



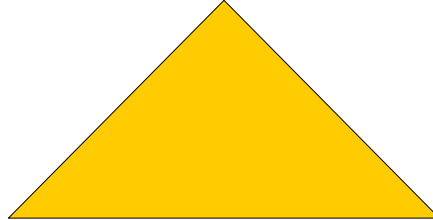
Antidiskriminierung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten -

Wie sinnvoll sind die bisherigen
Instrumente unter den geänderten
Rahmenbedingungen des neuen
Universitätsrechts?

Dr. Sabine Engel, Büro für Gleichstellung und Gender Studies an der LFU



Ausgangspunkt – die Pyramide



Trotz einem Frauenanteil unter den Studierenden bzw. AbsolventInnen von über 50 % (Unterschiede je nach Fakultät und Studienrichtung) nimmt der Frauenanteil mit zunehmender Stellung in der Universitätshierarchie kontinuierlich ab (Professorinnenanteil an der LFU derzeit bei ca 10 %)



Universum Universität – eine eigene Welt

- Universitäten als besondere Organisationen
 - Summe von Einrichtungen mit loser Verbindung und Partikularzielen/-interessen
 - Doppelstruktur bei den Handlungsabläufen und Entscheidungsprozessen (rechtlicher Rahmen versus informelle Entscheidungs- und Handlungsebene)
 - Universitäten als „quasi-familiale Verbände“ (*Holzleitner*)
- Universitäten als homosoziale Welt und männlicher Kulturraum



subjektive Auswahlstrukturen geben Frauen weniger Chancen

- Neben den **objektiven** Auswahlkriterien (Anforderungsprofil, Ausschreibungstext) spielen bei der Personalauswahl immer eine Reihe **subjektiver** Faktoren mit (bewusst und unbewusst)
- Diese werden selten offen dargelegt



Die Macht der Vorurteile und
Stereotype ...



Frauen sind immer zu ...

- jung („Man täte ihr doch mit dieser Position noch nichts Gutes.“)
- alt („Ihre Leistungsfähigkeit lässt doch mit 40 sicher schon nach.“)
- konsensbereit („Ihre Führungsqualität lässt zu wünschen übrig.“)
- ehrgeizig und einzelkämpferisch („irgendwie unweiblich...“)



Frauen haben ...

- Kinder („Die Doppelbelastung wird sie nicht schaffen.“ „Sie ist doch mit Mann und Kindern eh versorgt und braucht den Luxus der Stelle weniger als der junge strebsame Mann.“)
- keine Kinder („Sie könnte aber noch schwanger werden.“ „Dem männlichen Bewerber mit Kindern kann doch als Ernährer der Familie Arbeitslosigkeit nicht zugemutet werden.“)
- einen Mann („Na, wenn wir sie berufen, kommt sie ohnehin nicht, wenn ihr Mann nicht mitgeht.“)
- keinen Mann („Stimmt da etwas mit der Sozialkompetenz nicht?“)



Der Weg der Frauen in die universitäre Wissenschaft – die zurückliegenden Etappen*

- Selbstorganisation von Frauen an den Universitäten
- Verrechtlichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung
- aktuelle Universitätsreform – Entstaatlichung ⇒ Entrechtlichung?

* nach *Seiser*



Selbstorganisation von Frauen an den Universitäten

- im Kontext der Frauenbewegung (besonders in den 80er Jahren)
 - spontane Zusammenschlüsse
 - Frauen aus unterschiedlichen universitären Bereichen (Studentinnen, wissenschaftlicher Nachwuchs, Professorinnen)
 - interdisziplinär
 - kritische Reflexion der Studien- und Arbeitssituation



Ergebnisse

- Frauensommeruniversitäten, spezifische Fachtagungen, Frauenringvorlesungen, spezielle Forschungsprojekte
- inhaltliche und personelle Grundlagen für Frauenforschung, feministische Wissenschaften und Frauenförderung an Universitäten wurden geschaffen



Verrechtlichung

- sukzessive Einführung der großteils heute noch in Geltung stehenden rechtlichen Grundlagen für Gleichbehandlung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten
- Schaffung von speziellen Institutionen zur Durchsetzung und Kontrolle der Gleichstellungsanliegen an Universitäten



Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

- eingerichtet 1990 durch eine UOG-Novelle - § 106a
- Aufgabe, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken
- Kontrollrechte in Personalangelegenheiten, die 1993 noch ausgebaut wurden



Arbeitskreis ...

- überwacht die Einhaltung einschlägiger Rechtsnormen ⇒ Einbindung in Personalangelegenheiten
- für alle Angehörigen der Universität zuständig
- agiert selbständig und unabhängig – Weisungsfreiheit (Verfassungsbestimmung)
- Mitglieder unterliegen der Amtsverschwiegenheit
- Mitglieder dürfen nicht benachteiligt werden



Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG bzw B-GIBG)

- seit 1993
- (nur) für den öffentlichen Dienst
- Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bzw zur Universität
- Gebot der Frauenförderung
 - ⇒ Rechtsgrundlage der Frauenförderungspläne



Frauenförderung im B-GBG

- Dient der tatsächlichen Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit
- Dienstgeber werden zu Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation verpflichtet
 - ⇒ Anhebung des Frauenanteils auf 40 % als Ziel („Quoten“)
- „Ungerechte“ Quoten ?
 - Frauenanteil an der Bevölkerung: 55-60 %
 - Frauenquote nach B-GIBG: 40 %



„Quoten“

- Sind anzuwenden, wenn in einer Besoldungs-/Verwendungs-/Entlohnungs-/Funktionsgruppe weniger als 40 % Frauen beschäftigt sind
- Bevorzugter Aufstieg bzw bevorzugte Einstellung, wenn die Kandidatin nicht schlechter geeignet ist, als der bestgeeignete männliche Kandidat (Qualifikationsabhängige Quote)
 - ⇒ Quoten sind nicht (!) unabhängig von der Qualifikation



Probleme in der Anwendungspraxis

- Eigentümliches Verständnis von „Diskriminierung“
- Problem des Nachweises der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
- Verquickungen von politischem System und wissenschaftlichen Entscheidungsträgern
- Aggressionen gegen AKG und Mitglieder
- Problematisches im Verhältnis AKG und „Klientel“



Neues UG – neues Glück?

- UG 2002 wurde u.a. als „Gender-Mainstreaming-Pilotprojekt“ vermarktet
- dennoch Befürchtungen, Prinzip der Geschlechtergleichstellung an den Universitäten werde zurückgedrängt



Der Kampf um den Erhalt des bestehenden Standards

- Beibehaltung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes
- Beibehaltung der AKGs und ihrer Kompetenzen
- Beibehaltung des Standards der Frauenförderung



Ende gut, alles gut?

- Bis zu einem gewissen Grad ist der Erhalt des bestehenden Rechtsstandes in Sachen Gleichstellung und Frauenförderung geglückt
- Aber:
 - kein einheitlicher FFP mehr
 - legistische Mängel im UG
 - Rechtsschutzmängel
 - geänderte Wirksamkeit in neuer Systemumgebung
 - geänderte Rechtskultur an den Universitäten



Lösungsansätze

- Geschlechterverhältnis an Universitäten hat verschiedene Dimensionen (Roloff)
 - Quantitativ-positionale Dimension (Frauenanteil auf den Hierarchieebenen und in den Fachgebieten)
 - Aktivitätsdimension (Handlungschancen zur (Mit-) Gestaltung in Forschung, Lehre und Organisation)
 - Symbolische Dimension (Beharrung oder Aufweichung der Geschlechterhierarchie bzw der männlichen Dominanz)



Quantitativ-positionale Dimension

- nach wie vor Augenmerk auf die Personalrekrutierung bzw den inneruniversitären Aufstieg
 - Diskriminierungsschutz
 - Frauenförderung
- die klassischen Aufgaben des AKG
- neue Ansätze
 - Verankerung der Frauenförderung im System der finanziellen Steuerung



Aktivitätsdimension

- Frauen als Akteurinnen im Universitätsreformprozess
- Frauen als „Konkurrentinnen“ der Männer im Verteilungskampf
- Mehr Freiheit – mehr Macht?



Symbolische Dimension

- Bewusstseinsstand der universitären Frauengenerationen
- Bewusstseinsstand der universitären Männergenerationen



Feminisierung der Universitäten – kommt sie und wenn wie?

- sinkende Karrierechancen des wissenschaftlichen Nachwuchses
- sinkendes Sozialprestige einzelner Fachrichtungen

⇒ Feminisierung der Universitäten ?



Kritikpunkte an „konventioneller Gleichstellungspolitik“

- Handlungsanleitend sind vordefinierte „Frauenspezifika“ ⇒ Strukturen werden evtl nicht angetastet
- Befestigung des „Sonderfalls Frau“
 - Frauen werden als von Männern different und unter sich einheitlich konstruiert
 - Geschlecht ist als sozial konstruierte und zu dekonstruierende Kategorie zu begreifen ⇒ Geschlechterpolitik als allgemeine Strukturpolitik
- Dennoch auch unbestreitbare Erfolge ...



Ergänzung der „konventionellen“ Frauenpolitik

- finanzielle Anreize
- Personalentwicklung und Personalpolitik
- Organisationsentwicklung
- Gender Mainstreaming (...)

in ausgegliederten Universitäten ?



Ist „Recht“ überhaupt ein wirksamer Handlungsansatz?

- Der Retro-Trend ↔ ■ Recht als Instrument, gesellschaftspolitische Ziele zu verfolgen
- Das Warten auf „gesellschaftliche Veränderung“
- Ersetzen von Recht durch andere Steuerungselemente

Literaturliste

Bliminger, § 106a oder wie ein Paragraph zum Symbol wurde, in *Schaller-Steidl/Neuwirth* (Hg) Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft Band 19, 2003, 151ff.

Bourdieu, Die männliche Herrschaft, und eine sanfte Gewalt, in *Dölling/Krais* (Hg) Ein alltägliches Spiel – Geschlechterkonstruktion in der alltäglichen Praxis, 1997.

Ders., Homo Academicus, 1992.

Ders. Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs, 1971.

Butler, Das Unbehagen der Geschlechter¹¹, 2006.

Einem, Weißbuch zur Hochschulbildung in Österreich, 1998.

Floßmann, Der Linzer Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als Beispiel der universitären Frauenbewegung, in *Schaller-Steidl/Neuwirth* (Hg) Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft Band 19, 2003, 105ff.

Fürst, Die Entstehung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den Universitäten, in *Floßmann* (Hg) Recht, Geschlecht und Gerechtigkeit. Frauenforschung in der Rechtswissenschaft, 1997, 436ff.

Hochleitner, „Hier hat niemand auf Sie gewartet“, Frau in der Medizin „Ärztinnenstudie“ 2002, 2003.

Holzleitner, Benke, Law meets Gender at the University. Eine Begegnung zwischen Missverständnissen, Schritten zu praktischer Geschlechtergleichheit und akademischen Innovationsschüben, in *Schaller-Steidl/Neuwirth* (Hg) Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft Band 19, 2003, 191ff.

Holzleitner, Gender Mainstreaming an den Universitäten. Fortschritt, Rückschritt oder Stillstand? in *Appelt* (Hg) Karriereschere. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb, 2004, 27ff..

Dies., Recht Macht Geschlecht. Legal Gender Studies, 2002.

Leemann, Chancengleichheiten im Wissenschaftssystem, 2002.

Macha/Klinkhammer (Hg) Die andere Wissenschaft: Stimmen der Frauen an Hochschulen, 1997.

Mayer (Hg) Universitätsgesetz 2002, Kommentar, 2005.

Roloff, Theorie und Praxis der Gleichstellungsarbeit im Hochschulreformprozess, in *Pellert* (Hg) Frauen und Universität. Dokumentation des gleichnamigen Symposiums, 2000, 11ff.

Schlüsselberger/Strasser, In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld, 1998.

Sebök, Universitätsgesetz 2002², 2003.

Dies, Gleichbehandlung – Frauenförderung – Gender Mainstreaming an Universitäten. Legistische Maßnahmen 1999-2002, in *Schaller-Steidl/Neuwirth* (Hg) Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft Band 19, 2003, 239ff.

Smykalla, Dekonstruktion und Gleichstellungspolitik – Eine widersprüchliche Chance?, Beilage zur AUGUSTE 9/2000

Thienel, Das Berufungsverfahren nach dem UOG 1993, 1996.

Ulrich, Die Genderdimensionen des Universitätsgesetzes 2002, in *Höllinger/Titscher* (Hg) Die österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002, 2004, 344ff.