

Babette Klemmer

Frauenförderung an den Universitäten und Kunsthochschulen

Information zum Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich
des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Basierend auf dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) ist am 1. April 1995 der Frauenförderungsplan für das Wissenschaftsressort in Kraft getreten. Die Intention des Gesetzgebers war es, über bloße Gleichbehandlungsgebote hinaus, erstmals in der österreichischen Rechtsordnung ein gesetzlich verbindliches Frauenförderungsgebot zu normieren. Dieses verpflichtet den Bund als Dienstgeber, frauenfördernde Maßnahmen zu setzen, und zwar mit dem Ziel, eine Quote von 40 Prozent für Frauen in all jenen Bereichen zu erreichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. Das Gesetz selbst sieht als solche Maßnahmen die bevorzugte Aufnahme in den Bundesdienst und die Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg, sofern die Bewerberinnen nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sowie die bevorzugte Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vor.

Voraussetzung für die Durchführung frauenfördernder Maßnahmen ist freilich die Erlassung von speziellen Frauenförderungsplänen der jeweiligen Ressortleiter/innen für ihren Zuständigkeitsbereich. Diese Frauenförderungspläne haben einerseits den Ist-Zustand des Frauenanteils in den einzelnen Beschäftigungsbereichen zu enthalten, um festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Eine solche Unterrepräsentation liegt vor, wenn weniger als 40 Prozent Frauen beschäftigt sind. Nur in diesem Fall kommen die frauenfördernden Maßnahmen zum Tragen. Andererseits haben die Frauenförderungspläne etappenweise – und zwar jeweils für zwei Jahre – Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils zu enthalten, wobei das Ziel ein Anteil von 40 Prozent Frauen ist.

Der Gesetzgeber läßt aber den einzelnen Ressortleiter/inne/n einen Gestaltungsspielraum, weitere personelle, organisatorische sowie aus- und weiterbildende Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentation vorzusehen.

Die spezielle Problematik bei den Universitäten und Kunsthochschulen liegt in deren autonomem Wirkungsbereich. Das bedeutet nicht, daß sie in diesem autonomen Wirkungsbereich in einem rechtsfreien Raum agieren, sondern daß in diesem Bereich keine Weisungen vom Ministerium erteilt werden können. In ihrem autonomen Wirkungsbereich sind die Universitäten und Kunsthochschulen an Gesetze und Verordnungen gebunden und unterliegen der Rechtsaufsicht des Ministeriums. Der autonome Wirkungsbereich umfaßt unter anderen auch die Vorschläge für Personalentscheidungen der Universitäten und Kunsthochschulen.

Um die Universitäten und Kunsthochschulen rechtlich an die frauenfördernden Vorschriften zu binden, hat der Wissenschaftsminister den Frauenförderungsplan für sein Ressort als Verordnung erlassen. Dieser Verordnung ist auch eine Statistik angeschlossen, aus der sich die bestehende Unterrepräsentation von Frauen im Ressortbereich ergibt.

Welche speziellen Maßnahmen sieht nun der Frauenförderungsplan konkret vor?

* Bei den jährlich von den Universitäten und Kunsthochschulen neu zu besetzenden Stellen sind 20 Prozent ausschließlich mit Frauen zu besetzen. Nur in besonders begründeten, sachlich gerechtfertigten Ausnahmefällen kann das Ministerium von der Anwendung dieser Bestimmung absehen. Ein solcher Fall läge vor, wenn in einer wissenschaftlichen Disziplin überhaupt keine Frauen tätig sind.

* Bei den nicht ausschließlich Frauen gewidmeten Posten ist in jenen Fällen, in denen keine Bewerbungen von Frauen ein-

langen, die Stelle nochmals auszuschreiben.

* Werden Aufnahmegespräche im Rahmen eines Besetzungsverfahrens geführt, so sind jedenfalls alle qualifizierten Bewerberinnen zu diesen einzuladen.

* Bei Berufungsverfahren für Universitäts- und Hochschulprofessor/innen sind alle geeigneten Bewerberinnen zu einem Berufungsvortrag einzuladen und bevorzugt in den Berufungsvorschlag aufzunehmen. Mit Kandidatinnen sind bevorzugt Berufungsverhandlungen zu führen.

* Ausdrücklich festgehalten ist auch die Gleichwertigkeit der Frauenforschung im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen.

* Jährlich sind verpflichtende Mitarbeitergespräche mit weiblichen Bediensteten zur Karriereplanung zu führen.

* Bei Lehraufträgen an Universitäten und Kunsthochschulen ist die bestehende Frauenquote innerhalb einer Studienrichtung innerhalb von zwei Jahren um 20 Prozent zu erhöhen, bis eine 40prozentige Frauenquote erreicht wird. Sofern die Frauenquote unter zehn Prozent liegt, ist diese um 100 Prozent zu erhöhen.

* Auch bei der Auftragsforschung des Ministeriums ist die bestehende Frauenquote in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20 Prozent zu erhöhen, bis eine 40prozentige Frauenquote erreicht wird.

* In Richtlinien und Kriterien für die Budgeterstellung und Budgetzuteilung sind Frauenförderungsgebote und Frauenförderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation und Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind bevorzugt zu reihen und

nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

Der Frauenförderungsplan für das Wissenschaftsressort ergänzt auch die Aufgaben der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und erweitert deren Befugnisse.

Seit 1990 wurde an allen österreichischen Universitäten und Kunsthochschulen jeweils ein *Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen* eingerichtet. Seine Mitglieder kommen aus allen Bereichen der Universitäten und Kunsthochschulen (Professorinnen, Mittelbauvertreterinnen, Studentinnen, allgemeine Universitätsbedienstete). Die Aufgabe dieser Arbeitskreise lag zunächst darin, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts durch Gremien der Universitäten und Kunsthochschulen präventiv entgegenzuwirken. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, wurden den Arbeitskreisen gesetzlich spezielle Befugnisse eingeräumt. Die Arbeitskreismitglieder sind in jedem Fall einer Personalentscheidung durch ein Gremium der Universität oder Kunsthochschule (zum Beispiel Personalkommission, Berufungskommission) zu dieser Sitzung einzuladen, anderenfalls ist diese Sitzung zu wiederholen. In einer solchen Sitzung haben die Arbeitskreismitglieder das entsprechende Gremium der Universität oder Kunsthochschule in Gleichbehandlungsfragen zu beraten. Sie haben aber auch das Recht, Anträge zu stellen und Einsicht in die entsprechenden Bewerbungsunterlagen zu nehmen. Außerdem können sie verlangen, daß diskriminierende Aussagen von Mitgliedern des jeweiligen Gremiums in das Protokoll aufgenommen werden. Wenn die Mitglieder des Arbeitskreises Grund zur An-

nahme haben, daß qualifizierte Frauen diskriminiert werden, so haben sie das Recht, Einspruch gegen diese diskriminierende Personalentscheidung mit der Wirkung zu erheben, daß das entsprechende Gremium nochmals in dieser Personalangelegenheit zu beraten und zu entscheiden hat. Im Falle eines Beharrungsbeschlusses des Gremiums kann der *Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen* den Bundesminister ersuchen, im Rahmen des Aufsichtsrechtes die Angelegenheit zu überprüfen.

Der Frauenförderungsplan für das Wissenschaftsressort erweitert und ergänzt die Aufgaben der Arbeitskreise insofern, als nach Einholung einer Stellungnahme des Arbeitskreises die Wiederholung der Ausschreibung entfallen kann, wenn keine Bewerbungen von Frauen eingelangt sind.

An Universitäten, die das neue Universitäts-Organisationsgesetz anzuwenden haben, und an Kunsthochschulen erhält der *Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen* die Befugnis, Vorschläge und Anregungen für die Erstellung der Kriterien für die Budgetzuweisung durch den Rektor/die Rektorin zu machen. Der Frauenförderungsplan hält auch fest, daß die Tätigkeit der Mitglieder des Arbeitskreises als Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten zu berücksichtigen ist.

Hinsichtlich der Umsetzung der Frauenförderungsmaßnahmen sind im Frauenförderungsplan umfangreiche Berichts- und Begründungspflichten bei Nichterreichung der festgelegten Quote vorgesehen. Außerdem zählt die Umsetzung der in der Frauenförderungsverordnung genannten Maßnahmen zu den Dienstpflichten der mit Personalangelegenheiten befaßten Personen.