

WARUM PROFESSORINNEN NICHT VOM HIMMEL FALLEN

1990 erfolgte der rechtliche Grundsatzbeschluss, Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts auch an Universitäten Einhalt zu gebieten. 1991 wurde an der JKU der 1. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen installiert, seit 1993 kommen dem AKG wirksame Rechte in allen Personalverfahren zu, ab 1995 gab es verbindliche Frauenförderungspläne für das Wissenschaftsressort und in weiterer Folge für die einzelnen Universitäten. Das UG 2002 brachte viele Veränderungen; die Institutionen Arbeitskreis und Frauenförderungsplan wurden beibehalten, das ministerielle Aufsichtsrecht durch eine universitäre Schiedskommission ersetzt. Und warum haben wir an der JKU immer noch eine verschwindend geringe Professorinnenquote? Und warum gibt es immer noch wenige weibliche Habilitierende? Ja, weil sich Frauen eben lieber für eine Familie und gegen eine wissenschaftliche Karriere entscheiden und sich daher eben so wenig gute Frauen um eine Professur bewerben.

Glauben Sie das auch? Dann kann ich Ihnen die gestellten Fragen auch nicht beantworten. Haben Sie Zweifel an dieser Aussage oder fallen Ihnen gleich ein paar Gegenfragen ein? Etwa: warum können dann Professoren eine Familie haben? Prof.ⁱⁿ Dyk vom Institut für Gesellschaftspolitik bestätigt, dass sie eine Universitätskarriere ohne perfekt organisiertes „Sozialnetz“ und einen un-

terstützenden und tolerierenden Partner in ihrer „Familienphase“ nicht hätte schaffen können. Männliche Professoren sind sich ihres sozialen und familiären Hintergrundes offensichtlich wenig bewusst und beurteilen Bewerberinnen nach eigenen Lebenserfahrungen – nach dem Motto „Alles machbar.“ Dyk würde sich ein Mehr an (auch informeller) Kommunikation unter den an der Universität forschenden und lehrenden Frauen wünschen. Die Chancen dafür hängen wieder vom persönlichen und familiären Umfeld ab – „Die Zeit für den Kaffee oder ein Bier nach Dienst fehlt zumindest den Kolleginnen, die auch Familie haben, häufig“ – so Prof.ⁱⁿ Dyk.

Ursachen und Wirkungen und Gefühle und rationale Entscheidungen sind eben komplizierte Dinge. Aber Zweifel sind schon angebracht, warum sich denn in Sachen Professorinnenquote immer noch kaum etwas bewegt. Denn Studentinnen haben durchwegs die besseren Studienerfolge, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind sicherlich nicht fauler oder schlechter als ihre männlichen Kollegen, und die Entscheidung im Wissenschaftsbetrieb eine Lebensaufgabe zu finden hängt von vielen Faktoren ab. Und Frauenförderung kann nicht funktionieren, wenn erst bei einem Berufungsverfahren die Frage gestellt wird, warum sich da jetzt so wenige Frauen beworben haben. Prof.ⁱⁿ Kotsis vom Institut für Telekooperation geht

>> S. 2

editorial

40 Jahre JKU

Die Universität feiert und JOHANNA gratuliert! Was gibt es zu feiern aus Frauentracht? **Frauenförderung** hieß es beim Empfang der JKU im Brucknerhaus und gezeigt wurden – Frauen mit Kinderwagen! **Gender Studies** wurden genannt – „Muss ich als Mann mich vor Ihnen fürchten?“ meinte der Moderator zur Vorständin des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung. Der Vorfall zeigt, wie Frauen in führender Position selbst heute noch als außergewöhnlich wahrgenommen werden. Dass eine Professorin tatsächlich etwas Außergewöhnliches ist, verdeutlicht die Graphik im Inneren des Blattes. In den 40 Jahren des Bestehens der JKU wurden ins-

gesamt nur **9 Professorinnen** berufen, dagegen **166 Professoren**. Und obwohl die Studierendenzahlen weitaus ausgewogener sind, ist auch die Wirtschaft fest in männlicher Hand. So dominierten beim Empfang diesmal wieder die dunklen Anzüge, und auf die Bühne durften, abgesehen von der schon erwähnten Professorin, Frauen nur als Begleiterinnen der Gründungsprofessoren.

Es wird also auch weiterhin notwendig sein, die Universität aus dem Blickwinkel der Frauen zu beleuchten.

In diesem Sinne, gute Unterhaltung!
ct

A

Z

Z

A

H

O

J

Fortsetzung

sogar davon aus, dass nicht erst bei den Studierenden, sondern schon in Schule oder Kindergarten Klischees wirken, die Mädchen und Frauen das Interesse an technischen Fragestellungen verleiden. Hier müsste sehr früh und gesamtgesellschaftlich angesetzt werden, was aber universitäre Programme wie FIT – Frauen in die Technik nicht obsolet macht. Und Kotsis merkt auch unumwunden an, dass in Berufungsverfahren an Frauen besonders hohe, vielleicht sogar höhere Maßstäbe gelegt werden.

Und in den Berufungsverfahren finden sich nach Meinung etlicher ausgerechnet nur Frauen, die zwar qualifiziert sind, jedoch als zickig (=selbstbewusst?) und schwierig (=erfolgreich?) gelten. Das macht eine Entscheidung für eine Kandidatin dann

besonders schwierig. Wissenschaft ist Lernen, Lernen geschieht auch durch Vorbildwirkung. Vorbilder sind meist so, wie man auch werden möchte, und Vorbilder fördern wohl eher Menschen, die sie an ihre eigenen Anfänge erinnern. Ist alles menschlich – wird aber in dieser Starrheit kaum zu Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen und –rollen führen. Also bitte Kulturgrenzen abbauen, andere Arbeitsweisen als gleichwertig akzeptieren, den Sinn des Lebens auch außerhalb des Campus suchen und ein bisschen die eigenen Vorurteile und Berührungsängste hinterfragen. Jeder und jede sollte sich auch ständig der eigenen Vorbildrolle bewusst sein und – so betont Prof.ⁱⁿ Kotsis, sich auch „an der Nase nehmen“ und fragen, ob eigenes Verhalten diskriminie-

rend wirkt.

Die Ministerin hat übrigens einen pragmatischeren Weg gewählt. Eine „Kopfgeldprämie für Professorinnen“ – pardon wollte sagen, „Excellentia. Ein High Potentials Programm für Österreichs Universitäten“. Für jede ab dem Jahr 2004 berufene Professorin gibt es • 33.880,- zur freien Verfügung der Universität, wenn damit im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung des Frauenanteils bei den Professor/inn/en erreicht wurde. Budgetäre Mittel für das Programm sollen bis 2010 zur Verfügung stehen. Sie können jetzt denken, was Sie wollen. Hauptsache, es wirkt.

kn

DIE GESCHICHTE DES FRAUENSTUDIUMS

Bereits in der Antike und im Mittelalter gab es weibliche Gelehrte, die an einer Akademie studiert und gelehrt haben, Bildung war ein Standesproblem und kein Geschlechtsproblem. Bis ins 19. Jhdt. wurde betont, dass die Frau ihre Pflichten als Mutter, Gattin und Hausfrau zu erfüllen habe und geistig und körperlich nicht für das Studium geschaffen sei.

Rechtlich wurden Frauen erst Anfang des 20. Jhdts. mit wesentlich schlechteren Konditionen als Männer zum Studium zugelassen. In Österreich durften Frauen ab 1878 Vorlesungen als Hospitantinnen besuchen, ab 1897 standen ihnen die philosophischen, ab 1900 die medizinischen Fakultäten offen, die juristische Fakultät war erst 1919 zugänglich, die ev.-theologische 1923, zuletzt 1946 die kath.-theologische. Die Pionierinnen des Frauenstudiums kamen aus

dem Bildungsbürgertum, 1928 betrug der Anteil von Arbeitertöchtern an den Unis nur ein halbes Prozent.

Widerstände der patriarchalen Universität gegenüber Frauen gab es auch in Bezug auf ihre wissenschaftliche Laufbahn. Trotz diskriminierender Rahmenbedingungen habilitierte sich 1907 Elise Richter an der Uni Wien, sie „durfte“ als Privatdozentin für romanische Philologie ohne Besoldung lehren.

Ab 1938 wurden Forschung und Lehre nationalsozialistisch instrumentalisiert. Die Zahl der Studentinnen wurde drastisch reduziert, indem ein Numerus Clausus für Frauen von 10% eingeführt wurde, und sie wurden nur zum Studium zugelassen, wenn sie ein halbes Jahr dem NS-Staat gedient hatten. Eine weitere Diskriminierung von Frauen stellte die Benachteiligung bei Prüfungen dar, die Durchfall-

quote der Frauen stieg zunächst drastisch an und fiel während des 2. Weltkrieges rapide ab, da in Kriegszeiten den Männern keine Plätze weggenommen werden konnten. Während die Männer an der Front kämpften, durften Frauen studieren, lehren und forschen. Nach 1945 traten frauenfreundlichere Gesetze und Studienordnungen in Kraft.

Die Geschichte des Frauenstudiums ist von Hürden, Ausgrenzungen und Benachteiligungen geprägt. Einige vergessene „Projekte“; etwa die Idee einer Frauenuniversität – 2004 in Hannover umgesetzt – wurde bereits 1902 entwickelt. Die Erfinder waren Berliner Theologieprofessoren, die nur das weibliche Bildungsstreben kasernieren wollten – in einem Gebäude „vor den Toren der Stadt“.

em

JOHANNA IM GESPRÄCH MIT UNIV. PROF.^{IN} DR.^{IN} PETRA VELTEN

Petra Velten ist seit April 2005 Professorin am Institut für Strafrechtswissenschaften.

Wo liegen Ihrer Meinung nach die Problempunkte für den geringen Professorinnenanteil an der JKU?

Zum einen denke ich, dass die Leistungen von Männern und Frauen noch immer unterschiedlich bewertet werden. Das Vertrauen in die Kompetenz und in die Leistungsfähigkeit von Frauen ist noch nicht ausreichend vorhanden. Tendenziell wird das, was Frauen erarbeiten, kritischer betrachtet, als das, was Männer erarbeiten. In den Köpfen der Leute ist zum Teil auch noch die Vorstellung vorhanden, dass Führungspositionen – sozusagen qua Geschlecht – den Männern zustehen.

Der zweite Punkt ist, dass es immer noch bestimmte gesellschaftliche Bedingungen familiärer Arbeitsteilung gibt, die berufstätige Frauen, in der Tendenz benachteiligen. In der allgemeinen Auffassung ist Familie immer noch im Wesentlichen Frauensache. Wenn Familien sich entscheiden wirklich arbeitsteilig vorzugehen, haben beide Teile es schwer, Männer, die halbtags arbeiten wollen genauso wie Frauen, die volltags arbeiten mit einem Partner, der die Familienrolle wahrnimmt. Das führt im Resultat dazu, dass Männer nicht vor der Alternative stehen, Familie und Beruf vereinbaren zu müssen. Ein gesellschaftliches Modell gerechter Aufgabenverteilung gibt es immer noch nicht.

Der dritte Punkt ist, dass es im Berufsleben unterschiedliche Stile bei Männern und Frauen gibt. Bourdieu kommt zum Schluss, dass Frauen in der Tendenz eher sachbezogen und sozialbezogen

argumentierene se stimmt, während bei Männern das Auftreten stärker dem Ziel dient, sich in Rangordnungen zu bewähren und Rangordnungen zu bilden. Konkret formuliert: Männer beteiligen sich sehr oft an öffentlichen Diskussionen nur um sich darzustellen. Wenn man Frauen darauf anspricht, bekommt man oft als Antwort: „das ist so lächerlich, da will ich nicht mit einsteigen.“ Wenn die These stimmt, wäre der zurzeit im Berufsleben dominante Stil der männliche. Eine der Bedingungen für Gleichstellung ist aus meiner Sicht eine Stiländerung. Bedingung dafür ist, dass mehr Frauen reinkommen.

Alle drei Punkte sind strukturelle gesellschaftliche Bedingungen, die es erschweren, dass Frauen beruflich dieselben Erfolge haben wie Männer.

Diese These von Bourdieu, ist das eine Erfahrung, die Sie auch selbst gemacht haben?

Ja. Ich kenne es auch, dass ich in Debatten irgendwann denke, ich bin dieser Diskussion jetzt so überdrüssig, dass ich wirklich keine Lust habe, was dazu zu sagen, obwohl ich's könnte. Es ginge dann nur darum, mich zu äußern, mich zu präsentieren, einen Platz zu besetzen. Ich glaube, einem Teil dieser unterschiedlichen Stile ist es geschuldet, dass aus männlicher Sicht Führungsstärke per se (dh unabhängig von der inhaltlichen Kompetenz) als ein Wert gilt. Eine solche Eigenschaft empfinde ich eher als sozial schädlich und undemokratisch. Dagegen würde ich als Frau eher Teamgeist oder Kooperation bevorzugen und dann anfan-

gen, Führungsstärke zu entwickeln, wenn es wirklich um die Sache geht.

Wie sah es mit Hindernissen bzw. Förderung Ihrer Karriere aus?

Mit dem Spüren von Hindernissen ist es nicht immer ganz einfach, meistens sind sie sehr subtil.

Ich bewarb mich auf Aufforderung hin um eine Stelle als studentische Hilfskraft an dem strafrechtlichen Institut, wo ich später promovierte. Die Leute wurden rekrutiert aus den TeilnehmerInnen eines Seminars, traditionell wurden immer die Besten genommen. Nun ereignete es sich, dass die Besten alle drei Frauen waren. Bis dato waren in der Bibliothek immer drei Männer als studentische Hilfskräfte beschäftigt gewesen. Der Leiter des Instituts fragte seine männlichen Assistenten – so wurde mir später erzählt – ob er wirklich drei Frauen in die Bibliothek setzen könne. Er sprang allerdings über seinen Schatten, wir bekamen die Stelle.

Derselbe führte, als ich später Assistentin wurde, plötzlich eine Neuerung ein. Während bisher Assistenten auch Lehrveranstaltungen machen durften, sagte er bei uns plötzlich, alle, die bei ihm als Assistentinnen anfangen, dürften erst mal nur korrigieren, damit er sie kennenlernt. Diese Anforderung wurde im nächsten Jahr sofort wieder fallen gelassen, als nur Männer als Assistenten eingestellt wur-

>> 4

„Möchte jemand etwas erklärt bekommen, frage er einen Mann. Falls jemand etwas erledigt haben möchte, frage er eine Frau.“
Margarete Thatcher

????

„????“

Campusgespräch geht sich terminlich nicht mehr aus, andere Vorschläge?

Vortragsreihe

**Karriere im Gespräch
„Messen ohne anzustreifen“
DIⁱⁿ Eva Breuer, Physikerin**

15. November 2005, 18:00 Uhr
Uni-Center, Rep.-Raum C
Anmeldung und Information:
fit@jku.at, DW 3224

„Get aHead!“

Zukunftsperspektiven der Personalentwicklung

30. November 2005, 18:00 Uhr
Uni-Center, Rep.-Raum G
Anmeldung und Information:
getahead@jku.at, DW 1250

den. Nach dieser Bewährungszeit durfte ich auch Lehrveranstaltungen halten, aber ich hatte das Gefühl, da war ein grundsätzliches Misstrauen, ich musste mich erst mal bewähren.

Wünsche für die Zukunft?

Was das Ergebnis angeht, lässt sich das leicht formulie-

ren. Gleichstand. Frauen und Männer in gleicher Weise beruflich repräsentiert, an der Uni oder überhaupt. Was ich mir auch wünsche, ist eine Stiländerung. Dass sich auch der Arbeitsstil ändert, wenn wir Frauen zu 50 % vertreten sind. Der Weg dahin ist das eigentliche Pro-

blem. Ganz klar ist, dass man versuchen muss, junge Frauen zu ermutigen, sich zu qualifizieren, ihnen eine Promotion oder Habilitation zu ermöglichen. Eine weitere Möglichkeit wäre eine feste Quote, Nachbesetzen mit Zeitfenster. Aber ich mach mir da keinerlei Illusionen ...

gk

POLITIK, DIE WIRKT. SERVICE, DAS HILFT...

Engagierte Frauen setzen sich an unserer Universität dafür ein, dass gleichstellungspolitische Missstände aufgezeigt werden und die Situation von Frauen verbessert wird. Die Schnittstelle zu den StudentInnen ist das ÖH Referat für Frauen- und Geschlechterpolitik.

„Der Einsatz für die Interessen und Probleme von Frauen an der JKU ist für die ÖH ein zentraler Aufgabenbereich. Immerhin sind knapp 50 % der Studierenden Frauen“, so Manu Hiesmair, Frauenreferentin der ÖH Linz, „ihnen stehen wir mit Rat und Tat zur Seite, haben ein offenes Ohr für Probleme und beleben durch frauenpolitische Veranstaltungen den Unicampus.“

Frauenpolitische Arbeit innerhalb der ÖH

„Unsere Aufgabe ist auch die Sensibilisierung von StudierendenvertreterInnen in Sachen Sexismus und Diskriminierung“, so Elke Grasserbauer, die langjährige Mitarbeiterin der ÖH. Damit wird im Sinne des Gender Mainstreaming die Gender-Diskussion auch in andere ÖH-Referate hineingetragen. Neben politischer Vertretungs-

arbeit werden Studierende informiert. Schwerpunkt war letztes Semester der geschlechtersensible Sprachgebrauch, da viele Studierende unsicher sind, wie sie richtig geschlechtersensibel in Seminararbeiten formulieren sollen. Jedes Semester ist das Frauenreferat bei der Bewerbung von Selbstverteidigungskursen aktiv, gerade dieses Thema interessiert viele Frauen. Das Motto der ÖH lautet: Politik, die wirkt. Service, das hilft.

Gemeinsam stark

Unterstützung bekommt das ÖH Frauenreferat von anderen frauenpolitischen Einrichtungen an der JKU und aus Linz. „Ohne Vernetzung wäre unsere Arbeit nicht möglich“, so Manu Hiesmair. „Problematisch ist unsere finanzielle Lage. Unser Semesterbudget liegt bei EUR 350,00, da ist klar, dass wir alleine fast nichts auf die Beine stellen können.“ Deshalb werden langfristige Kooperationen etwa mit der Stabsabteilung für Frauenförderung und dem ÖH LesBiSchwulTrans Referat aufgebaut. „Vernetzung ist wichtig, denn nur gemeinsam sind

wir stark“, so Elke Grasserbauer. „Denn der Kampf zur Geschlechtergerechtigkeit an der Uni ist noch ein langer.“

ÖH-Frauenreferat

Lexikon

30 Jahre Binnen-I

Ein Binnen-I ist ein groß geschriebenes i im Wortinneren, das bei Bezeichnungen von Personengruppen explizit weibliche und männliche Gruppenangehörige einbezieht; etwa „LehrerInnen“ statt „Lehrerinnen und Lehrer“.

30 Jahre ist es her, dass das Binnen-I zur geschlechtergerechten Formulierung in der Schweiz erdacht wurde. 1986 wurde es erstmals von der Zeitung taz (Berlin) in den Sprachgebrauch genommen. Die Verwendung des Binnen-I soll Personengruppen geschlechtlich benennen, ohne die weibliche Form als Sonderfall und Abweichung von der „normalen“ männlichen Form darzustellen. Die Bezeichnung „die Lehrer“ wäre sexistisch, weil damit ausschließlich Männer assoziiert werden.

em



JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ

11/2005

Für d
D
ht
jo