

# Von überqualifizierten und entwicklungsfähigen Frauen

## Aufgaben und Chancen von Gleichbehandlung im universitären Betrieb

Ein Blick auf den Arbeitsmarkt zeigt unverkennbar, dass es im Bereich der Arbeitsverteilung und Karrieren generell eine große Ungleichverteilung von Chancen und Ressourcen zwischen Frauen und

Handlungen als auch diskriminierende Entscheidungen in der Personalplanung umfassen, wo Frauen, in einigen Fällen auch homosexuelle Männer, für bestimmte Positionen übersehen oder

Wesentliche Elemente hegemonialer Männlichkeit sind für ihn:

1.) das Aufrechterhalten von Hegemonie, wozu es eines Mindestmaßes an institutionalisierter Macht in Form von einflussreichen Positionen bedarf,

2.) die Unterordnung von Frauen und auch von anderen Männern (am deutlichsten am Beispiel homosexueller Männer zu sehen)

3.) das Merkmal der Komplizenschaft, wodurch Männer lediglich aufgrund der Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht Vorteile haben.<sup>4</sup>

Der Wissenschaftsbetrieb Universität kann dabei als Paradebeispiel hegemonialer Männlichkeit gelten.

***Ausgehend von ihren Erfahrungen im universitären Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen will Andrea Lehner-Hartmann Gleichbehandlungsanliegen zur "ChefInnen-Sache" erklärt wissen.***

Männern gibt. Für den Betrieb Universität heißt dies in konkreten Zahlen, dass per Stichtag 1. Jänner 1998 nur 4,1% aller ordentlichen UniversitätsprofessorInnen weiblich waren. Unter den UniversitätsassistentInnen liegt der Frauenanteil bei 21,8 %. Demgegenüber sind 55% der ErstinskribentInnen weiblich.<sup>1</sup>

### (Anti)Diskriminierung

Wenn man nicht annehmen möchte, dass Frauen per se weniger intelligent sind oder keine Lust haben, sich wissenschaftlich zu betätigen oder die universitäre Karriereleiter zu erklimmen, besteht Handlungsbedarf. Aus diesem Grund kommt dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf der rechtlichen Basis von § 106a UOG 1975 bzw. §§ 39 und 40 UOG 1993 große Bedeutung zu. Um den "kleinen Unterschied mit seinen großen Folgen" auf ein erträgliches, d.h. sozial verträgliches Maß zu beschränken, besteht die Aufgabe des Arbeitskreises darin, offen gegen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und in weiterer Folge auch gegen Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung vorzugehen. Diese Diskriminierungen können sehr unterschiedliche Formen annehmen. Das Spektrum kann dabei sowohl direkt sexistische Äußerungen und sexuell ausbeutende

bewußt zu verhindern versucht werden.

Offensichtliche Diskriminierung oder Ungleichbehandlung als Handlungen einzelner Individuen sind dabei eingebettet in eine Struktur, die dieses Handeln abstützt bzw. überhaupt erst möglich macht. Somit läßt sich mit Gudrun-Axeli Knapp folgern, "daß Unterdrückung aus mehr besteht als aus diskriminatorischen Akten oder unfairer Behandlung; diese empirischen Verhaltensweisen sind reguliert, unterstützt und sie bekommen Bedeutung durch eine zugrundeliegende Struktur. Männer können sich, um ein Beispiel zu geben, darauf verlassen, daß soziale Institutionen, Gebräuche und Handlungsweisen, Gesetze, Rituale und alltägliche Grundannahmen ihre diskriminierenden Handlungen in einer Art und Weise stützen, die für Frauen nicht gilt."<sup>2</sup>

Dieses stützende System bezeichnet sie als Patriarchalismus: "Patriarchalismus ist damit ein struktureller Modus der Sozialorganisation, der Männer und Frauen in gesellschaftlichen, ökonomischen und interpersonellen Verhältnissen unterschiedlich positioniert."<sup>3</sup>

Ähnlich analysiert auch Robert Connell in seinem Konzept der "hegemonialen Männlichkeit" die Funktionsweise der derzeit vorherrschenden Geschlechterverhältnisse in ihren Auswirkungen auf die Gesellschaft.

### Kollaboration

Diskriminierung ist ein wesentlicher Bestandteil bei der Aufrechterhaltung von Patriarchalismus und hegemonialer Männlichkeit. Sie entbehrt aber der Möglichkeit der Reziprozität. Damit soll nicht geleugnet werden, dass Frauen auch einzelne Männer diskriminieren können. Die strukturellen Gegebenheiten verhindern aber, dass Männer aufgrund ihres Mannseins und somit als Gruppe unterdrückt werden. Paradoxerweise können Frauen aber sehr wohl an der Aufrechterhaltung frauenfeindlicher Verhältnisse mitwirken. Dazu zählen neben einem direkten Agieren gegen andere Frauen auch Äußerungen erfolgreicher Frauen, die betonen, dass sie nie frauenfeindlichen Angriffen ausgesetzt waren und dass sie lediglich aus eigenem Antrieb und Fleiß ihre Position erreicht hätten.

Diese – oft unreflektierte – Kollaboration mit patriarchalem Denken beinhaltet aber einen zweifachen Irrtum: Erstens die Illusion, dass Fachwissen und Fleiß für ein gutes Fort-

kommen genügen. Diese einfältige Sichtweise unterschätzt vollkommen die Wirkmächtigkeit von strukturellem Eingebundensein (d.h. aus welcher Position heraus ich meine Karriere planen kann: ob von einem Platz innerhalb oder außerhalb der Universität), von Mentoring (d.h. ob ein Ranghöherer jemanden fördert oder ermuntert, sich zu bewerben oder bei Bewerbungen direkt protegiert,...) und von gut funktionierenden Netzwerken (die aufgrund ihrer männerbündlerischen Struktur fast ausschließlich Männern Vorteile bringt). Zweitens wird übersehen, dass oftmals nur die historische Gunst der Stunde Frauen auf bestimmten Terrains agieren läßt, weil andere Frauen vor ihnen diese Möglichkeiten mühsamst erkämpft haben. Für derlei Argumentationshilfen, die den Erfolg von Frauen an deren Fleiß und Können binden, sind Männer oft sehr dankbar, weil sie dadurch ihr Verhalten nicht ändern müssen und Ungerechtigkeiten in die Unfähigkeit der einzelnen Frau verlagern können.

### Wunschvorstellungen

"Many find it difficult to accept that institutions are substantively, not just metaphorically, gendered. This is, nevertheless, a key point."<sup>5</sup> Dass der institutionellen Abstützung eine wesentliche Schlüsselfunktion bei diskriminierendem Vorgehen zukommt, stellt aber kein gesichertes Allgemeinwissen dar. Dadurch erhält die Arbeit des Arbeitskreises eine besondere Herausforderung. Während schwere sexistische oder sexuell ausbeutende Übergriffe als Vergehen eingesehen werden, fehlt diese Haltung bei Fragen der Personalentscheidung noch weitgehend. Viele Institutsvorstände, Abteilungsleiter, Personalkommissionen u. dgl. können in ihrem gewohnten alltäglichen Handeln beim besten Willen kein diskriminierendes Vorgehen entdecken. So ist es nach wie vor "normal", dass es bei anstehenden Besetzungen von AssistentInnenposten oder Lehrstühlen oftmals Wunschkandidaten gibt. Wunschkandidaten fallen aber nicht plötzlich vom Himmel, sondern entstehen durch persönliche Kontakte, durch Empfehlungen, u. dgl.. Ausschreibungen werden dann gerne dem Profil von Wunschkandidaten angepaßt. Wunschvorstellungen lenken zudem auch die Wahrnehmung bei Vorstellungsgespräch-

en, Gastvorträgen und Auswahlverfahren. Gleichzeitig scheinen Protegierte vor allem in Abhängigkeitsverhältnissen im Gegenzug Loyalität und Systemstabilität zu garantieren.

Eine Ungleichbehandlung kann somit sowohl auf der Ebene persönlich zugeschnittener Auswahlkriterien als auch auf der Ebene gelenkter Emotionen stattfinden. Findet es der Arbeitskreis für angebracht, bei zu eng gefaßten Ausschreibungstexten bzw. bei protegierendem Vorgehen einzugreifen, weil dadurch gleich oder besser qualifizierte Frauen geringere Chancen haben, so stößt dieses Vorgehen im günstigsten Falle lediglich auf Irritation. Die üblichen Reaktionen sind Empörung und Entsetzen, die aufgrund des konstatierten mangelnden Bewußtseins für strukturelle Fragen nicht verwunderlich sind. Das Vorgehen des Arbeitskreises wird als ungerechtfertigt aufdeckend und bloßstellend erlebt.

Für viele Gleichbehandlungsbeauftragte stellt die erste Intervention, beispielsweise in Form eines Einspruchs, eine Art Initiationsritus dar, in welchem ihre Autorität und Macht für alle sichtbar wird und die sie oft nicht anders als zähneknirschend akzeptieren müssen. Die Irritation oder der Zorn darüber, dass es jemand wagt, sich einzumischen und zu kontrollieren, bringt in den Prozeß von Personalentscheidungen oft eine ungeheure Dynamik hinein.

In vielen Kommissionen bewirken die Interventionen von außen, daß sich die Mitglieder "solidarisch" zusammenschließen. In den wenigsten Fällen bewirken die Interventionen des Arbeitskreises einen "erwachsenen" Umgang in dem Sinne, dass Entscheidungen revidiert und das weitere Vorgehen an objektiveren Kriterien ausgerichtet wird. Vielfach lassen sich stattdessen "Infantilisierungstendenzen" ausmachen. Zum einen können diese darin bestehen, dass man trotzig auf einmal gefällten Entscheidungen beharrt, was bei vorangegangenem Einspruch in vielen Fällen eine Aufsichtsbeschwerde zur Folge hat und die Planstellenbesetzung immens verzögern kann. Zum anderen können sie auch darin bestehen, dass man sich in sein Schicksal fügt und Kompetenz und Verantwortung an die Vertreterinnen des Arbeitskreises delegiert, bei denen man sich vor jedem nächsten Schritt der Zu-

stimmung und der Rechtmäßigkeit versichert. Beide Reaktionsweisen ("Jetzt erst recht!" und "Ist das so noch richtig?") sind ein aufschlußreiches Indiz dafür, dass keinerlei Einsicht in ein unrechtmäßiges Vorgehen stattgefunden hat. Dieses Verhalten läßt sich aus der Perspektive der Organisationsberatung folgendermaßen beschreiben: "Das eigentliche Problem der Steuerung und Beratung von Organisationen ist es (...), relevante Informationen in die Organisation einzuspielen, Veränderungsprozesse also zu implementieren. Wie bei Implantaten in organische Systeme ist dabei mit Immunreaktionen zu rechnen. Denn warum sollte eine Organisation Informationen und Programme akzeptieren, die ihrem Selbstbild gerade nicht entsprechen?"<sup>6</sup>

### Subtilisierungen

Da Gleichbehandlung im Selbstbild der Universität noch keinen selbstverständlichen Platz gefunden hat, müssen die Vorgangsweisen verändert werden. Darin zeigen sich die meisten universitären Systeme als äußerst "lernfähig". In der Realität bedeutet dies, dass Entscheidungsfindungen aus Kommissionen ausgelagert und neue, subtilere Formen des Ausschlusses praktiziert werden. Kamen früher Frauen nicht in die engere Wahl, weil sie aufgrund eines vorhandenen männlichen Wunschkandidaten übersehen wurden, als nicht ausreichend qualifiziert beurteilt und ohne genauere Evaluationsverfahren ausgeschieden wurden oder als persönlich schwierig und nicht teamfähig beschrieben wurden, haben die Diskriminierungen moderner Art eine seltsam scheinheilige Kontur erhalten. Mittlerweile müssen Frauen sogar aufgrund ihrer Überqualifikation für bestimmte Stellen "leider" abgelehnt werden. In anderen Fällen wiederum bemüht man sich, die Leistungen von Frauen nur positiv zu würdigen, ohne dass dies aber positive Auswirkungen in den nachfolgenden Entscheidungen, wie beispielsweise in einer geheimen Abstimmung für einen Listenplatz in Berufungsverfahren, hätte. Auch zusätzliche Bemerkungen, wie der Hinweis auf die "Entwicklungsfähigkeit" einer Frau oder die Prophezeiung, daß aus ihr noch einmal etwas werden wird, entpuppen sich zusehends als beliebte Killerphrasen.

## Reduktionen

Ein weiteres Indiz dafür, dass Gleichbehandlung nicht in das angestammte Selbstbild der Universität zu passen scheint, läßt sich am Umgang mit dem Arbeitskreis und in der Einschätzung seiner Tätigkeit ablesen. Das Anliegen des Arbeitskreises wird nur zu gerne auf eine "Frauenfrage" reduziert und somit zu einem Anliegen und Problem von Frauen gemacht. Fakultäten, Dekane, Institutsvorstände u. dgl. meinen ihre Pflicht damit erfüllt zu haben, dass sie Frauen für diese Tätigkeit "abstellen".

Die Idee, Gleichbehandlung als Auftrag aller im universitären Betrieb Handelnder zu verstehen, konnte sich bisher noch nicht erfolgreich durchsetzen. In der Wahrnehmung der Gleichbehandlung als ein Frauenproblem wird erfolgreich zu vertuschen versucht, dass es in Wahrheit ein Problem männlicher Hegemonie darstellt, welches in erster Linie von Männern eine Denk- und Verhaltensänderung verlangt.

Dass Gleichbehandlung im universitären Betrieb vielfach nur ein Lippenbekenntnis geblieben ist, bringt für die Arbeit der einzelnen Gleichbehandlungsbeauftragten spezielle Schwierigkeiten mit sich. Einerseits ist ihr Vorgehen mit der Möglichkeit, einen Einspruch zu erheben und eine Aufsichtsbeschwerde androhen zu können, rechtlich durchaus machtvoll abgesichert; andererseits erzeugt eine beharrliche Veränderungsresistenz große Spannungen für diese kontrollierende Tätigkeit. Um in diesem Spannungsfeld handlungsfähig zu bleiben, benötigt man/frau ein hohes Maß sowohl an Konfliktbereitschaft und -fähigkeit als auch an Flexibilität.

Die nicht in jedem Fall klare und einfache Entscheidung, wann und wo interveniert werden soll, wird zusätzlich durch verschiedenste Dinge erschwert. Zum einen sind vor allem jene Gleichbehandlungsbeauftragten, die in der eigenen Fakultät aktiv werden, vielfältigen Verführungen ausgesetzt, die darin bestehen können, dass man sie durch bewusst gesetzte Interventionen auf das Wohl und den guten Ruf der Fakultät einzuschwören versucht ("Frau Kollegin, sie wollen doch auch nicht, dass unsere Fakultät ins Gerede kommt") oder in Privatgesprächen die "Kollegin" zu überzeugen versucht, in "diesem speziellen

Falle" aus schwerwiegenden Gründen von einem Einspruch doch Abstand zu nehmen.

Durch die Dynamik, die bei Entscheidungsfindungsprozessen in Kommissionen entstehen kann, gestaltet es sich für Gleichbehandlungsbeauftragte - vor allem an kleineren Fakultäten, wo jeder jeden kennt und man sich fast jeden Tag trifft - oftmals als extrem schwierig, eine neutrale Position einzunehmen. Dazu gesellt sich manchmal auch die äußerst reale Angst, dass man durch ein pointiertes Auftreten sich selber und dem eigenen beruflichen Fortkommen schadet. Diese Angst wird genährt aus der Wahrnehmung, dass man in der Fakultät auf diese Tätigkeit reduziert wird (man ist und bleibt die Gleichbehandlungsfrau und sonst nichts) bzw. dass einem aus verbal oder atmosphärisch gesetzten Signalen zu erkennen gegeben wird, dass dies der eigenen Karriere nicht sehr zuträglich ist.

Die für diese Tätigkeit erforderliche Konfliktfähigkeit ist nur durchzuhalten, wenn man in dem Bewußtsein agiert, nicht als Vertreterin eines fakultären, sondern eines universitären Gremiums aufzutreten. Wer auf Verführungen hereinfällt oder sich zu stark von der Angst leiten läßt, gerät unweigerlich in den vereinnahmenden Sog fakultärer Kräfte und wird dadurch paralytisiert.

Persönliche Involvierungen in Entscheidungsprozesse lassen sich meist nur mehr dadurch lösen, dass die Betroffene/n durch Mitglieder anderer Fakultäten ersetzt werden. Auch das Beiziehen von Mitgliedern anderer Fakultäten, vor allem jener mit juristischer Fachkompetenz, hat sich in zugespitzten Konfliktsituationen als effizient erwiesen, weil diese das Verhalten der Fakultät und des Arbeitskreises in ihren jeweiligen Konsequenzen unmissverständlich darlegen konnten. Dies hat Konflikte nicht immer bereinigt, sondern manchmal auch verschärft. Das Aufdecken von Ungerechtigkeiten im Bereich der Gleichbehandlung ist nun einmal keine kuschelige Angelegenheit. Es hat mit Verteilung von Macht und Einfluß zu tun, das den männlichen Beteiligten nicht nur Einsicht, sondern auch direkten Verzicht an Macht und Einfluß abverlangt. Das Aufdecken von persönlichen und strukturellen Sünden mobilisiert vielfach un-

bändige Kräfte der Abwehr. Im Wissen um diese konflikthafter Situationen haben auch viele von Diskriminierungen betroffene Frauen Angst, sich "gleichbehandeln" zu lassen. Auch ihre - persönlich oftmals nur zu gut verständlichen Reaktionen - haben ihre Auswirkung auf die Art und den Erfolg der Arbeit der Gleichbehandlung.

Aus den vorangegangenen Gedanken dürfte deutlich geworden sein, dass ein Engagement des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen alleine nicht ausreicht, um Gleichbehandlung auf allen Ebenen erfolgreich durchzusetzen und sie zu einem immanenten Bestandteil des Selbstbildes der Universität werden zu lassen.

Es reicht ebenfalls nicht aus, es lediglich von "oben" ohne Konsequenzen anzunordnen. Substantielle Gleichheit zwischen Frauen und Männern wird nur dann eine Chance bekommen, wenn sie zur CheffInnensache erklärt wird und es gelingt, in groß angelegten Aufklärungskampagnen auf allen Ebenen sowie in speziellen Trainingsprogrammen im Rahmen der Personalentwicklung, ein Bewußtsein dafür zu schaffen, dass Gleichbehandlung eine Veränderungsaufgabe für (Frauen und) Männer ist.

<sup>1</sup> Weißbuch zur Hochschulbildung (<http://www.bmwf.gv.at/3uniwes/06/weissbuch/frauen.htm>)

<sup>2</sup> Knapp, Gudrun-Axeli: Macht und Geschlecht. Neuere Entwicklungen in der feministischen Macht- und Herrschaftsdiskussion, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer Angelika (Hg.): Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg i. Br. 21995, 287-321; 311

<sup>3</sup> Knapp 2 1995, 312

<sup>4</sup> Connell, Robert W.: Masculinities, Cambridge 1995, 76ff

<sup>5</sup> Connell 1995, 73

<sup>6</sup> Willke, Helmut: Beobachtung, Beratung und Steuerung von Organisationen in systemtheoretischer Sicht, in: Wimmer, Rudolf (Hg.): Organisationsberatung. Neue Wege und Konzepte, Wiesbaden 1992, 17-42; 37f

*Mag' Andrea Lehner-Hartmann ist Assistentin am Institut für Katechetik und Religionspädagogik der Universität Wien und Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.*