

„Wie viele Frauen sehen Sie?“

Zur Frage der Chancengleichheit im neuen österreichischen Universitätsgesetz 2002

Sylwia Bukowska

Im Hochsommer des Jahres 2002, am 11. Juli, wurde im Nationalrat das „Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien“ (Universitätsgesetz 2002) beschlossen.¹ Dem Beschluss ging ein Jahr heftiger und intensiver Diskussionen, Stellungnahmen und Kommentare voraus. Eingeleitet wurde er durch den Gestaltungsvorschlag für die Regelung der Autonomie von Seiten der Regierung im August 2001. Vieles wurde seitdem gefordert, über den Weg und das Ziel der Veränderung gingen und gehen die Meinungen jedoch beträchtlich auseinander.

Die Umstellung der österreichischen Universitätsstrukturen auf die „Vollrechtsfähigkeit“, eine gänzliche Neuordnung des organisatorischen Aufbaus der Universitäten mit dem erklärten Ziel einer Modernisierung, wurde als ein Pilotprojekt im Sinne des „Gender Mainstreaming“² deklariert. Dies war ein viel versprechender Ansatz, denn das Prinzip des Gender Mainstreaming beinhaltet – wie mittlerweile hinlänglich bekannt – für alle im politisch-administrativ tätigen Bereich arbeitenden Akteurinnen und Akteure die Verpflichtung, alle Maßnahmen, Gesetzesinitiativen und Reformen daraufhin zu prüfen, ob sie ein Geschlecht direkt oder indirekt benachteiligen.³ Das Universitätsgesetz 2002 hätte somit in seiner Entstehung neben den Leitideen einer neuen, effizienteren, autonomen und wettbewerbsfähigeren Universitätsorganisation auch von dem Gedanken getragen werden müssen, die Auswirkungen der Reform auf beide Geschlechter zu bedenken und bei eventuell auftretenden negativen Folgen für eines der Geschlechter die entsprechenden Gegenmaßnahmen zu integrieren. Feministische Wissenschaftlerinnen betonen Folgen-

1 Vgl. <http://www.bmbwk.gv.at/start.asp?bereich=1&OID=7088> (20.2.2003).

2 Vgl. Barbara Neuwirth u.a., „Gender Mainstreaming und Vollrechtsfähigkeit“. Kurzbericht über die Arbeitsgruppe des BMBWK, in: Universität Wien Hg., Quo vadis Universität?, Innsbruck 2002, 253–262.

3 In Österreich geht die Verpflichtung zur Umsetzung dieses Prinzips unter anderem auf den Ministerratsbeschluss vom 11. Juli 2000 zurück.

des zu recht: dass die Geschlechterverhältnisse durch soziale und politische Strukturen, also auch durch Gesetze, hergestellt und aufrechterhalten werden und dass von keiner Geschlechterneutralität der Gesetze im Generellen ausgegangen werden kann, ist nicht erst seit dem relativ jungen Begriff des „Gender Mainstreaming“ bekannt.

Die explizite Koppelung gerade der Universitätsreform (bei einem Frauenanteil unter den ordentlichen Professorinnen und Professoren von lediglich 7%, wobei der Frauenanteil der Absolventinnen und Absolventen mehr als 60% beträgt!)⁴ an den Gender Mainstreaming-Ansatz erschien aber als Grund zur Hoffnung, dass trotz der Deregulierungsabsicht, von der die Universitätsreform getragen war, der Bereich der Geschlechtergleichstellung verstärkt beachtet wurde und die bisher im Bereich der Gleichbehandlung erreichten Standards im neuen Universitätsgesetz 2002 erhöht würden.

Zu dem Zeitpunkt, als das Universitätsgesetz 2002 beschlossen wurde, blickten wir auf ein Jahrzehnt der Tätigkeit der Gleichbehandlungsinstitutionen an den Universitäten – nämlich der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen – zurück. Die Mitglieder dieser Gremien können von vielen Widerständen bei der Ausübung ihrer Rechte im Rahmen der Personalauswahlverfahren berichten, die, wenn weniger formaler, so doch emotionaler Art waren. Es war außerdem nicht immer selbstverständlich, dass Frauen, deren Qualifikation nicht entsprechend anerkannt wurde, das Engagement des Arbeitskreises für ihre Interessen begrüßten, wohl meist aus Angst davor, nicht mehr als Wissenschaftlerin, sondern in erster Linie als Frau wahrgenommen zu werden. Es steht aber außer Zweifel, dass die Tätigkeit der Arbeitskreise, die darauf zielt, eine für die Frauen ihren Qualifikationen entsprechende und berechnigte Position zu erkämpfen, neben der Unterstützung für Frauen in konkreten (Personalentscheidungs-) Fällen auch einen Beitrag zum Erkennen der Problemlage an den Universitäten leistete und leistet.

Es stellt sich die Frage, inwieweit dieses Problembewusstsein auch Eingang in das Universitätsgesetz 2002 gefunden hat.

In den Erläuterungen zum Frauenfördergebot an der neuen, autonomen Universität (§41) finden wir folgenden Passus:

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.⁵

Dieses Argument wird wohl von der Absicht getragen, die nach wie vor bestehenden prinzipiellen Widerstände gegen Frauenfördermaßnahmen mit einem Hinweis auf die ökonomischen Verluste für die Organisation bei struktureller Diskriminierung von Frauen zu durchbrechen. Dass es für notwendig befunden wurde, diese Art der Argumentation zu bemühen, ist schlicht schockierend. Hinzu kommt, dass der oben zitierte Absatz als ein-

4 Zum Datenmaterial vgl. Gabriele Moser u.a., Universität im Blickpunkt. Zahlen und Fakten: Frauen an der Universität Wien, Wien 2002.

5 Martha Sebök, „Universitätsgesetz 2002“, Wien 2002, 138. Alle Paragrafenangaben in diesem Text beziehen sich auf das Universitätsgesetz 2002, außer anders angegeben.

ziger den Grund der Notwendigkeit der Frauenförderung begründet⁶. Oder klingt hier etwas anderes an – geht der Gesetzgeber vielleicht davon aus, dass die Universität als Arbeitsplatz für Männer soviel an Attraktivität einbüsst, dass Frauen die freiwerdenden Stellen füllen werden?⁷ Weder das eine noch das andere hat mit dem Bemühen um die Herstellung echter Chancengleichheit etwas zu tun.

Der Aspekt der Gleichbehandlung wurde in dem neuen Universitätsgesetz 2002 zumindest auf den ersten Blick nicht gänzlich ignoriert. Die „Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung“ gelten sogar als einer der leitenden Grundsätze sowie als eine der Aufgaben der Universität (§2 Z 9, §3 Z 9). Die Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Funktionen der Universität wird als eine „gesellschaftliche Zielsetzung“ festgehalten (§13 Abs. 2 lit. d). Weiters hat die zukünftige Satzung der autonomen Universität unter anderem die Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die Erlassung eines Frauenförderungsplans sowie die Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung zu normieren (§19 Abs. 2 Z 5-7).⁸

Die grundlegenden Regelungen bezüglich Frauenförderung und Gleichbehandlung an den autonomen Universitäten finden sich im dritten Abschnitt des ersten Teils des Universitätsgesetzes 2002. Hier wird einerseits das Gebot zur Frauenförderung ausformuliert und andererseits die rechtliche Basis für die Tätigkeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und der Schiedskommission (eines vom Universitätsgesetz 2002 neu geschaffenen Gremiums im Bereich der Gleichbehandlung) geregelt sowie die entsprechende Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes normiert.⁹

Wie hoch ist aber das Potenzial der oben genannten Bestimmungen, zur Verbesserung der Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb beizutragen? Wurde mit dem Universitätsgesetz 2002 die Beibehaltung oder gar eine Erhöhung der bisherigen Standards der Gleichbehandlung erreicht? Was hat die ausdrückliche Ankündigung der Berücksichtigung des Gender Mainstreaming Prinzips – nur so kann die Bezeichnung als „Gender Mainstreaming-Pilotprojekt“ aufgefasst werden – im Ergebnis Positives gebracht? Antworten auf all diese Fragen fallen negativ aus.

Zunächst ein Blick auf die Zukunft der Gleichstellungsarbeit: Der neue Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen¹⁰ wird in seinen Rechten und Möglichkeiten radikal eingeschränkt. Von einem im Laufe von mehr als zehn Jahren seines Bestehens kontinuierlich

6 Die Erläuterungen zum Frauenfördergebot bieten sonst nur die Erwähnung der rechtlichen Normen zur Gleichbehandlung sowie der Tatsache der Unterrepräsentation der Frauen im Wissenschaftsbetrieb, Seböck, Universitätsgesetz, wie Anm. 5, 137f.

7 Vgl. Elisabeth Holzeithner, *Recht. Macht. Geschlecht*, Wien 2002, 101.

8 Die gesetzliche Normierung der Einrichtung einer solchen themenspezifischen Organisationseinheit verdient angesichts der Tatsache, dass den Universitäten hinsichtlich ihrer inneren Organisation (etwa bei der Gliederung in Fakultäten oder Ähnlichem) ein sehr großer Spielraum eingeräumt wird und seitens des Gesetzgebers „nur“ die Ebene der Universitätsleitung geregelt wird, sehr wohl Aufmerksamkeit.

9 Vgl. §§41 bis 44. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz gilt demnach für alle Angehörigen der Universität sowie für die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende.

10 Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist auch an den autonomen Universitäten jene Einrichtung, welche Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund des Geschlechts entgegen wirkt und wel-

mit immer mehr rechtlichen Kompetenzen ausgestatteten Universitätsgremium¹¹ wird der Arbeitskreis nun zu einer der Schiedskommission „zuarbeitenden“ Einrichtung mit vergleichsweise äußerst geringen Handlungsmöglichkeiten. Die Schiedskommission ist das im Universitätsgesetz 2002 neu geschaffene Gremium, dem nunmehr die Feststellung obliegt, ob eine Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt (wird eine solche Diskriminierung bejaht, ist eine neue Personalentscheidung zu treffen, §43 Abs.6).

In diesem Zusammenhang muss allen voran auf die Abschaffung des Prinzips der Selbstrekrutierung der Mitglieder des Arbeitskreises hingewiesen werden: Bisher wurden diese auf Vorschlag des Arbeitskreises ernannt. Nunmehr sind die im Senat vertretenen Gruppen (die Universitätsprofessorinnen und -professoren müssen laut Gesetz im Senat die absolute Mehrheit haben und die Studierenden ein Viertel der Senatsmitglieder stellen – womit für den Mittelbau und die allgemeinen Bediensteten zusammen weniger als ein Viertel bleibt) berechtigt, Mitglieder in den Arbeitskreis zu entsenden. Ein Vorschlagsrecht des Arbeitskreises selbst sucht man/frau im Universitätsgesetz 2002 vergeblich. Weiters muss auf die nunmehr fehlende verpflichtende Einbeziehung des Arbeitskreises in die Prozesse der Entscheidungsfindung in Personalverfahren, sowie auf die völlig realitätsfremden Fristen zur Anrufung der Schiedskommission hingewiesen werden. Denn der Arbeitskreis hat nunmehr lediglich zwei Wochen Zeit, die Schiedskommission anzurufen, wenn Grund zur Annahme besteht, dass eine Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt. Ab der Anrufung durch den Arbeitskreis haben dann die (universitätsexternen!) Schiedskommissionsmitglieder innerhalb von nur vier Wochen auf eine Einigung zwischen den Beteiligten hinzuwirken; scheitert dieses Bemühen, muss von der Kommission ein entsprechender Bescheid erlassen werden. Die diesbezüglichen Erläuterungen im Gesetz sprechen von der Absicht, eine rasche Beendigung der Verfahren zu ermöglichen. Es drängt sich hier jedoch die Frage auf, ob in einem solchen Zeitraum ein sinnvolles Verfahren überhaupt Platz findet. Von einer Beibehaltung der bisher erreichten Standards kann hier mit Sicherheit nicht gesprochen werden. Vielmehr drängt sich der Eindruck auf, dass das neue Gesetz eher ein Erschweren als ein Erleichtern der Tätigkeit im Bereich der Gleichbehandlung beabsichtigt. Der Verwirklichung des Gender Mainstreaming-Ansatzes entspricht dies sicherlich nicht.

Zur Beantwortung der im Titel angesprochenen Frage nach den Möglichkeiten für die Realisierung der Chancengleichheit an den autonomen Universitäten reicht es aber bei weitem nicht aus, bei der Betrachtung der bisher hier kommentierten Bestimmungen stehen zu bleiben. Denn die wenigen Paragraphen, die den Bereich der Frauenförderung sowie die Gleichstellungsarbeit regeln, machen nur einen kleinen Teil der rechtlichen Gesamtstruktur der zukünftigen Universitäten aus. In wie weit die Summe aller Regelungen des Universitätsgesetzes 2002 dem Gedanken des Gender Mainstreaming tatsächlich folgt, soll im Folgenden noch kurz dargelegt werden. Es ist ohne jeden Zweifel ein tristes Bild.

che Angehörige und Organe der Universität in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung berät und unterstützt.

11 Vgl. Elisabeth Holzleithner u. Roswith Roth, Sitten und Sprache als Spiegel der Gleichbehandlungskultur an den Universitäten: 10 Jahre Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, in: Barbara Hey u. Ada

Im Sinne des Gender Mainstreaming soll das Erkennen der diskriminierenden Wirkung struktureller Gegebenheiten die Basis für Veränderungen schaffen.¹² Zu eben diesen strukturellen Bedingungen lässt sich im Hinblick auf das Universitätsgesetz 2002 wenig Optimistisches sagen. So ist zum Beispiel bei den obersten Entscheidungsorganen weder für den Gründungskonvent, noch für den Universitätsrat, den Senat oder das Rektorat das Prinzip der Geschlechterparität vorgeschrieben. Für die Besetzung der Schiedskommission gilt das Prinzip der Geschlechterparität jedoch sehr wohl – offensichtlich ist es dem Gesetzgeber also bewusst, dass es nicht unerheblich ist, welchen Geschlechts die Mitglieder eines Entscheidungsgremiums sind (§43 Abs. 9). Warum dies nur für ein Gremium im Bereich der Gleichbehandlung (Schiedskommission) gelten soll, ist nicht einzusehen. Die konkreten Auswirkungen der fehlenden Geschlechterparität in den höchsten Gremien werden bereits am Beispiel der Universitätsräte deutlich: Bei der Ernennung der Ratsmitglieder durch die Universitäten (eine zweite Ernennung erfolgt durch das „Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur“) war gerade einmal ein knappes Sechstel aller gewählten Räte weiblich (49 Männer, 10 Frauen). Nach der Nominierung der Mitglieder durch die Bundesministerin hat sich das Verhältnis zugunsten von Frauen verschoben (78 Männer, 40 Frauen), aus einem knappen Sechstel wurde ein Drittel.¹³ Die Bestellung der Mitglieder dieses für die neuen Universitätsstrukturen so wichtigen Gremiums (der Universitätsrat hat, vergleichbar mit einem Aufsichtsrat, in diversen wesentlichen Bereichen ein Entscheidungs- oder Stellungnahmerecht) war ein erster Prüfstein für das Werteverständnis, welches die Universitäten sowie das Bildungsministerium an den neuen Universitäten gefördert sehen wollen. Die Zeichen, die hier gesetzt wurden, haben die Öffentlichkeit nicht nur in Bezug auf die Geschlechterdemokratie, sondern auch aus einem weiteren Grund empört: Das Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstandes hat bei einigen der von der Regierung bestellten Universitätsräte einen „burschenschaftlichen bzw. rechts-extremen Hintergrund“¹⁴ geortet, so bei Friedrich Stefan (Universitätsrat der Universität Wien), Gerhard Pendl (Universitätsrat der künftigen Medizinischen Universität Wien), Udo Losert (Universitätsrat der Veterinärmedizinischen Universität Wien) oder Peter Weiß (Universitätsrat der Kunstuniversität Linz). Die Nominierung dieser Personen gibt ein schockierendes Bild des Demokratieverständnisses der aktuellen Bundesregierung wider.

Bezüglich der eingangs erwähnten „gesellschaftlichen Zielsetzung“, den Frauenanteil in leitenden Funktionen zu erhöhen (§13 Abs. 2 lit. d), findet sich im neuen Universitätsgesetz in weiterer Folge eher das Gegenteil: Das Gesetz beschränkt die Besetzung der Leitung einer Organisationseinheit auf die ordentlichen Professorinnen und Professoren (§20 Abs. 5). Ein Blick in die Statistiken zeigt, dass die Chancen für Frauen solche Posten zu erhalten minimal sind, denn österreichweit beläuft sich der Professorinnen-Anteil lediglich

Pellert Hg., Frauenförderung = Hochschulreform. Dokumentation der gleichnamigen Tagung vom 28. 2. bis 2. 3. 2001, Graz 2001, 25–45.

12 Vgl. Barbara Stiegler, Wie Gender in den Mainstream kommt: Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, [Electronic ed.], Bonn 2000 sowie unter www.fes.de/fulltext/asfo/00802toc.htm.

13 Die Zahlenangaben beziehen sich auf die Nominierungen vor der Wahl des gemeinsamen Uniratmitglieds durch die Universitäten und das Wissenschaftsministerium.

14 Vgl. <http://science.orf.at/science/news/68145> (12. 3. 2003).

auf 7%.¹⁵ Auch wenn der Gesetzgeber – an diesem Punkt heftig kritisiert – nun auch den Universitätsdozentinnen und -dozenten die Übernahme einer solchen Leitungsfunktion ermöglicht (§122 Abs. 5), bleibt das diesbezügliche Vorschlagsrecht nach wie vor bei den Professorinnen und Professoren. Schließlich ist auch und gerade bezüglich propagierter Chancengleichheit, noch der Aspekt der Mitbestimmung an den neuen Universitäten anzusprechen. Die durchwegs gesetzlich vorgesehene Entscheidungsübermacht der Professorinnen und Professoren in den Universitätsgremien (verbunden mit monokratischen Führungsstrukturen), bedeutet die Abschaffung des Prinzips der Mitgestaltungsmöglichkeit *aller* Universitätsangehörigen also auch des Mittelbaus der immerhin einen Frauenanteil von einem Drittel hat.¹⁶ Damit wird das bereits oben angesprochene Problem der Repräsentation von Frauen in den Entscheidungsgremien neuerlich aufgeworfen.

Abschließend kann festgehalten werden, dass ein Gesetz immer nur den zulässigen Rahmen für menschliches Handeln festlegt. Womit und in welcher Weise die rechtlichen Rahmenbedingungen ausgefüllt werden, so zum Beispiel in der zukünftigen Satzung einer Universität, hängt vom Willen der einzelnen Akteurinnen und Akteure ab.

Die hier besprochenen Rahmenbedingungen und Strukturen, die vom neuen Universitätsgesetz 2002 geschaffen werden, können jedenfalls nicht als frauenfördernd bewertet werden. Dies veranlasst zu der Feststellung, dass das Universitätsgesetz 2002 als „Gender Mainstreaming-Pilotprojekt“ gescheitert ist. Anstelle der erwarteten gesetzlichen Vorgaben zur Beibehaltung oder gar Erhöhung der Standards im Gleichstellungsbereich, bleibt nun höchstens die Hoffnung auf „good will“ der zukünftigen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger. Wird diese Hoffnung enttäuscht, so wird man/frau auf die Titelfrage „Wie viele Frauen sehen Sie?“ sicherlich lange Zeit mit „wenige, sehr wenige“ oder gar „keine“ antworten müssen, oder wie Sieglinde Rosenberger dies ausdrückt: „Dem Gesetz ist die Maskulinität der Universität eingeschrieben.“¹⁷

15 Zum Datenmaterial vgl. Moser, Universität, wie Anm. 4.

16 Vgl. Moser, Universität, wie Anm. 4.

17 Sieglinde Rosenberger, „Eine autoritäre Spiegelung: UG 02“, BUKO-Info 3/4/2002, 21.

