

Elisabeth Holzleithner

Vor und nach dem Frauenförderungsplan

Eine Abwägung in skeptischer Hoffnung

Als Rechtsverordnung ist der Frauenförderungsplan für das Wissenschaftsressort beispiellos. Für die meisten anderen Ressorts existieren lediglich hausinterne Broschüren, Rundschreiben oder Amtstafelanschläge. Nach einer Analyse von Anna Sporrer¹ sind sie vielfach inhaltlich gesetzwidrig und leiden unter Kundmachungsmangel. Sporrer meint, daß Verordnungen jedenfalls erforderlich wären, um dem Auftrag des Bundesgleichbehandlungsgesetzes nachzukommen. Für den Frauenförderungsplan für das Wissenschaftsressort stellt sich wie bei jedem, insbesondere progressiven rechtlichen Normenwerk freilich die Frage nach der Umsetzbarkeit. In diesem Kommentar soll aufgeschlüsselt werden, wer an welcher Stelle wie zu agieren hätte und welcher Art die praktischen Probleme sein könnten.

Generell ist zu monieren, daß im Frauenförderungsplan anstelle von Sanktionen lediglich eine Berichtspflicht festgelegt wird. Für den Fall, daß die Quote nicht erfüllt wird, besteht zwar eine „ausführliche“ Begründungspflicht des Rektors dem *Bundesministerium für*

Wissenschaft, Forschung und Kunst (BM-WFK) gegenüber – ob das ein probates Mittel ist, scheint mir aber höchst zweifelhaft. Zumindest müßte diese Begründungspflicht einer ministeriellen Kommission gegenüber bestehen, deren primäres Anliegen die Gleichbehandlung ist. Zudem sind für den Fall einer nicht adäquaten Begründung keine Konsequenzen normiert.

Wichtig und problematisch zugleich ist die einzige Sanktionsnorm, wonach nämlich der Rektor/die Rektorin im Rahmen der Budgetzuweisung die Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebots zu sanktionieren hat. Hier stellt sich gerade aufgrund der hochgradigen Unbestimmtheit der Bestimmung die Frage nach der praktischen Handhabbarkeit. Denn welche Maßnahmen kann und soll ein/e Rektor/in in einem solchen Fall setzen? Soll die Sanktion etwa lauten: keine Frau, kein Computer? Zwar ist der Rektor/die Rektorin insbesondere nach dem UOG 1993 ein äußerst mächtiges, auf vier Jahre bestelltes monokratisches Organ. Doch gehört wohl viel Frauenbewegtheit und auch Mut dazu, derart unpopuläre Maß-

nahmen zu setzen – wie immer sie im einzelnen aussehen mögen.

Ein wesentlicher Punkt im Bundesgleichbehandlungsgesetz und auch im Frauenförderungsplan ist die Festlegung von qualifikationsabhängigen Frauenquoten. Die Qualifikationsabhängigkeit ist im Sinn der bestmöglichen Ausbildung der Studierenden sicherlich ein gerechtfertigtes Anliegen. Für die Praxis scheint die spezielle Formulierung „nicht geringer geeignet als die bestgeeigneten Bewerber“ gleichwohl nicht unproblematisch. Denn Kommissionen scheinen bei der Beurteilung der Qualifikation bisweilen in eher zweifelhafter Weise vorzugehen. Manchmal entsteht der Eindruck, daß die Qualifikationskriterien im Lauf des Verfahrens, wenn sich ein Favorit herauskristallisiert – oder wenn schon jemand festgestanden ist und man erst im Lauf des Verfahrens feststellen muß, daß der Ausschreibungstext nicht präzise genug auf den favorisierten Bewerber zugeschnitten war –, ‚modifiziert‘, um nicht zu sagen, ‚gebo-gen‘ werden. Zudem wird über Frauen oft in mehr oder weniger subtiler Weise anders gesprochen als über Männer. Da kann es schon passieren, daß der Vorsitzende der Kommission, der alle Bewerber zusammenfassend nochmals vorstellt, vergißt, über die hervorragenden wissenschaftlichen Leistungen einer Frau zu erzählen oder Verfahrensschritte, bei denen die Bewerberin besonders gut abgeschnitten hat, als unbeachtlich oder von zweifelhafter Aussagekraft abqualifiziert.

In solchen Fällen ist es die oft sehr schwierige Aufgabe des *Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen*, tätig zu werden. Obwohl es den Arbeitskreis nunmehr schon seit fünf Jahren gibt, ha-

ben Kommissionsmitglieder immer wieder – auch nach der fünften oder sechsten Sitzung in unserem Beisein – Probleme mit dem Namen dieser Institution. Bezeichnend und üblich sind Bemerkungen wie folgende: „Aufgrund der Aufsichtsbeschwerde der Frauen- äh, naja, also dieser Gleichberechtigungskommission –, tschuldigen, den Namen kann ich mir nicht merken, hähä.“ Diese Benennungsunsicherheiten sind zumindest erstaunlich.

Die UOG Novelle 1993 hat die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitskreises wesentlich erweitert. Der *Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen* der Universität Wien hat davon massiv Gebrauch gemacht, mit – das ist vorauszuschicken – für den großen Aufwand relativ geringem Erfolg. Es gab in mehreren Personalangelegenheiten Aufsichtsbeschwerden an das BMWFK wegen Diskriminierung von Bewerberinnen; lediglich ein Verfahren konnte erfolgreich abgeschlossen werden. Andere mögliche Erfolge scheiterten vor allem an der langen Verfahrensdauer: Karriereplanung kann schwerlich ein ganzes Jahr auf Eis gelegt werden, und die betroffenen Frauen suchen sich in der Zwischenzeit einen anderen Tätigkeitsbereich und ein anderes Einkommen. In einem Fall wurde etwa einer für eine Stelle als Vertragsassistentin nicht berücksichtigten Bewerberin – wegen deren Diskriminierung eine Aufsichtsbeschwerde geführt wurde – ein dreijähriges Habilitationsstipendium für die Vereinigten Staaten von anderer Stelle zugesprochen, was nicht zuletzt von ihrer ausgezeichneten und inneruniversitär nicht hinreichend wahrgenommenen Qualifikation zeugt.

Erweiterte Handlungsmöglichkeiten be-

deuten freilich auch mehr Arbeitsaufwand. Bisher gibt es dafür keine Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln und auch keinen eigenen Raum. Diese Situation könnte sich durch den Frauenförderungsplan ändern, da festgelegt wird, daß Universitätsdirektion, Rektorat und Akademiedirektion für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises Sorge zu tragen haben. Darauf ist insbesondere bei der budgetären Bedarfsanmeldung zu achten. Ob diese Unterstützung tatsächlich genehmigt wird, wird mit Interesse zu beobachten sein.

Ein weiteres Problem liegt darin, daß Arbeitskreismitglieder selbstverständlich voll in Wissenschaft, Lehre und Institutsbetrieb eingegliedert sind, daher ihre Dienstpflichten in vollem Umfang zu erfüllen haben. Damit sie aufgrund der hohen zeitlichen Belastung keinen Schaden für die universitäre Laufbahn erleiden, ist nun im Frauenförderungsplan dezidiert festgehalten, daß die Arbeit für den Arbeitskreis als wichtiger Teil der Dienstpflichten im Rahmen der Verwaltung zu berücksichtigen ist. Freilich ist einem möglichen Optimismus entgegenzuhalten, daß der Verwaltungsarbeit bei Weiterbestellungen meist kein entscheidendes Gewicht zufällt. Im Wissenschaftsbetrieb zählen der Publikationsumfang und die absolvierte Lehre. Hat frau hier wenig vorzuweisen, kommt sie jedenfalls in größte Schwierigkeiten. Und gerade Engagement in Frauenangelegenheiten ist, gelinde gesagt, unbedankt.

Um den zeitlichen Aufwand etwas zu reduzieren, sollen basierend auf einer Empfehlung des *Akademischen Senats*, dem diese Problematik nahegebracht werden konnte, Frauenbeauftragte an den In-

stituten eingesetzt werden, damit die Arbeitskreismitglieder von möglichen anstehenden Problemen frühzeitig informiert werden und sich so Sitzungsteilnahmen ersparen können. Auch dies ist freilich nicht unproblematisch. Denn viele Probleme zeigen sich oft erst in den entsprechenden Kommissionen, deren Verlauf mitunter äußerst 'überraschende' Ergebnisse zeitigt. In einem Fall wurden die Arbeitskreismitglieder beruhigt, die entsprechende Frau sei anerkanntermaßen so hoch qualifiziert, daß es keinesfalls ein Problem geben würde - 'überraschenderweise' lautete der Kommissionsbeschuß, sie werde nicht zum Hearing eingeladen. Aufgrund der Fehlinformation war kein Arbeitskreismitglied in der Sitzung anwesend, und da die Information über den Nichteinladungsbeschuß den Arbeitskreis erst sehr spät erreichte, konnte dieser Fehler im letzten Moment gutgemacht werden, indem am letzten Tag der Frist ein Einspruch eingebracht wurde.

Die Rechtsmittel gegen Diskriminierung kann nur der Arbeitskreis als Kollegialorgan ergreifen. Daß für einzelne diskriminierte Frauen somit keine Individualbeschwerde möglich ist, hat positive wie negative Seiten. Es ist zwar sicher nicht unangenehm, einen Arbeitskreis vorgehen zu lassen, hinter dem frau sich auch 'verstecken' kann. Allerdings eröffnen sich zwei Problembereiche. Einerseits könnte es, wie schon geschildert, passieren, daß ein Fall gleichsam 'verschlafen' wird. Andererseits kann der Arbeitskreis, der sein Mandat von Amts wegen hat, theoretisch auch ohne Absprache mit der betroffenen Frau tätig werden. Demgegenüber kommt es öfteren vor, daß Frauen an den

Arbeitskreis mit dem Ersuchen herantreten, in ihrer Angelegenheit nicht tätig zu werden, weil sie negative Karrierefolgen befürchten und glauben, eine Aufsichtsbeschwerde wegen ihrer Diskriminierung würde sie ‚unmöglich machen‘. Der Arbeitskreis respektiert diese Bitte – wenn auch mit Bedauern.

Sexuelle Belästigung wird gemäß Frauenförderungsplan nach dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften belangt. Demnach können Lektoren und Vertragsassistenten nach diesen Normen nicht belangt werden, da sie in keinem beamteten Verhältnis zum Bund stehen und das Dienst- und Disziplinarrecht nicht auf sie anzuwenden ist. So gesehen kann es nicht zielführend sein, sexuelle Belästigung allein in diesem Rahmen zu verfolgen. Im Gegenteil: Es wäre notwendig, diesen Tatbestand generell strafrechtlich und/oder zivilrechtlich zu regeln, insbesondere, da sexuelle Belästigung von Studentinnen durch den Frauenförderungsplan nicht erfaßt ist.

Nachdenklich stimmt, daß das Kontingent für Frauenforschung, der sogenannte ‚Frauentopf‘, nach der Bestimmung des Frauenförderungsplans ab Einführung des UOG 1993 (von dem die Universität Wien höchstwahrscheinlich ab dem Studienjahr 1996/97 betroffen sein wird) entfällt – in Zusammenhang damit, daß dann die Bestimmungen des Frauenförderungsplans über die Erhöhung des Anteils des weiblichen Lehrpersonals anzuwenden sein werden. Ich halte es allerdings für einen Trugschluß zu glauben, daß über diese Schiene die Frauenforschung gesichert sein würde. Zum einen ist es sehr zweifelhaft, ob die Erhöhung des Anteils der Frauen in der

Lehre wirklich zügig vorangehen wird. Dafür müßten generell mehr Frauen an den Universitäten tätig sein, und der Weg dorthin ist dornig.

Zum anderen sind Lehraufträge aus dem ‚Frauentopf‘ oft die einzige Möglichkeit, Frauenforschung an einer Fakultät zu betreiben. Die Frauenforschung an der *Juridischen Fakultät* etwa hat eine sehr junge Geschichte, die in engem Zusammenhang mit den Möglichkeiten steht, die der ‚Frauentopf‘ bietet. Da nämlich jede verfügbare Lehrveranstaltungsstunde aus dem Fakultätskontingent benötigt wird, um die Studierenden in ohnehin überfüllten Hörsälen für ihre Prüfungen vorzubereiten, können nicht-habilitierte Assistent/inn/en an der *Juridischen Fakultät* faktisch nur vorlesungsbegleitende Lehrveranstaltungen (Repetitorien, Übungen) abhalten. Wollen sie Aktivitäten auch im Bereich frauenspezifischer Lehre setzen, sind sie gänzlich auf den ‚Frauentopf‘ angewiesen. Und es scheint mir auch in Zukunft nicht damit zu rechnen zu sein, daß sich – insbesondere da das Klima an der juristischen Fakultät für Frauenforschung nicht sehr günstig ist – in dieser Hinsicht etwas ändern könnte. Ähnliches mag, wenngleich nicht in dieser Schärfe, auch für andere Fakultäten gelten.

Welche Hoffnung kann auf den Frauenförderungsplan gesetzt werden? Werden dadurch mehr Frauen an die Universitäten kommen? Trotz aller Skepsis hinsichtlich der Durchsetzbarkeit ist zum einen zu sagen, daß noch jede programmatische Norm gesellschaftliche Signalwirkung gehabt hat. Zum anderen hat die Pionierarbeit des Arbeitskreises in den universitären Gremien teilweise zu einer merklichen Hebung des Bewußt-

seins geführt. Die Umdenkprozesse verlaufen langsam, finden aber doch statt, und in einigen Fällen war es möglich, in einer dem Einspruch nachfolgenden Sitzung die Kommission argumentativ zu überzeugen. Da die Umsetzung der Vorgaben des Frauenförderungsplans, abgesehen von den Möglichkeiten des Arbeitskreises, an sehr mächtigen Einzelpersonen hängt, kann nur auf ein weiteres Fortschreiten dieses Umdenkprozesses gehofft werden. Nicht zuletzt könnte der Frauenförderungsplan dabei eine Rolle spielen. Frau wird sehen.

Anmerkungen:

1 Vgl. Anna Sporrer, Gleichberechtigung und Gleichheitsgrundsatz. Gleichbehandlung und Frauenförderung aus der Sicht des Verfassungs- und Europarechts, unveröff. jur. Dissertation, Universität Wien 1995, 65.

Herbst 1995

Alfred J. Noll

Demokratische Gerechtigkeit

ISBN 3-85115-223-9

120 Seiten, öS 198,-/DM 29,-/sFr 29,-

Wer von Gerechtigkeit spricht, glaubt meist zu wissen, was er meint. Bei näherer Betrachtung zeigt sich aber, daß viele der Voraussetzungen der Rede über Gerechtigkeit problematisch und zweifelhaft sein können. Wie läßt sich zu einer gemeinsamen Auffassung von Gerechtigkeit kommen? Ist es in diesen Tagen noch sinnvoll, sich von der Suche nach Gerechtigkeit anleiten zu lassen?

Alfred Noll versucht in seinem Buch Kriterien für demokratische Gerechtigkeit zu benennen. Insgesamt plädiert er für einen maßvollen Universalismus: Auch wenn die Idee der Gerechtigkeit nicht unmittelbar an jedem Ort verwirklichtbar sei und immer wieder vor neue Herausforderungen gestellt werde, bleibe die Forderung nach Gerechtigkeit nach wie vor aktuell.



VERLAG FÜR
GESELLSCHAFTSKRITIK