-0010>.
- BIELBY W. T. (2000): Minimizing Workplace Gender and Racial Bias. In: *Contemporary Sociology*, 29 (1), S. 120–129. – <http://dx.doi.org/10.2307/2654937>.
- BMBWF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2024): Lohngefälle zwischen Frauen und Männern (Gender pay gap in ausgewählten Verwendungen). Wissensbilanz: Kennzahl 1.A.4 – Gesamtübersicht: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis WBV. Datenprüfung: Abteilung IV/6. Datenaufbereitung: Abteilung IV/10. Wien: BMBWF.
- BONO F., DE CRAENE V., KENIS A. (2019): My Best Geographer’s Dress: Bodies, Emotions and Care in Early-career Academia. In: *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 101 (1), S. 21–32. – <https://doi.org/10.1080/04353684.2019.1568200>.
- BÖRDLEIN R. (1994): Geographinnen an Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland, Österreich und der Schweiz. Ausgewählte Ergebnisse einer schriftlichen Befragung 1991/1992. In: *Geographica Helvetica*, 49 (1), S. 31–40. – <https://doi.org/10.5194/gh-49-31-1994>.
- BOURABAIN D. (2024): Racial and Gender Inequality as a (Non)Crisis: The Discursive Strategies of Academic-Managers in Belgian and Danish Universities. In: *Journal of Business Research*, 178, Artikel Nr. 114659. – <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114659>.
- BOURABAIN D. (2020): Everyday Sexism and Racism and the Ivory Tower: The Experiences of Early Career Researchers on the Intersection of Gender and Ethnicity in the Academic Workplace. In: *Gender, Work and Organization*, 28 (1), S. 248–267. – <https://doi.org/10.1111/gwa.12549>.
- BRUCKNER H. K., BELLANTE L. (2025): Practicing Intersectional Food Pedagogies in Higher Education: An Autoethnography of Two Critical Food Studies Professors. In: *Food, Culture & Society*. Online-Vorveröffentlichung – <https://doi.org/10.1080/15528014.2025.2457280>.
- CARROLL J., ALBADA A., FARAHANI M., LITHNER M., NEUMANN M., SANDHU H., SHEPHERD, H. (2010): Enhancing International Collaboration among Early Career Researchers. In: *Patient Education and Counseling*, 80 (3), S. 417–420. – <https://doi.org/10.1016/j.pec.2010.06.020>.
- CRENSHAW K. (1991): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. In: *Stanford Law Review*, 43, S. 1241–1299. – <https://doi.org/10.2307/1229039>.
- CoARA – COALITION FOR ADVANCING RESEARCH ASSESSMENT (2023): What is CoARA? Straßburg: CoARA Foundation. – <https://coara.eu>.
- CORBIN J., STRAUSS A. (2008): *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (3. Auflage). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc. – <https://methods.sagepub.com/book/mono/preview/basics-of-qualitative-research.pdf>.
- DAMIANAKIS T., WOODFORD M. (2012): Qualitative Research with Small Connected Communities: Generating New Knowledge while Upholding Research Ethics. In: *Qualitative Health Research*, 22 (5), S. 708–718. – <https://doi.org/10.1177/1049732311431444>.
- DRAXLER C., STRÜVER A. (2021): Studie zur Geschlechtergleichstellung in der wissenschaftlichen Geographie Österreichs. Eine Studie im Auftrag des österreichischen Geographieverbandes. Graz: Eigenverlag für den Geographieverband.
- DREBER A., HEIKENSTEN E., SÄVE-SÖDERBERGH J. (2020): Why Do Women Ask for Less? In: *Feminist Methodology & Research eJournal*. Rochester, NY: SSRN – Elsevier. – <https://doi.org/10.2139/ssrn.3703813>.
- DUPLAN K. (2019): A Feminist Geographer in a Strange Land: Building Bridges through Informal Mentoring in Switzerland. In: *Gender, Place & Culture. A Journal of Feminist Geography*, 26 (7–9), S. 1271–1279. – <https://doi.org/10.1080/0966369X.2018.1552249>.

- FRASER N. (2019): *The Old Is Dying and the New Cannot Be Born*. London: Verso.
- GLASER B. G., STRAUSS A. L. (1967): *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. London: Aldine Publishing Co.
- GÖD – Gewerkschaft öffentlicher Dienst (2024): *Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen & Arbeitnehmer der Universitäten* (15. Aufl.). – https://unigewerkschaft-bv16.goed.at/fileadmin/BV16/Broschuere_KVUni_2024-Web.pdf.
- GUARINO C., BORDEN V. (2017): Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family? In: *Research in Higher Education*, 58 (6), S. 672–694. – <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9454-2>.
- HOPKINS P. (2019): Social Geography I: Intersectionality. In: *Progress in Human Geography*, 43 (5), S. 937–947. – <https://doi.org/10.1177/0309132517743677>.
- HURTADO S., GRIFFIN K. A., ARELLANO L., CUELLAR M. (2008): Assessing the Value of Climate Assessments: Progress and Future Directions. In: *Journal of Diversity in Higher Education*, 1 (4), S. 204–221. – <http://dx.doi.org/10.1037/a0014009>.
- JOKELA-PANSINI M., WINTZER J. (2022): Practicing Diversity in Higher Education in Geography: Exploring Spaces of Diversity and Their Barriers in a Geography Department in Switzerland. In: *The Professional Geographer*, 75 (1), S. 1–13. – <https://doi.org/10.1080/00330124.2022.2109693>.
- MADDRELL A., THOMAS N. J., WYSE S. (2019): Glass Ceilings and Stone Floors: An Intersectional Approach to Challenges UK Geographers Face Across the Career Lifecycle. In: *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 101 (1), S. 7–20. – <https://doi.org/10.1080/04353684.2018.1555670>.
- MCDOWELL L. (1979): Women in British Geography. In: *Area*, 11 (2), S. 151–154.
- MICHEL B., PAULUS K. (2020): Produktionen von Sichtbarkeit, Andeutung und Abwesenheit. Geographinnen in Deutschland vor 1960. In: *Geografische Zeitschrift*, 108 (2), S. 125–147. – <https://doi.org/10.25162/gz-2019-0019>.
- MILWARD K., MUKHOPADHYAY M., WONG F. (2015): Gender Mainstreaming Critiques: Signposts or Dead Ends? In: *IDS Bulletin*, 46 (4), S. 75–81. – <https://doi.org/10.1111/1759-5436.12160>.
- MORLEY L. (1994): Glass Ceiling or Iron Cage: Women in UK Academia. In: *Gender, Work and Organization*, 1 (4), S. 194–204. – <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1994.tb00018.x>.
- MOUNTZ A., BONDS A., MANSFIELD B., LOYD J., HYNDMAN J., WALTON-ROBERTS M., BASU R., WHITSON R., HAWKINS R., HAMILTON T., CURRAN W. (2015): For Slow Scholarship: A Feminist Politics of Resistance through Collective Action in the Neoliberal University. In: *ACME: An International Journal for Critical Geographies*, 14 (4), S. 1235–1259. – <https://doi.org/10.14288/acme.v14i4.1058>.
- ROSE G. (1997): Situating Knowledges: Positionality, Reflexivities and Other Tactics. In: *Progress in Human Geography*, 21 (3), S. 305–320. – <https://doi.org/10.1191/030913297673302122>.
- SALTIEL R., STRÜVER A. (2024): Normativität als Selbstverständlichkeit? Plädoyer für situierte wissenschaftliche Arbeitsprozesse. In: *Geographische Zeitschrift*, 112 (1), S. 52–61. – <https://doi.org/10.25162/gz-2024-0006>.
- SCHULEV-STEINDL E. (2010): Frauenquoten im Universitätsrecht – erste Erfahrungen nach der UG-Novelle 2009. In: *Zeitschrift für Hochschulrecht*, 9, S. 67–76. – <https://doi.org/10.1007/s00741-010-0253-4>.
- SCHURR C., MÜLLER M., IMHOF N. (2020): Who Makes Geographical Knowledge? The Gender of Geography's Gatekeepers. In: *The Professional Geographer*, 72 (3), S. 317–331. – <https://doi.org/10.1080/00330124.2020.1744169>.

- SPANDLER K. (2015): Building Interregional Networks Among Young Researchers: IFAIR's 2nd EU-ASEAN Perspectives Dialogue. In: *Austrian Journal of South-East Asian Studies*, 8 (1), 103–106. – <https://doi.org/10.14764/10.ASEAS-2015.1-8>.
- STEINBRINK M., AUFENVENNE P., HAASE C., POCHADT M. (2023): Matilda in der Humangeographie: Gender Citation Gap und Zitierpartikularismus. In: *GW-Unterricht*, 169, S. 5–21.
- STRÜVER A. (2013): Raum, Staat und Geschlechterkonstruktionen in feministischen Zugängen zur p/Politischen Geographie. In: BELINA B. (Hrsg.): *Staat und Raum*. Stuttgart: Franz Steiner Verlag, S. 37–58.
- SUE D. W. (2010): *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*. Hoboken, NJ: Wiley.
- WASTL-WALTER D. (1985): Geographie – eine Wissenschaft für Männer? Eine Reflexion über die Frau in der Arbeitswelt und über die Inhalte dieser Disziplin. In: *Klagenfurter Geographische Schriften*, 6, S. 157–164.
- WEBSTER N., CARETTA M. A. (2019): Early-career Women in Geography. Practical Pathways to Advancement in the Neoliberal University. In: *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 101 (1), S.1–6. – <https://doi.org/10.1080/04353684.2019.1571868>.
- WROBLEWSKI A. (2021): Quotas and Gender Competence: Independent or Complementary Approaches to Gender Equality? In: *Frontiers in Sociology*, 6, Artikel Nr. 740462. – <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.740462>.
- WROBLEWSKI A., STRIEDINGER A. (2018): Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich. Unter Mitarbeit von R. Bildsteiner und V. Englmaier. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Wien: BMBWF.
- YOUNG K., ANDERSON M., STEWART S. (2015): Hierarchical Microaggressions in Higher Education. In: *Journal of Diversity in Higher Education*, 8 (1), S. 61–71. – <https://doi.org/10.1037/a0038464>.