

keit, stagnierendes Wachstum sowie Sparzwänge gekennzeichnet ist, befinden sich Forderungen nach der unmittelbaren Verwertbarkeit von (Aus-) Bildung am Arbeitsmarkt im Aufwind. Es liegt auf der Hand, dass gerade Bereiche wie die Frauen- und Geschlechterforschung dadurch unter erhöhten Rechtfertigungsdruck geraten werden und – sollte es zu weiteren Einsparungen und Streichungen kommen – hiervon betroffen sein dürften. Wenn aber die Bereitschaft und/oder die Möglichkeiten von Fakultäten bzw. Fachbereichen und Instituten entsprechende Lehrveranstaltungen anzubieten sinken, so könnte die Bedeutung von Sonderbudgets bald wieder steigen. Außerdem bleibt aber auch abzuwarten, wie viele Studierende sich für Lehrveranstaltungen aus Frauen- und Geschlechterforschung entscheiden werden, in einem Umfeld in welchem mehr und mehr „employability skills“ zu Lasten von Bildung gefragt sind, wo der Zeitgeist gegen Gerechtigkeitsfragen ist. Neoliberale Reformen sind nun nicht nur Ausdruck dieses Zeitgeistes, vielmehr verstärken sie auch die Ausrichtung an der Ungleichheit des Marktes.

„Gender Mainstreaming“ an den Universitäten – Fortschritt, Rückschritt oder Stillstand?

Elisabeth Holzleithner

Die Universitätsreform war in Österreich das erste große rechtspolitische Projekt, das ausdrücklich unter dem Anspruch stand, die Vorgaben des Gender Mainstreamings zu inkorporieren. Der vorliegende Beitrag¹ zeigt, welche einschlägigen Schritte gesetzt wurden, und analysiert, inwieweit damit der „Geist“ des Gender Mainstreamings erfasst wurde. Er befasst sich mit zentralen Fragen der österreichischen Universitätsorganisation anhand der institutionellen und inhaltlichen Wahrnehmung der Gendergleichheit.

Das De/Regulierungs-Dilemma

Gleichstellung der Geschlechter, Frauenförderung, Geschlechterdemokratie: Das sind alles Projekte, die der *Verrechtlichung* bedürfen. Rechtsförmliche Verfahren, Strukturen und Eingriffsmöglichkeiten in einem relativ hohen Grad an Detailliertheit sind unabdingbar. Die Erfahrung mit mehr als 10 Jahren universitärer Gleichbehandlung² lehrt, dass großzügige, wenig detaillierte Vorgaben von jenen Organen, die sie umsetzen sollen, des Öfteren ignoriert oder mit großem Einfallsreichtum umgangen werden.³

Demgegenüber ist die Universitätsreform erklärtermaßen ein Projekt der *Deregulierung*. Das Ziel besteht darin, wie Wissenschaftsministerin Gehrler bei einer parlamentarischen Enquête zur Universitätsreform erklärte, den Umfang des Universitätsrechts von ca. 300 auf ca. 150 Paragraphen zu reduzieren. Auch von der Ideologie her handelt es sich um einen dezidierten Paradigmenwechsel mit größten strukturellen Konsequenzen. Im Personalbereich etwa wird das Prinzip der Privatautonomie in den Vordergrund gerückt. Im Zuge der Reformdebatten schien es oft so, als ginge es darum, dass ein Monokrat möglichst freihändig über Personal verfügen kann. Er/sie sollte jedenfalls, so wollte es irritierten Be-

¹ Der Text ist eine überarbeitete und aktualisierte Fassung des Kapitels „Gender Mainstreaming“ in meinem Buch Holzleithner 2002, 85-101.

² Meine eigene Erfahrung umfasst acht Jahre Gleichbehandlung, darunter sieben Jahre als Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Wien.

³ Siehe dazu an einigen Beispielen aus der Umsetzung und Entwicklung des Frauenförderungsplans für das Wissenschaftsressort: Holzleithner/Roth 2001; vgl. auch Ulrich 2003.

obachterinnen scheinen, in seiner/ihrer Macht nicht durch „lästige“ Regeln und Mitspracherechte irritiert und beschränkt werden.

Deregulierung, das grundlegende Anliegen der Reform, steht derart in einem ofenkundigen Spannungsverhältnis zur Geschlechtergleichstellung. Denn namentlich Antidiskriminierung bedeutet, handelnden Organen rechtliche Fesseln anzulegen. Das ist die spannungsreiche Vorgabe. Um dennoch für eine Erhaltung des hohen Standards an Gleichstellungsnormen an den Universitäten zu sorgen, wurde die Universitätsreform als *Gender Mainstreaming-Pilotprojekt* (Knollmayer 2001, 22-23) ausgerufen. Was bedeutet das?

Gender Mainstreaming als Zielvorgabe

Gender Mainstreaming ist die neue Methode der Genderpolitik, die vor allem im Rahmen der Europäischen Union ein hohes Ausmaß an Prominenz, rechtlicher Verankerung (Art. 2 und 3 EG-V) und rhetorischer Wirkungsmächtigkeit erlangt hat.⁴ Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Genderfrage auf jeder Ebene von *allen* politischen Akteurinnen und Akteuren zu berücksichtigen ist. Sie darf nicht in den Sektor einer spezifischen Frauenpolitik abgeschoben werden. Regierungen und andere (staatliche) Entscheidungstragende sind angehalten, „geschlechterspezifische Belange in die Konzeption aller Politiken und Programme einzubeziehen, so dass vor dem Fällen von Entscheidungen die Folgen für Männer und Frauen analysiert werden.“ (Kommission, Leitfaden, 2)

Dieses Konzept soll auf der Ebene der *Rechtspolitik* zum Tragen kommen – die Gender Perspektive soll in den politischen Mainstream aufgenommen werden (vgl. Baer 2002). Die Frage ist nur, wie Mainstream-Politikerinnen und Politiker dazu motiviert werden können, das Geschlechterverhältnis als wesentliche Kategorie ins Blickfeld zu nehmen. Damit wäre gleichzeitig Witz wie Schwierigkeit von Gender Mainstreaming benannt. Im Konzept des Gender Mainstreamings ist man daher um ein konsensuales Vorgehen bemüht, nicht zuletzt, um potenzielle Verbündete nicht abzuschrecken. Zur Sensibilisierung werden – häufig auch an Universitäten – Gendertrainings angeboten (Blickhäuser/Bargen 2003; Burbach/Schlottau 2001). Diese sollten von EntscheidungsträgerInnen besucht werden; erfahrungsgemäß senden sie oft ihre (weiblichen) MitarbeiterInnen, weil sie selbst „keine Zeit haben“.

⁴ Siehe zur Konzepten, Argumenten und Praxisbeispielen im EU-Kontext Stiegler 2002.

Gender Mainstreaming soll dazu führen, dass bei jeder Problematik die Kategorie Geschlecht mit gedacht wird, und zwar gerade dann, wenn es vordergründig nicht so aussieht, als hätte eine Problematik mit dem *Geschlechterverhältnis* etwas zu tun. Es könnte nun so scheinen, als würde die Geschlechterperspektive zum jeweiligen politischen Problem einfach addiert werden. Allerdings verändert sich in jenem Moment, in dem das Geschlecht integriert wird, auch das Phänomen oder die Problematik als solche/s. Denn jene Sicht der Dinge, die als „normal“ erscheint, ist oftmals geschlechtsspezifisch. Werden Probleme, die tendenziell eher Frauen haben, die Männer demnach nicht sehen, hinzugefügt, so verändert sich das Problem, es wird komplexer. Es geht einerseits darum, Geschlechterblindheit zu bekämpfen und genderspezifische Analysen und Problemlösungen zu erreichen. Andererseits ist zu zeigen, dass das, was oft als „Frauensache“ auf die Seite geschoben wird, eine Seite eines allgemeinen Problems ist, das sich ohne den Bezug auf die Geschlechterdimension *nicht als allgemein* formulieren und definieren lässt. Die genderspezifische Perspektive muss also gleichzeitig integriert und transzendiert werden.

Nun stellt sich die Frage, wie Menschen dazu gebracht werden können, die Probleme, die ihnen schon schwierig genug erscheinen, noch zu verkomplizieren (dazu generell: Bothfeld/Gronbach 2002). Das funktioniert nach Ansicht von Gender Mainstreaming-ProtagonistInnen am besten, indem eine Erweiterung um die Problemkomponente und mögliche Lösungen als *nützlich* propagiert werden. So weist der „Leitfaden Gender Mainstreaming“ (Frauenbüro der Stadt Wien 2000) darauf hin, es gelte „den Nutzen herauszuarbeiten, den Chancengleichheit hat, und GM als eine Strategie zu beschreiben, die auf die Verwirklichung dieser Chancengleichheit hinwirkt. [...] Die EntscheidungsträgerInnen müssen dafür gewonnen werden, die Implementierung von GM als eine Gestaltungschance wahrzunehmen, von der sie profitieren.“ (9) Es gilt, die „Humanressource“ Frau zu nützen: „Das neue Bild, das die Gleichstellung von Frauen nicht als untragbaren Kostenfaktor und bürokratisches Hindernis, sondern vielmehr als Erfolgsfaktor [...] betrachtet, als gegenwärtiges und zukünftiges Humanpotential, gilt es zu transportieren.“ (bm:bwk 2001b, 8)

Das korrespondiert mit dem neuen Bild des Rechts, das vorwiegend einen möglichst schlanken Rahmen für effizientes ökonomisches Handeln abgeben soll. Ökonomische Rationalität erwartet von Menschen, dass sie ohne Umstände funktionieren. Dafür sollte nicht das Konzept des Gender Mainstreaming ver-

antwortlich gemacht werden, aber es fügt sich allzu anschmiegsam in dieses Paradigma, das New Public Management vor politischen Gestaltungswillen stellt und im Rahmen dessen Gerechtigkeit und Solidarität immer mehr in den Bereich des Privaten abgeschoben werden.

Jene Politik, welche die Gleichstellung der Geschlechter verfolgt und eine Struktur der Diskriminierung aufbrechen soll, erfordert aller Erfahrung nach mehr als das. Sie geht davon aus, dass öffentliche und private Sphäre in enger Wechselwirkung stehen und dass die Bändigung der ökonomischen Rationalität zu den öffentlichen Aufgaben gehört. Gender Mainstreaming kann und muss auch dafür stehen. Dabei ist von zentraler Bedeutung, dass Gender Mainstreaming nicht isoliert umzusetzen ist. Alle offiziellen Bekenntnisse sehen die Strategie wirksam nur im Konzert mit Maßnahmen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung, die auch die angesprochenen Wechselwirkungen zwischen „öffentlichem“ und „privatem“ Leben ernst nehmen.⁵

Methoden des Gender Mainstreaming

Immer wenn eine neue Politik, deren Grundzüge feststehen, implementiert werden soll, ist Gender Mainstreaming durchzuführen. Eine gebräuchliche Methode ist das so genannte Gender Impact Assessment (GIA). Nach dem GIA ist zunächst eine Politikbereichsanalyse vorzunehmen. Daraus soll sich ergeben, ob das Einbringen der Kategorie *Gender* eine neue Perspektive eröffnet. Die Frage wird sich dann stellen, wenn deren Relevanz vordergründig nicht sichtbar ist. Um dies auszumachen, ist das Erheben von Daten mit statistischen Methoden erforderlich. Fragen, die in diesem Zusammenhang zu stellen wären, sind etwa folgende: „Betrifft der Vorschlag eine oder mehrere Zielgruppen? Hat er Einfluss auf das tägliche Leben eines Teils/von Teilen der Bevölkerung? Gibt es in diesem Bereich Unterschiede zwischen Männern und Frauen (im Hinblick auf Rechte, Ressourcen, Beteiligung, Werte und Normen)?“ (Kommission, Leitfaden, 4) Wenn die Geschlechterdimension bereits berücksichtigt worden ist, sind die vorhandenen politischen und rechtlichen Maßnahmen zu erheben und zu analysieren – auf ihren Umfang und ihre Effizienz hin.

⁵ Diese werden in Hinkunft stärker im Zusammenspiel mit Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus anderen Gründen wie ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Weltanschauung oder Alter zu sehen und durchzuführen sein. Entsprechende neue Richtlinien der EU befinden sich zur Zeit in der Phase ihrer Umsetzung.

Nach der Auslotung des Politikfeldes ist die in Grundzügen feststehende neue Politik daraufhin zu überprüfen, ob sie genderspezifische Auswirkungen haben könnte. „Bewertung der geschlechterspezifischen Auswirkungen heißt, die aktuelle Situation und die derzeitigen Tendenzen anhand geschlechterspezifischer Kriterien mit der zu erwartenden Entwicklung, die sich aus der Einführung der vorgeschlagenen Politik ergibt, zu vergleichen und zu beurteilen.“ (ebd.) Sollte die geplante Politik auf Grund einer solchen Analyse für ein Geschlecht *illegitime* negative Auswirkungen erwarten lassen, so wäre sie „anzupassen“. In diesem Zusammenhang ist zu betonen: Verbesserungen für Frauen in einer Situation strukturellen Diskriminierung stellen keine illegitimen negativen Auswirkungen für Männer dar.

Besonderes Augenmerk ist sowohl bei der Bestandsaufnahme als auch bei allen Planungen, Ergebnisanalysen und Evaluationen auf die geschlechtsspezifische Verteilung der „4R“ zu richten (ebd., 5): R1 steht für „Repräsentation“ und fragt danach, wer sich wo befindet, wer wo handelt und wie viel Macht hat. R2, „Ressourcen“, fragt nach der Verteilung zentraler Ressourcen wie Geld, Zeit, Bildung, Zugang zu Netzwerken, physischem Raum etc.; R3, „Realitäten“, steht für die im Politikbereich vorherrschenden (außerrechtlichen) Normen und Werte; R4, „Rechte“, macht eine Bestandsaufnahme der rechtlichen Regelungen erforderlich. Abzuklären ist, ob es für Männer und Frauen unterschiedliche Regelungen gibt bzw. ob sich rechtliche Vorgaben unterschiedlich auswirken – ob es etwa zu „mittelbarer Diskriminierung“ kommt, indem nach außen „neutrale“ Normen eine Gruppe aufgrund ihrer sozialen Positionierung tendenziell benachteiligen. Sollte es bereits Normen geben, die der Gendergleichstellung dienen, so sind sie zu evaluieren.⁶ Selbstverständlich sind die 4R miteinander verwoben und bilden ein komplexes System wechselseitiger Beeinflussung. Dieses „aufzudröseln“ und darin an den richtigen Stellen Gender Mainstreaming in Ergänzung zu bzw. in einer sinnvollen Wechselwirkung mit „konventionellen“ gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu implementieren, wäre die Kunst, auf die es ankommt.

⁶ Teresa Rees (1998, 193) macht darauf aufmerksam, dass viele im Namen der Gendergleichheit implementierte Maßnahmen vor allem „well qualified, middle-class women with uninterrupted careers“ genützt haben, wohingegen die große Mehrheit der Frauen davon unberührt geblieben ist.

Zu beachten ist, dass Gender Mainstreaming die herkömmliche Gleichstellungspolitik – Antidiskriminierung und Frauenförderung – nicht ersetzen, sondern *ergänzen* soll. Das heißt, der gegebene Standard ist zu erhalten, wenn nicht zu verbessern. Gender Mainstreaming kann nicht bedeuten, dass Standards der Gleichstellung abgebaut und durch politische Absichtserklärungen ersetzt werden. Es würde demnach auch nicht reichen, Geschlechtergleichstellung als Prinzip und Aufgabe der Universität zu proklamieren. Deren ausdrückliche Festlegung als Aufgabe der Universität ist wohl eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Realisierung der Geschlechtergleichheit als Indikator in den künftigen Leistungsverträgen zwischen Universität und Wissenschaftsministerium eine Rolle spielen kann. Das ist als neues Gestaltungsinstrument unabdingbar. Solche auf höchster Ebene verankerten Elemente tendieren freilich dazu, zu schönen Worten in Sonntagsreden zu verkommen, wenn sie nicht auf die unteren Ebenen hinunter gebrochen werden und wenn sie nicht mit einem System und Organen der Rechtsdurchsetzung verbunden sind.

Gender Mainstreaming Universities?

Wie aber sollen nun in den neuen Strukturen die Kompetenzen der Gleichbehandlung erhalten bzw. – dem Geist des Gender Mainstreaming entsprechend – ausgebaut werden? Kann Gleichbehandlung in einer deregulierten Institution realisiert werden, und wenn ja, wie soll das vor sich gehen? Zur Annäherung an diese Fragen ist zunächst die Rechtslage nach UOG 1993 zu skizzieren. Daran schließt eine kurze Betrachtung der verschiedenen Phasen der Reform bis zu ihrem Beschluss im Juli 2002 an. Die einschlägigen Dokumente, die hier besprochen werden, sind der im August 2001 publizierte ministerielle „Gestaltungsvorschlag Vollrechtsfähigkeit“, der Bericht der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming-Vollrechtsfähigkeit des bm:bwk (September 2002) sowie das Universitätsgesetz 2002, das am 11.07.2002 im Parlament beschlossen wurde und am 01.10.2002 in Kraft getreten ist (BGBl. I Nr. 120/2002).⁷

Die Ausgangssituation: 4R im UOG 93

Ich werde im Folgenden nach der 4R-Methode vorgehen und jeweils die Frage danach stellen, welche Daten erhoben wurden und ob sie in irgendeiner Weise

⁷ Grundlage dafür waren der am 08.03.2002 präsentierte Entwurf zu einem neuen Universitätsgesetz sowie die am 21.05.2002 veröffentlichte Regierungsvorlage. Siehe auch die komplexen Übergangs- und Vollziehungsbestimmungen der §§ 142-144 UG 2002.

Niederschlag in den einzelnen Schriftstücken gefunden haben. Dafür stütze ich mich vorwiegend auf den Bericht der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming-Vollrechtsfähigkeit des bm:bwk vom September 2002. Der Bericht sollte die Grundlage dafür bilden, dass die Universitätsreform den Prinzipien des Gender Mainstreaming nachkommt. Er sollte „jene sensiblen Bereiche bestehender Standards zur Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftsbetrieb [identifizieren], deren Weiterführung und Ausbau auch vollrechtsfähige Universitäten gewährleisten sollten.“ (bm:bwk 2001b, 5) Der Bericht monierte, dass Frauenförderung an den Universitäten noch immer ein marginaler Stellenwert zukommt (ebd., 7) – trotz aller rechtlichen und institutionellen Maßnahmen, die seit Anfang der neunziger Jahre von verschiedenen Seiten gesetzt wurden.

Repräsentation (R1)

Die Statistiken zur Repräsentation von Frauen in bedeutenden akademischen Positionen sind – bei konstant hohen Studierenden- und Abschlusszahlen von Frauen⁸ – ernüchternd. Ich möchte bei meiner Bestandsaufnahme mit der in „Gender Mainstreaming Universities“ (bm:bwk 2001b) zitierten Statistik für das Jahr 1999 beginnen. Damit liegen Daten für die Zeit vor den diversen Dienstrechtsreformen vor. Diese erscheinen mir als relevante Vergleichsbasis, um in Hinkunft die Auswirkungen der auf verschiedenen Ebenen ansetzenden Universitätsreformen einschätzen zu können.

Während Frauen im Jahr 1999 in der „untersten“ akademischen Kategorie – jener der vielfach teilzeitbeschäftigten VertragsassistentInnen – bereits über 40 % ausmachten, waren die Quoten in den anderen, besser dotierten und aussichtsreicheren Kategorien nach wie vor relativ niedrig, wenngleich mit steigender Tendenz: Nur 23 % der UniversitätsassistentInnen waren Frauen. Damit ergab sich unter den „AssistentInnen“ (inklusive „DozentInnen“) eine Gesamtfrauenquote von 26,2 %. Niederschmetternd waren die Zahlen bei den Professuren: Außerordentliche Professuren bzw. kleine ProfessorInnenplanstellen hatten 6,6 % Frauen inne; unter den ordentlichen ProfessorInnen bzw. solchen auf großen Planstellen gab es 5,3 % Frauen (bm:bwk 2001b, 22). Der an den Universitäten an-

⁸ Im Studienjahr 1998/99 waren knapp 50 % der Studierenden und der Erstabschlüsse Frauen, bei Zweitabschlüssen hielten Frauen bei 34,7 % (bm:bwk 05/2001). Im Studienjahr 2001/02 waren bereits 52,2 % der Erstabschlüsse und 37,6 % der Zweitabschlüsse solche von Frauen (bm:bwk 2004). Ich danke dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sehr herzlich für die Zurverfügungstellung der neuesten Daten. Für Recherche bin ich darüber hinaus Hermann Schneeweiss zu Dank verpflichtet.

wendbare Frauenförderungsplan für das Wissenschaftsressort (FFPWiss) hatte nicht zu entscheidenden Steigerungen führen können, und die „Sollquoten“ des FFPWiss wurden regelmäßig unterschritten.

In den letzten Jahren wurden die Kategorien in den Statistiken zusammengeführt: Entsprechend der Intention, eine einheitliche ProfessorInnenkategorie zu schaffen, wird in der Statistik nun nicht mehr zwischen großen oder kleinen Planstellen oder zwischen Professuren, die nach Beamtenrecht und jenen, die nach den neuen Bestimmungen privatrechtlich abgeschlossen worden sind, unterschieden. Desgleichen wird in der Statistik nur noch eine einzige Kategorie „Assistent/in“ geführt, was keine Rückschlüsse mehr darauf zulässt, welche Position ein Assistent oder eine Assistentin hat: ob sie definitiv gestellte Universitätsassistentin ist oder ob er Assistent ist nach Angestelltengesetz. Damit kann man auch leicht aus dem Auge verlieren, dass nach wie vor Frauen tendenziell auf den schlechter bezahlten und weniger gesicherten Positionen sind.

Dies scheint mir wichtig als Vorbemerkung für die folgende Skizze der Entwicklungen.⁹ Bei den Professuren ist eine konstante Steigerung der Frauenquote festzustellen – von 7,8 % (01.07.1999) über 10,5 % (01.07.2001) auf 11,6 % (01.01.2003). Die absoluten Zahlen steigen bis 2001; mit 2003 sinkt die Anzahl der Professuren insgesamt (von 2.133 im Jahr 2001 auf 2.072,7 Anfang 2003), während jene der Professorinnen ansteigt (von 223 auf 241,4). Bei den AssistentInnen (einschließlich der DozentInnen) ist der Verlauf etwas anders. Die Quote entwickelt sich von 26,2 % (01.07.1999) über 28,4 % (01.07.2001) auf 26,9 % (01.01.2003). Dem liegt eine reale Dezimierung der Frauenzahlen in dieser Kategorie zugrunde (von 2.080 im Jahr 2001 auf 2.036 Anfang 2003). Demgegenüber steigt die Anzahl der Männer auf Assistentenstellen von 5.255 (2001) auf 5.529,7 (Anfang 2003). Ob das ein anhaltender Trend oder ein „Ausreißer“ ist, wird sich in den kommenden Jahren zeigen.

Ein weiterer Bereich der Repräsentation, der ein gravierendes Machtungleichgewicht zwischen den Geschlechtern aufweist, ist jener der akademischen Funktionen. Unter dem Regime von UOG 1993 und KUOG waren die höchsten akademischen Ämter fest in männlicher Hand: keine einzige Frau fand sich unter den 17 Rektoren an Österreichs 12 Universitäten und 5 Universitäten der Küns-

⁹ Für die neuesten Daten: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2003). Tabelle Personal (Professor/inn/en und Assistent/inn/en in Vollzeitäquivalenten), Stand 01.01.2003.

te. Unter 51 VizerektorInnen waren 11 Frauen (21,6 %) und 39 Dekane standen einer Dekanin gegenüber (2,6 %). Ein letzter Wert: Von 17 Vorsitzenden des Senats (Universitäten) oder Universitätskollegiums (Universitäten der Künste) war gerade eine Kollegiumsvorsitzende weiblich. Solche Zahlen konnten, wie man illusionslos sagen muss, kaum unterschritten werden. Die aktuellen Zahlen für das UG 2002 werde ich dann im Rahmen einer ersten Einschätzung von dessen Implementierung präsentieren.

Ressourcen (R2)

Untersuchungen über die Ressourcen von Frauen in den verschiedenen Positionen im Vergleich zu jenen von Männern gibt es nicht. Es wird allerdings immer wieder die *Notwendigkeit* einer hinreichenden Ausstattung der einzelnen Einrichtungen zur Gleichstellung und Frauenförderung *betont*: „Frauenförderung kostet Zeit, Geld und braucht, um sich erfolgreich zu verankern, entsprechende personelle und räumliche Ressourcen.“¹⁰ (bm:bwk 2001b, 27)

Solche Ressourcen sind auch notwendig, um Frauen- und Geschlechterforschung zu betreiben und im Weiteren zu institutionalisieren. Dazu dienten etwa die interuniversitären Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien, die Anfang/Mitte der neunziger Jahre in Wien, Graz und Innsbruck eingerichtet wurden (Saurer 2003). Forschung und Lehre in diesen Bereichen zu unterstützen kann zwar nicht umstandslos als „Frauenförderung“ bezeichnet werden. Allerdings dürfte eine solche jedenfalls mittelbar vorliegen, als vorwiegend Frauen derartige Themen bearbeiten.¹¹ Darüber hinaus mag solche Forschung aber auch zum Infragestellen und Aufbrechen von Genderstereotypen beitragen. Das ist heutzutage kein überspanntes Ziel viel gescholtener und missverständlicher Feministinnen mehr, sondern es wird etwa von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000, 15-16) als wichtiger Beitrag zu einer gewünschten Veränderung des Geschlechterverhältnisses angesehen.

¹⁰ Generell ist die Frage nach den (finanziellen) Ressourcen eine der Kernfragen des Gender Mainstreaming. Daran entscheidet sich letztlich, wie ernst eine Institution die Geschlechterfrage nimmt. Siehe dazu Klatzer 2003; Schratzenstaller 2002. Zu Beispielen für Frauenfördernde Maßnahmen siehe bm:bwk 2001b, 17-21.

¹¹ Siehe jetzt aber das zunehmende Interesse an „Männerforschung“; als Überblickstext siehe Walter 2000 sowie Gardiner 2002.

Realitäten (R3)

Beim Indikator „Realitäten“, der die handlungsleitenden Normen und Werte innerhalb eines Feldes bezeichnet, kann zwischen den Haltungen zur Universität als Arbeitsplatz und den Berufsbildern, die dort vorherrschen einerseits und den Haltungen zum Thema Frauenförderung an den Universitäten andererseits unterschieden werden. Allgemein wird davon ausgegangen, dass die Universität ein „männlicher Arbeitsort“ ist, was „nur eine aktive frauenfördernde Universitätspolitik ändern“ (bm:bwk 2001b, 8) kann. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern typischer Weise als überaus schwierig beschrieben (vgl. Buchinger et al. in diesem Band sowie Buchinger et al. 2002, 171-204). Für gewöhnlich beschränken sich Versuche einer Verbesserung der „Vereinbarkeit“ auf die Forderung nach oder Einrichtung von Kinderbetreuungsplätzen (bm:bwk 2001b, 19-20; Czernohorsky 2003). Am Bild des Wissenschaftlers als Person, die sich Wissenschaft, Forschung und Lehre mit Leib und Leben auch in der Freizeit verschrieben hat, wird dagegen kaum gerüttelt.

Universitäre MonokratInnen (RektorInnen und DekanInnen) betonen heutzutage durchwegs (Ausnahmen bestätigen die Regel), Gleichbehandlung und Frauenförderung seien legitime, wichtige Vorgaben, die es durchzusetzen gälte (Buchinger et al. 2002, 237-257, insb. 240). Frommen Worten folgen nicht immer ebensolche Taten. Dennoch handelt es sich um einen Fortschritt gegenüber der anfangs auf vielen Seiten nachgerade feindseligen Haltung nicht nur dem Anliegen der Gleichbehandlung, sondern auch jenen Protagonistinnen gegenüber, die dieses Anliegen vertreten.

Rechte (R4)

Das Netz von Normen, welche Gleichbehandlung und Frauenförderung im österreichischen universitären Feld institutionalisieren, war (und ist) überaus dicht. Gemäß UOG 1993 und KUOG war an jeder Universität ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten. Dessen Mitglieder bezogen ihre Kompetenzen aus dem UOG 1993, dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie dem jeweils aktuellen Frauenförderungsplan für das Wissenschaftsressort (zuletzt BGBl. II Nr. 94/2001). Zentrale Vorgabe ist zunächst das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, worunter jede „benachteiligende Differenzierung ohne sachliche Rechtfertigung“ (§ 2 Abs. 6 B-GBG) verstanden wird. Der FFP statuierte die Umsetzung der Maßnahmen zur Frauenförderung als

Dienstplicht der nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zuständigen Organe (§§ 35-37 FFP). Verletzungen des Diskriminierungsverbots sollten demzufolge als Dienstplichtverletzungen geahndet werden (§ 8 B-GBG). (Praktisch war diese Regel bedeutungslos.)

Darüber hinaus hatte sich jede einzelne Universität nach § 7 Abs. 2 Z. 7 UOG 1993¹² in der Satzung *Richtlinien* für Frauenförderpläne zu geben.¹³ Auf Basis dieser Richtlinien waren spezifizierte Frauenförderpläne zu entwickeln, die auf die spezielle Situation an der einzelnen Universität abstellen sollten (§§ 39 Abs. 1, 51 Abs. 1 Z 14 UOG 1993). Zu erarbeiten waren sie durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen; die Beschlusskompetenz hatte der Senat der Universität (das höchste Kollegialorgan). Richtlinien für FFP hatten, weil anders ihre Satzungen von der Aufsichtsbehörde nicht genehmigt worden wären, alle Universitäten. Anders war die Lage bei den FFP selbst. So manche Universität gab sich erst sehr spät einen FFP oder gar keinen.

Die Handlungsmacht der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen reichte in alle Bereiche universitärer Entscheidungsfindung, die mit Personalfragen zu tun hatten.¹⁴ Mittels der Rechtsbehelfe von *Einspruch* (§ 40 Abs. 3-4 UOG 1993)

¹² Das UOG 1993 hatte das aus 1975 stammende UOG abgelöst. An der Universität Wien ist es mit 01.01.2000 in Kraft getreten.

¹³ Mitteilungsblatt der Universität, Stück XIV, Nummer 233, am 18.11.1999.

¹⁴ Die dafür notwendigen Rechte waren in § 40 Abs. 1 und 1a vorgesehen; die Detailliertheit der Bestimmungen, die seit der letzten Novelle in dieser Form vorlagen, war ein Zeichen dafür, mit welcher Art von Schwierigkeiten die Arbeitskreise bei der Durchführung ihrer Aufgaben konfrontiert wurden; der Gesetzgeber hat darauf unmittelbar reagiert. § 40 (1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, in sämtlichen Personalangelegenheiten, die in ihren Wirkungsbereich fallen, Einsicht in die entsprechenden Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Dienstnehmerdaten zu nehmen, deren Kenntnis zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Kopien dieser Unterlagen zu gestatten. Die Einsichtnahme in einen Personalfakt und in automationsunterstützt aufgezeichnete Dienstnehmerdaten, die über die im Personalverzeichnis enthaltenen Daten hinausgehen, ist nur mit Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten zulässig. Von der Akteneinsicht sind Aktenbestandteile ausgenommen, soweit deren Einsichtnahme durch die Mitglieder des Arbeitskreises berechnete Interessen einer oder eines Bediensteten oder dritter Personen schädigen oder eine Gefährdung der Aufgaben der Dienstbehörde oder der Universität herbeiführen oder den Zweck des Verfahrens beeinträchtigen würde. (1a) Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen facheinschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

und *Aufsichtsbeschwerde* (§ 40 Abs. 5 UOG 1993) konnte der Arbeitskreis mit aufschiebender Wirkung unmittelbar in den Ablauf eines Verfahrens zur Einstellung von Universitätspersonal eingreifen, wenn er der Meinung war, dass ein Beschluss eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellte.

Das Verfahren war zweistufig: Die bei der Beschlussfassung anwesenden (maximal zwei) Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen konnten zunächst einen *Einspruch* gegen einen Beschluss anmelden. Das hatte zur Folge, dass der Beschluss nicht vollzogen werden durfte. Binnen einer Frist von drei Wochen war der Einspruch schriftlich auszuführen. Dafür bedurfte es eines ermächtigenden Beschlusses durch den Arbeitskreis als Kollegialorgan. Auf Basis des schriftlichen Einspruchs war sodann eine weitere Beratung innerhalb der Kommission (oder mit dem die Entscheidung treffenden Monokraten: dem Rektor/der Rektorin zumeist) durchzuführen. Das sollte die Möglichkeit eröffnen, sich innerhalb der Universität zu einigen, etwa indem der Arbeitskreis das entscheidende Organ davon überzeugen konnte, den ursprünglichen Beschluss zu revidieren oder indem das entscheidende Organ den Arbeitskreis davon überzeugen konnte, dass der ursprüngliche Beschluss nicht diskriminierend war. Beides kam vor. In einigen Fällen erschien es allerdings erforderlich, von einer weiteren rechtlichen Option Gebrauch zu machen: dem Anmelden und Ausführen einer *Aufsichtsbeschwerde* an den Wissenschaftsminister bzw. die Wissenschaftsministerin.

Die Aufsichtsbeschwerde hatte *aufschiebende Wirkung* und hemmte den Fristenlauf bis zur Entscheidung des Ministers oder der Ministerin. Wenn kommuniziert wurde, dass der Beschluss nicht als diskriminierend anzusehen war, konnte er vollzogen werden. Wenn der Minister oder die Ministerin allerdings den Argumenten des Arbeitskreises beitrug und den Beschluss als diskriminierend und damit gesetzwidrig aufhob, war das Verfahren an der Stelle weiter zu führen, wo es unterbrochen worden war, also etwa – im Rahmen eines Berufungsverfahrens – bei der Erstellung des „Dreiervorschlags“.

Dieses Rechtsinstrumentarium wurde durch Beharrlichkeit und legistische Kreativität errungen (Blimlinger 2003) und war in Europa einzigartig (bm:bwk 2002c, 20). Die Arbeitskreise brachten es als „ultima ratio“ (bm:bwk 2002c, 22) immer wieder zum Einsatz. Im Berichtszeitraum für den Hochschulbericht 2002 (01.01.1999 bis 01.07.2001) wurden insgesamt neun Aufsichtsbeschwerden eingebracht; fünf davon führten zu einer bescheidmäßigen Aufhebung des zugrun-

de liegenden, vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als diskriminierend monierten Beschlusses. Damit war die Anzahl der Aufsichtsbeschwerden im Vergleich zum davor liegenden Berichtszeitraum von 14 auf 9 abgesunken. Diese Verringerung kann unterschiedlich gedeutet werden. Da sich das Standing der Arbeitskreise mit den Jahren zunehmend verbesserte, war man bemüht, Erfolg auf dem Verhandlungsweg zu erringen; das erschien zunehmend aussichtsreicher als ein rechtlich ausgetragener Konflikt.¹⁵

Ein weiterer Grund mag freilich auch in einer gewissen Desillusionierung mit dem Instrumentarium liegen. Ein Aufsichtsverfahren konnte äußerst langwierig sein – vom Einbringen der Beschwerde bis zur Entscheidung der Ministerin vergingen je nach Lage des Falls zwischen vier Monaten und (in Extremfällen) zwei Jahren. Einigen Aufsichtsbeschwerden blieb aus für die einbringenden Arbeitskreise nicht ganz einsichtigen Gründen der Erfolg versagt. Darüber hinaus bedeutete eine „gewonnene“ Aufsichtsbeschwerde nicht, dass die Frau, zu deren Gunsten sie eingebracht worden war, die Stelle auch bekam. Das Verfahren war vielmehr an jener Stelle weiterzuführen, an der es unterbrochen worden war – also meist mit der Abstimmung über den Berufungsvorschlag. Auf dem Weg zu einem neuen, im Einklang mit dem ministeriellen Bescheid stehenden Berufungsvorschlag wurde noch so mancher Trick gebraucht, um zu verhindern, dass die Stelle mit der betroffenen Frau besetzt wurde (vgl. dazu mit Beispielen: Holzleithner 2003). Eine Modifikation des Verfahrens im Sinne einer Verkürzung und Effizienzsteigerung erschien somit durchaus wünschenswert. Die Frage war nur, ob und wie das in den geplanten neuen Strukturen zu bewerkstelligen war.

Gestaltungsvorschlag Vollrechtsfähigkeit (August 2001)

Nach dieser Bestandsaufnahme möchte ich skizzieren, in welchen Schritten die Universitätsreform sich bewegt hat und welche Rolle die „Frauenfrage“ dabei spielte. Gehen wir daher zurück in den August 2001, als das ministerielle Reformteam unter Leitung von Stefan Titscher den *Gestaltungsvorschlag Vollrechtsfähigkeit* zur Diskussion stellte. Einziges weibliches Mitglied der neunköpfigen Kerngruppe war Martha Sebök. Sie stellte gleichzeitig die Verbindung

¹⁵ Zur durch den Einsatz des Rechts aufbrechenden „Paradigmenkollision“ zwischen der quasi-familialen „Vertrauensordnung“ Universität und der rechtlichen Misstrauensordnung siehe Holzleithner/Benke 2003, 199-201.

zur ministeriellen Arbeitsgruppe *Gender Mainstreaming Universities* dar, die von ihr geleitet wurde.

Der *Gestaltungsvorschlag Vollrechtsfähigkeit* hatte Gendergleichstellung als Prinzip verankert und auch die universitären Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen vorgesehen. Schon bei bloß oberflächlicher Betrachtung war allerdings deutlich, dass deren Kompetenzen fast vollständig beseitigt worden wären. Der Arbeitskreis war als Institution konzipiert, die im besseren Fall vermitteln, im schlechteren Fall zur Kenntnis nehmen bzw. dann zu einer inneruniversitären Schlichtungsstelle gehen sollte, um sich zu beschweren. Die Schlichtungsstelle sollte keine über eine Vermittlungstätigkeit hinausgehenden Kompetenzen haben. Ich greife nur einzelne Punkte heraus:

An der Stelle von begleitender Kontrolle inklusive Akteneinsicht und der Möglichkeit, Gutachten erstellen zu lassen, waren bloße Informationspflichten des zur Entscheidung in Personalangelegenheiten zuständigen Universitätsorgans vorgesehen. An die Stelle von Einspruch und Aufsichtsbeschwerde (mit aufschiebender Wirkung) sollte die Möglichkeit einer Eingabe an eine Schlichtungsstelle treten, deren Ziel in der Herstellung von Konsens bestanden hätte. Im Fall der Nichteinigung sollte die Schlichtungsstelle eine begründete Stellungnahme abgeben, an die sich das entscheidende Organ nicht hätte halten müssen; eine diesbezügliche Mitteilung unter Angabe von Gründen hätte ausgereicht. Rechtsfolgen waren keine vorgesehen.

Damit war, wie auch Sebök (2003, 255) betont, der bisherige Standard „keineswegs gesichert“. Dennoch stand in Fußnote 55 des *Gestaltungsvorschlags* zu lesen: „Generell wird mit den vorgesehenen Regelungen der derzeitige Standard in Gleichbehandlungsfragen erhalten.“ Jene, die sich auskannten, rätselten, wie diese Fehlinformation in den *Gestaltungsvorschlag* wandern konnte. Diente die Behauptung dazu, weniger kundigen Geistern zu suggerieren, im Bereich von Gleichbehandlung und Frauenförderung würde sich nichts verändern? Oder gab es eine andere, frühere Version, in welcher man den Standard (wenigstens halbwegs) erhalten hatte? Letztlich sind die Spekulationen müßig, wurde doch der *Gestaltungsvorschlag* so nicht umgesetzt. Das nach heftigen Debatten im Juli 2002 erlassene Gesetz hat aus dem Bericht der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming, der im November 2001 präsentiert wurde, wesentliche Impulse bezogen. Sichtlich war auch der politische Wille vorhanden, diese Impulse umzusetzen.

Das UG 2002 – Struktur und Implementierung

Die Verankerung des Prinzips der Gleichstellung von Frauen und Männern wird ganz im Sinne des Gender Mainstreamings auf allen Ebenen vorgenommen: bei den leitenden Grundsätzen (§ 2 Z. 9) wie den Aufgaben (§ 3 Z. 9) der Universität. (Miss-) Erfolge bei der Frauenförderung können ggf. auch budgetäre Konsequenzen haben, die über Leistungsverträge zwischen Ministerium und Universität auszuhandeln sind (Sebök 2002, 40). Gleichbehandlung und Frauenförderung firmieren in der einschlägigen Bestimmung allerdings *nicht als eigener Topos*, sondern gehen in den „gesellschaftlichen Zielsetzungen“ (§ 13 Abs. 2 Z. 1 lit. d UG 2002) auf. Damit meint das Gesetz jenen Beitrag, den die Universität „zur Entwicklung der Gesellschaft“ formulieren soll. Explizit werden neben Angeboten für berufstätige Studierende u. a. „Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Funktionen der Universität“ genannt.

Die erste Gelegenheit dafür ergab sich bei der Besetzung der obersten Organe der autonomen Universitäten – Universitätsrat, Rektorat, Rektorin/Rektor und Senat (§ 20 Abs. 1 UG 2002). Ihnen kommen jeweils umfangreiche Befugnisse zu, die hier nicht im Detail vorgetragen werden können. Wir sind an diesem Punkt aber bereits wieder bei einem der „4R“ angelangt, nämlich R1, Repräsentation. Ich werde im Folgenden entlang des Gender Impact Assessment untersuchen, inwieweit die Reform nun tatsächlich den Vorgaben des Gender Mainstreaming nachkommt. Dabei kann selbstredend keine abschließende Würdigung vorgenommen werden. Die Universitäten sind erst seit 01.01.2004 autonom und der Zeitraum der Implementierung war nachgerade atemberaubend kurz (§§ 120-122 UG 2002). Erste Prioritätensetzungen und Vorentscheidungen können allerdings bereits ausgemacht werden.

Repräsentation (R1)

Für diesen Parameter wurde erhoben, wie hoch der Frauenanteil in den Universitätsräten und Rektoraten ist.¹⁶ Wenig verwunderlich ist der Befund bei den Rektoraten. Wiederum gibt es ausschließlich männliche Rektoren. 17 Vizerektorinnen stehen 47 Vizerektoren gegenüber (26,6 %). Damit ist gegenüber der Situation unter UOG 1993 und KUOG eine Steigerung um fünf Prozentpunkte zu verzeichnen. Das Verhältnis bei den Universitätsräten ist ähnlich. 98 Männern stehen 41 Frauen gegenüber (29,6 %). Sebök (2003, 249) kritisiert, dass ledig-

¹⁶ Ich danke Hermann Schneeweiss für das Erheben der entsprechenden Daten.

lich an vier Universitäten Frauen zu Universitätsratsvorsitzenden gewählt wurden. Sie weist außerdem darauf hin, dass die Universitäten selbst nur wenige Frauen zu Universitätsräten bestellten – erst als die Bundesregierung vorrangig Frauen entsandte,¹⁷ wurde die Quote auf etwas über ein Viertel gesteigert.

Ressourcen (R2)

Um Gleichbehandlung, Frauenförderung und Gender Studies auf eine brauchbare institutionelle Grundlage zu stellen, ordnet § 19 Abs. 2 Z 7. UG 2002 die Einrichtung einer „Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Genderforschung“ an. Das ist gewissermaßen eine Nachfolgeorganisation der alten universitären Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien. Nun soll aber jede Universität eine eigene Organisationseinheit (OE) einrichten. Eine Erhebung Mitte Juli hat ergeben, dass bislang 11 Universitäten die vorgesehenen Aufgaben einer OE zugewiesen haben. Die Art der OE differiert ganz erheblich. Während die klassischen Universitäten (Wien, Graz, Linz, Salzburg, Innsbruck, Klagenfurt) in den Hauptstädten auf bereits bestehende Einrichtungen zurückgreifen konnten, hat etwa die Wirtschaftsuniversität Wien (nur) die „Aufgaben der interdisziplinären Genderforschung und -lehre“ (§ 50 FFP) dem Institut für Management und Wirtschaftspädagogik übertragen. Des Weiteren scheinen einzelne OE zwar formell eingerichtet aber nicht aktuell besetzt zu sein. An 10 Universitäten fehlt eine solche OE.¹⁸ Angesichts der bereits erwähnten äußerst knapp bemessenen Implementierungsphase ist dies nicht weiter verwunderlich. Die weitere Entwicklung wird mit Spannung abzuwarten sein, insbesondere auch wie sich die OE mit den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen „vertragen“ werden, die ja bislang für Gleichbehandlung im Sinne von Antidiskriminierung *allein* zuständig waren.

¹⁷ Unter http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/uw/akadfunkt/Akademische_Funktionaere4875.xml werden (leider nicht ganz vollständig und nicht immer auf dem neuesten Stand) die Akademischen Funktionäre gelistet, darunter die UniversitätsrätInnen mit Verweis darauf, von welcher Institution sie entsendet wurden.

¹⁸ Nach aktueller Recherche handelt es sich hier um die Universität für Bodenkultur Wien, Veterinärmedizinische Universität Wien, Universität für Angewandte Kunst Wien, Universität für Musik und Darstellende Kunst Wien, Medizinische Universität Graz, Universität für Musik und Darstellende Kunst Graz, Montanuniversität Leoben, Universität für Musik und Darstellende Kunst Salzburg.

Realitäten (R3)

Bevor ich auf die Einrichtung der Arbeitskreise zu sprechen komme und damit auf das im engeren Sinn rechtliche Umfeld, das durch das UG 2002 für Gleichbehandlung und Frauenförderung geboten wird, möchte ich – lege artis – noch einige Worte über die „Realitäten“ des UG 2002 verlieren, also darüber, was an Normen und Werten gleichsam dahinter steht. Etwas eigenwillig sind jene Vorstellungen, welche der Gesetzgeber von der Funktion der einschlägigen Bestimmungen und Einrichtungen hat. Die erläuternden Bemerkungen zum UG-Entwurf (23) übernehmen zur Begründung der im Verhältnis zu den anderen Bereichen des Entwurfs sehr detailliert ausgefallenen Regelungen eine Passage aus dem Bericht der AG-GM, in der es heißt: „Angesichts des europaweit rückläufigen Interesses junger Menschen an einer wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Universitätslaufbahn werden es sich die vollrechtsfähigen Universitäten in Zukunft nicht leisten können, auf das wissenschaftliche und künstlerische Potential der Frauen zu verzichten.“ Ist also Frauenförderung ein Programm der Lückenfüllung für jene Stellen am unteren Ende der Hierarchiepyramide, die von jungen Männern in Hinkunft nicht mehr angestrebt werden, weil sie nicht hinreichend attraktiv sind? Es bleibt zu hoffen, dass dies nicht das leitende Selbstverständnis ist, wenn es darum geht, das Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit zu realisieren.

Rechte (R4)

Dieses Prinzip sollen die Universitäten in ihren FFP ausbuchstabieren (§ 19 Abs. 2 Z. 6). Der ministerielle Frauenförderungsplan, der bislang den Standard vorgegeben hat, ist *weggefallen*. Für die neuen Frauenförderungspläne der Universitäten bedeutet dies, dass sie – gleichsam ohne Netz – das Niveau des alten ministeriellen Frauenförderungsplans inklusive spezifischer, auf die Bedürfnisse an der jeweiligen Universität zugeschnittener Regelungen beinhalten sollen. Im Sinne des Gender Mainstreaming darf es ja zu keiner Niveauabsenkung kommen. Solche Regelwerke, die dann auch einen gewissen Umfang aufweisen, sind zumal in männerdominierten Gremien wie Senaten nicht leicht durchzusetzen. Und so ist es auch nicht verwunderlich, dass sich noch nicht viele der nach UG 2002 autonomen Universitäten einen solchen Frauenförderungsplan gegeben haben – trotz Vorliegens von umfangreichen Entwürfen, welche eigens für das UG 2002 erstellt wurden. Freilich müssen solche Entwürfe an die jeweiligen Bedürfnisse und strukturellen Erfordernisse angepasst werden, bevor sie – vom

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der das Vorschlagsrecht (§ 44 UG 2002) hat – dem Senat zur Beschlussfassung vorgelegt werden können.¹⁹

Im Juli 2004 hatten neun Universitäten einen FFP erlassen: WU Wien, Akademie der Bildenden Künste Wien, Universität für angewandte Kunst Wien (provisorischer FFP), Kunstuniversität Linz, Universität Salzburg, Universität für Musik und Darstellende Kunst Salzburg, Universität Innsbruck, Medizinische Universität Innsbruck, Universität Klagenfurt. Die Universität Linz hat einen Spezialweg gewählt und sich *Richtlinien* für Frauenförderpläne gegeben; der dazugehörige FFP ist noch in Ausarbeitung. An vier Universitäten existierten Übergangsregelungen, welche die sinngemäße Anwendung früherer Frauenförderungsbestimmungen vorsehen: Universität für Bodenkultur Wien, Universität Graz, Medizinische Universität Graz, Universität für Musik und Darstellende Kunst Graz. Sechs Universitäten hatten (noch) keinen Frauenförderungsplan.

Kommen wir nun zu den Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die zu den umstrittensten Punkten der Reform zählten. Im Gegensatz zum minimalistischen *Gestaltungsvorschlag Vollrechtsfähigkeit* sieht das UG 2002 die Möglichkeit eines Einspruchs des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gegen diskriminierende Entscheidungen in Personalangelegenheiten vor. Ein solcher Einspruch ist an die paritätisch (mit drei Frauen und drei Männern) besetzte *Schiedskommission* (§ 43 UG 2002) zu richten. Dieser Rechtsbehelf gehörte zu den am heftigsten umstrittenen Bestimmungen des UG 2002. Er wurde als an einer autonomen Universität *systemwidriger* Fremdkörper gesehen. Vielen an der Universität war das Einspruchs- und Aufsichtsbeschwerdeverfahren schon unter dem UOG 1993 lästig. Sie erachteten es als Zumutung und Zeitverschwendung, dass eine Institution gleichsam „von außen“ in ein Personalaufnahmeverfahren eingreifen und dieses verzögern konnte, nur weil der Verdacht einer Diskriminierung im Raum stand. Letztlich hat sich aber der Gesetzgeber der Ansicht jener angeschlossen, die ein solches Verfahren als wesentlichen und unverzichtbaren Bestandteil einer effizienten Antidiskriminierungspolitik sehen.

Das grundlegende Unbehagen mit dem Instrumentarium scheint allerdings in seine Ausgestaltung eingeflossen zu sein. Das zeigt sich mitunter beim Fristen-

¹⁹ Der Entwurf für Universitäten und Universitäten der Künste stammt von den Leiterinnen der Büros der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen; jenen für die Medizinischen Universitäten habe ich selbst – aufbauend auf erstgenanntem Entwurf – erstellt.

lauf. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat für die Formulierung seines begründeten Vetos nur zwei Wochen Zeit – eine Woche weniger als unter dem alten rechtlichen Regime. Für die Schiedskommission sind vier Wochen vorgesehen, um ihre Entscheidung in Form eines *Bescheids* zu erlassen. Der knappe Fristenlauf ist umso problematischer, als die Schiedskommission ein Organ ist, das auch aus Personen zusammengesetzt sein kann, die nicht der Universität angehören. Damit ist die Frage nach ihrer Kompetenz und Verfügbarkeit noch brisanter, als sie es ohnehin wäre. Denn wer hat schon die Zeit, binnen vier Wochen ab Einlangen eines schriftlichen Einspruchs etwa darüber zu einer seriösen Entscheidung zu kommen, ob im Verfahren zur Besetzung einer Professur aus Technischer Physik eine Frau diskriminiert worden ist?

Prinzipiell als sinnvoll erscheint mir, dass die Schiedskommission zunächst auf dem Weg der Mediation auf eine Einigung hinwirken soll. Denn die Feststellung per *Bescheid*, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, wie es die Ministerin im Zuge eines Aufsichtsbeschwerdeverfahrens nach UOG 1993 machen konnte und nach UG 2002 nun die Schiedskommission, ist die eine Seite. Damit ist aber andererseits – so wie nach UOG 1993 – nicht gesagt, dass die Bewerberin, deren Diskriminierung festgestellt wurde, die Stelle auch bekommt. Wie es aber möglich sein soll, binnen vier Wochen auf eine Einigung hinzuwirken, festzustellen, dass keine Einigung möglich ist und in einem solchen Fall einen *Bescheid* zu formulieren, ist mir schleierhaft.

Wenn es einen solchen *Bescheid* gibt, der eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts festhält, ist das zur Entscheidung aufgerufene Universitätsorgan dazu verpflichtet, eine Entscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission zu treffen (§ 43 Abs. 6). Ein während des Verfahrens vor der Schiedskommission oder im Widerspruch zum *Bescheid* der Schiedskommission abgeschlossener Arbeitsvertrag ist ungültig (§ 43 Abs. 8). Ein ordentliches Rechtsmittel gegen den *Bescheid* der Schiedskommission ist nicht vorgesehen; das UG 2002 sieht die Möglichkeit einer Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof vor, die vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder vom betroffenen Universitätsorgan eingebracht werden kann (§ 43 Abs. 7).

Resümee

Es ist kaum möglich, nach dieser kurzen Phase der Existenz autonomer Universitäten ein sinnvolles Urteil abzugeben. Die Landschaft der Gleichbehandlung

und Frauenförderung ist zumal durch den bedauerlichen Wegfall des FFPWiss noch viel zerklüfteter als vorher. Da das UG 2002 ein Rahmengesetz ist, das den Universitäten große Freiheiten bei der Ausgestaltung ihrer Struktur lässt, bedürfte es nach einer gewissen Zeit einer Reihe von Einzelanalysen, die hier nur angeregt werden können (vgl. Bösch in diesem Band). Ein wichtiger Punkt ist die Tatsache, dass die universitären Satzungen nach UG 2002 nicht mehr genehmigungspflichtig sind. Das bedeutet, dass eine Universität lange Zeit ohne FFP oder auch ohne OE leben kann. Sanktionen sind allenfalls über die Leistungsverträge denkbar. Die Effizienz der neuen Verfahren zur Gleichbehandlung bleibt ebenso abzuwarten ebenso wie die Bereitschaft der Universitäten, mit den ihnen übertragenen Aufgaben hinsichtlich der Geschlechterdemokratie ernst zu machen. Letztlich wird es darauf ankommen, wie sehr jede einzelne Universität zur Einsicht kommt, dass Gendergleichstellung tatsächlich keine Last ist sondern ein Gütesiegel darstellt, der Universität, ihrer Effizienz und ihrem Standing also nicht schadet, sondern nützt. Das ist die Botschaft des Gender Mainstreaming. Käme sie an, wäre schon viel gewonnen.

Karriereverläufe und Vereinbarkeit von Beruf und Privatem bei WissenschaftlerInnen

Birgit Buchinger, Doris Gödl und Ulrike Gschwandtner (Solution, Salzburg)

Der vorliegende Beitrag beruht im Wesentlichen auf der Studie „Universitäre Berufsverläufe und Karrieremuster in Österreich aus geschlechtsspezifischer Perspektive unter Berücksichtigung der Vereinbarkeitsthematik“, welche im Zeitraum von 1999 bis 2000 an vier ausgewählten österreichischen Universitäten durchgeführt wurde.¹ Sie beschäftigt sich mit der Frage, wie WissenschaftlerInnen ihre beruflichen Karrierewünsche mit privaten Interessen vereinbaren können. Spezifisches Augenmerk kommt dabei ausgewählten Themenbereichen wie etwa Arbeitsbedingungen, Institutskulturen oder der universitären Organisationskultur zu. Dieser Aufsatz konzentriert sich nun auf die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit, wobei der Sichtbarmachung der Funktion von Privatheit für Berufs- und Karriereverläufe von Männern und Frauen im universitären Bereich zentrale Bedeutung zukommt.

Einleitung

Die von den Autorinnen durchgeführte Studie „Universitäre Berufsverläufe und Karrieremuster in Österreich aus geschlechtsspezifischer Perspektive unter Berücksichtigung der Vereinbarkeitsthematik“² geht sowohl der Frage nach Biographie und Geschlecht als auch den „Konstitutionsregeln der Zweigeschlechtlichkeit“ – wie diese von Carol Hagemann-White formuliert wurden – nach. Dabei wurde die Subjektperspektive ins Zentrum der Untersuchung gestellt.

Die Studie beruht in erster Linie auf leitfadengestützten Interviews mit WissenschaftlerInnen. Darüber hinaus wurden VertreterInnen der Wissenschafts- und Universitätspolitik bzw. -verwaltung nach ihren Sichtweisen auf Veränderungsprozesse innerhalb der Universitäten bzw. nach ihrer Einschätzung von Förderungsmöglichkeiten von Frauen befragt.³ Auch in diesen Interviews stellte die

¹ Buchinger/Gödl/Gschwandtner (Wien, 2002).

² An vier österreichischen Universitätsinstituten wurden insgesamt 31 leitfadenunderstützte Interviews mit Frauen und Männern entlang der Hierarchiestufen (AssistentInnen, Habilitierte und ProfessorInnen) durchgeführt, wobei Themen wie ‚Arbeitskräftepotential‘ (Karriereverläufe etc.) und ‚Arbeitssysteme‘ (etwa Arbeitsbedingungen und -belastungen) unter der Perspektive der Vereinbarkeit beleuchtet wurden.

³ Auf die Implementierung des UG 2002 wird im vorliegenden Aufsatz nicht eingegangen. Siehe Bösch in diesem Band.

Erna M. Appelt

Karrierenschiere

Geschlechterverhältnisse
im österreichischen Wissenschaftsbetrieb

Gleichstellungspolitik in Europa
Band 1

LIT

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
<i>Erna Appelt</i>	
Frauen- und Geschlechterforschung in der neoliberalen Universität	9
<i>Jessica Bösch</i>	
Gender Mainstreaming an den Universitäten. Fortschritt, Rückschritt oder Stillstand?	27
<i>Elisabeth Holzeithner</i>	
Karriereverläufe und Vereinbarkeit von Beruf und Privatem bei WissenschaftlerInnen	47
<i>Birgit Buchinger, Doris Gödl und Ulrike Gschwandtner (Solution, Salzburg)</i>	
Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten	71
<i>Lydia Buchholz</i>	
Potenziale, Barrieren und Chancen	93
Bericht über ein Projekt zur Förderung der Chancengleichheit an den Grazer Universitäten	
<i>Barbara Hey</i>	
Mentoring als politisierte Praxis	109
<i>Herta Nöbauer</i>	
Gendernetze im österreichischen Wissenschaftsbetrieb: Normierungen, Normalisierung und politische Praxis	123
<i>Sabine Kock</i>	
Expertise und existenzielle Absicherung statt Aufstieg – Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung in Österreich	143
<i>Ulrike Papouschek</i>	
Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung: Deutschland, Frankreich und Österreich im Vergleich	161
<i>Tanja Kreetz</i>	