

DR. WOLFGANG-RÜDIGER MELL

5020 Salzburg, 28. März 1993  
Churfürststraße 1An das  
Bundesministerium für  
Wissenschaft und Forschung  
Abt. I / B / 5BMinoritenplatz 5  
1014 Wien

Betr.: Entwurf eines UOG 1993;  
Nachtrag zur Stellungnahme des  
Assistentenverbandes der Uni-  
versität Salzburg

Betrifft GESETZENTWURF	
151-GE/19	
Datum: 29. MRZ. 1993	
Verteilt 29.3.93	

*St. Sonniger*

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zu § 36 Abs. 2 des Entwurfes eines Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten (UOG 1993) erlaube ich mir, auf meinen Aufsatz "Grenzen der Frauenförderung" in Buko Info, 1991, S. 9-13, bes. S. 11 und den eingerahmten Text S. 12 f. hinzuweisen. Leider war ich bei der Abfassung der Stellungnahme des Verbandes des wissenschaftlichen Personals der Universität Salzburg (Assistentenverband) so auf die universitätsspezifischen Probleme konzentriert, daß ich diesem keine weitere Beachtung zugewendet habe. Die Nichterwähnung in der genannten Stellungnahme, deren Beschlußfassung durch die Delegiertenversammlung übrigens einstimmig erfolgt ist, ist also nicht darauf zurückzuführen, daß diesbezügliche Bemerkungen keine Mehrheit gefunden hätten.

Ich erlaube mir daher nachzutragen:

Vor allem erscheint es mir wegen der Gefahr eines Umkehrschlusses und dann eintretender neuer Ungleichbehandlungen zwischen Frauen an Universitäten und außerhalb derselben ein Universitätsorganisationsgesetz nicht der richtige Ort, die unmittelbare innerstaatliche Anwendbarkeit der dort genannten Norm des Vertragsvölkerrechtes auf verfassungsrechtlicher Ebene herzustellen (vgl. hierzu auch die Stellungnahme des Assistentenverbandes der Universität Salzburg zu § 1 Abs. 2 Z. 5 des Entwurfes). Auch würde ein Interpretationsproblem dadurch entstehen, daß bei isolierter Betrachtung aus dem Text des § 36 Abs. 2 ein Universitätsbezug nicht hervorgeht und behauptet werden könnte, er hätte als lex fugitiva darüber hinausgehende Geltung. Es wäre auch schwer, einen Grund zu finden, weshalb die Geltung auf Universitäten beschränkt sein sollte. Schließlich scheint mir die Bedeutung der Regelung noch nicht mit Sicherheit und unbestritten geklärt, eine rein formale Transformation ohne inhaltliche Bereicherung und Präzisierung daher gefährlich. Die Bedenken, die ich in dem genannten Aufsatz geäußert habe, werden von den Erläuterungen zwar ausgeräumt, doch ist der Wert von Erläuterungen gegenüber dem Text einer Verfassungsbestimmung, über deren Bedeutung man streiten kann, gering. Überdies ist eine Verfassungsbestimmung für Förderprogramme, die die sich darauf beschränken, für Frauen vermehrt Mittel und Möglichkeiten zur fachlichen Ausbildung bereitzustellen (so die Erläuterungen), entbehrlich, solange der Zugang für Frauen tatsächlich erschwert und die Förderung damit sachlich gerechtfertigt ist. Die Verfassungsbestimmung ist somit zu streichen.

Mit freundlichen Grüßen und vorzüglicher Hochachtung

*U.R. Mell*

## Grenzen der Frauenförderung

von Dr. Wolfgang-Rüdiger Mell

Ein vom BMWF/Arbeitsgruppe zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst (1) Ende November 1989 in Baden veranstaltetes **Workshop** "Vernetzung feministischer Forschung an österreichischen Universitäten" markierte eine Intensivierung der Forderung nach Frauenförderung.

Juristischer Motor der Bewegung war und ist die Linzer Rechtshistorikerin a.o. Univ.-Prof. Dr. Ursula **Floßmann** (die dienstrechtliche Stellung sei hervorgehoben, sie läßt erahnen, daß auch **Floßmann**, ohne sich persönlich zu beklagen, eine Betroffene ist). Sie hatte damals gerade durchgesetzt, daß ihr Fakultätskollegium "die Tätigkeit eines Ausschusses für fakultätsbezogene Frauenfragen begrüßt und zustimmend zur Kenntnis genommen hat". Inzwischen hat **Floßmann** ihren Badener Beitrag und einen weiteren Aufsatz publiziert (2), die beide sowohl unter dem historischen als auch unter dem Aspekt des modernen Verfassungsrechts beträchtlichen theoretischen Tiefgang aufweisen. Ein erster Arbeitsschritt des genannten Ausschusses ergab einen Fakultätsbeschluß betreffend punktuelle frauenspezifische Anliegen vom 16.3.1990, ein zweiter einen Beschluß der Rechtswissenschaftlichen Fakultät über einen umfassenderen Frauenförderplan vom 19.10.1990. Parallel dazu hat in Linz am 21.6.1990 die Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Fakultät ein Papier "Universitäten - "Frauenlos"" beschlossen.

Ende 1990 wurden im **Koalitionsabkommen** und in der **Regierungserklärung** zur "Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Universitäten und Hochschulen" unter Pkt. 4 "Spezifische Programme und Maßnahmen zur Förderung der Frauen an Universitäten und Hochschulen" festgeschrieben und dabei "Habilitationstipendien für Frauen sowie die Ermöglichung der Wiederaufnahme von akademischen Karrieren von Frauen nach der Unterbrechung durch die Geburt von Kindern durch dienstrechtliche und unterstützende Maßnahmen" beispielsweise genannt.

Auch die **Rektorenkonferenz** hat eine einschlägige Arbeitsgruppe eingerichtet und deren Ergebnisse ("Frauen in den Hochschulen") am 3./4. Juni 1991 zu einem Grundsatzbeschluß erhoben. Schließlich war auch die **Bundeskongress** in der abgelaufenen Funk-

tionsperiode darum bemüht, die Behandlung von Frauenproblemen aus einer gewissen Isolierung herauszuholen, auf eine breitere Basis zu stellen und Abwehrreaktionen zu vorzuzukommen. Zur Vermeidung von Reibungsverlusten erscheint es nämlich sehr wichtig, die spezifischen Frauenforderungen mit der allgemeinen Personalpolitik an Universitäten und Hochschulen zu harmonisieren und das richtige Augenmaß nicht zu verlieren (was freilich sehr schwer fällt, wenn man auf die Statistiken über die gegenwärtige Unterrepräsentierung von Frauen blickt). Mit dieser Aufgabe wurde in einem ersten Schritt zwar keine Kommission, aber immerhin der Verfasser dieses Beitrages gemeinsam mit Univ.-Doz. Dr. Brigitte Helfert betraut.

Schließlich hat eine **2. gesamtösterreichische Wissenschaftlerinnentagung** (Salzburg, 2.-4. Juni 1991) einen Katalog weitgehender und äußerst harter, kategorischer Forderungen beschlossen, der u.a. die Verwirklichung eines Frauenanteils von 50% auf allen Ebenen, die Umwandlung der von Dozentinnen besetzten Assistentenstellen in a.o. ProfessorInnenstellen bei gleichzeitiger Schaffung einer gleichen Zahl von Assistentinnenstellen und die Ausschreibung der in den einzelnen Disziplinen als nächste freiwerdenden Planstellen mit dem Hinweis "unter besonderer Berücksichtigung der Frauenforschung" (!) vorsieht (2.1., 4. und 5.)

Wenn oben von einer "Intensivierung" gesprochen wurde, sollte damit zum Ausdruck gebracht werden, daß sich in den letzten 25 - 30 Jahren bereits eine entscheidende **Mentalitätsänderung** angebahnt hat. Noch in den 60er Jahren konnte man bei einer Hausberufung **offen** aussprechen, daß ein Dozent eines verwandten Faches einer Dozentin vorzuziehen sei, weil diese wegen ihrer familiären Bindungen eine auswärtige Berufung ohnehin nicht annehmen kann (3) und einige Jahre später derselben Dozentin eine ältere vorziehen, wieder mit der offenen Begründung, daß bei dieser die Gefahr einer Schwangerschaft nicht besteht. (Inzwischen ließ sich übrigens auch der Aufstieg der genannten Dozentin zur o.Univ.-Professorin und Dekanin nicht verhindern.)

Heute ist es uns selbstverständlich, daß eine Frau wegen ihres Geschlechtes nicht benachteiligt werden darf. Selbst dort, wo eine **unterschiedliche ge-**

gesellschaftliche Einschätzung noch bestehen sollte, kann sie eine rechtliche Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen (4); vielmehr hat der Gesetzgeber der gesellschaftlichen Wertung entgegenzuwirken. Dieses Umdenken - die mentale Umsetzung des klassischen rechtlichen Gleichheitssatzes wenigstens in dem Sinn, daß Benachteiligungen mit Ausflüchten begründet werden müssen - war ein allgemeiner Prozeß, der alle Berufssparten erfaßt hat (5); es war natürlich, daß sich die Hochschulen dem nicht entziehen haben.

Als nächster Schritt muß die **aktive Frauenförderung** folgen. Das heißt zunächst, daß Hemmnisse, die der beruflichen Karriere einer Frau entgegenstehen, abzubauen oder zu **kompensieren** sind. Ob die Last dieser Maßnahmen vom Arbeitgeber oder vom Staat zu tragen ist, kann hier, solange Hochschullehrer im Bundesdienst stehen, dahingestellt bleiben. Selbstverständlich ist allen Regelungen entgegenzutreten, die bezüglich der Aufnahme von Frauen demotivierend wirken könnten. Zwei Punkte hat hier der Linzer RW-Ausschuß mit Recht herausgestellt: Die Beseitigung des grotesken Vertretungsvakuums bei Beamtinnen während der Schutzfrist ist eine alte Gewerkschaftsforderung mit hohem Stellenwert, deren Erfüllung hoffentlich bevorsteht. Erst auf den zweiten Blick erweist sich die Planstellenrückfrage als frauenfeindlich: Das auf Grund der Mutterschaft häufigere Ausscheiden von Frauen könnte Anlaß sein, Männer bei der Einstellung zu bevorzugen. Unproblematisch sind wohl alle Maßnahmen, die darauf abzielen, daß sich **nicht nur die Privatsphäre nach dem Dienst**, sondern auch dieser nach familiären Belastungen zu richten hat. Dazu gehören Arbeitszeitregelungen, Teilzeitbeschäftigung, Karenzierung, Fortdauer der Fürsorgepflicht des Dienstgebers und Förderung der Weiterbildung (Kurse, Kongreßteilnahme) auch während derselben (sowohl Karenzierte als auch Teilzeitbeschäftigte stoßen da oft auf Schwierigkeiten). Erstreckung von Qualifikationsfristen bei Karenzierung und dgl. Eine Erstreckung der Qualifikationsfristen ohne Karenzierung wegen Doppelbelastung in Beruf und Familie oder gar die (wenigstens) quantitative Herabsetzung der Qualifikationserfordernisse (6) wäre hingegen bedenklich, weil sie die bestehenden Rollenbilder zementieren würde: Es wäre dann eben selbstverständlich, daß der Mann seiner beruflichen Karriere alles andere hintansetzt und die Familie vernachlässigt, die Frau hingegen auf diese ausgerichtet ist. Ebenso wenig sollte die Habilitationsschwelle für Frauen herabgesetzt werden, dies auch deshalb, weil damit

ein Präjudiz geschaffen würde, das dann auch Wissenschaftler, die einem anderen Beruf nachgehen oder sich politisch betätigen, in Anspruch nehmen könnten. Die Einrichtung von Betrieb kindergärten auch an Hochschulen (Rektorenkonferenz I/1) sollte eine Selbstverständlichkeit sein.

Vorsicht erscheint jedoch geboten, wenn die 2. Wissenschaftlerinnentagung ein Programm "Frauen in typischen Männerstudien" oder die Rektorenkonferenz (II/1) fordert, das Interesse von Maturantinnen für männerdominierte Studien zu wecken.

Das Bestreben, von geschlechtsspezifischen Berufsbildern abzukommen, steht übrigens in einem merkwürdigen Gegensatz zur Forderung, **frauenspezifische Interessen** ("die im Gegensatz zu Männern oft anderen, ungewohnten Forschungs- und wissenschaftlichen Arbeitsinteressen von Frauen") "gezielt zu fördern" und Frauen durch Aufnahme besonderer Arbeitsschwerpunkte in den Ausschreibungstext besonders anzusprechen (7). Überhaupt sollte man sich davor hüten, von einem Vorurteil ins andere, von einem Klischee ins andere zu verfallen, zu glauben, jedes Studium und jeder Beruf müßten von gleich viel Männern und Frauen betrieben werden. Ebenso falsch wie eine Abdrängung der Frau in den familiären Bereich wäre auch, die Gleichheit verengt auf den beruflichen Bereich zu sehen, die Frau an den Beruf zu binden und eine **Frau ohne berufliche Ambitionen zu diskreditieren**. Die Frau sollte vielmehr ihren individuellen Fähigkeiten und Neigungen entsprechend ohne gesellschaftlichen Druck sowohl zwischen verschiedenen Berufen als auch zwischen Beruf und Haushalt wählen können, ebenso der Mann. Eine - Männer (noch?) nicht offen stehende - Flucht aus einem schlechten beruflichen Arbeitsklima (wie es an Universitäten und Hochschulen leider oft herrscht) in den Haushalt und familiäre Mitarbeit, z.B. in der Rechtsanwaltskanzlei des Ehegatten, wird sich nicht verhindern lassen.

Bisweilen werden bei isolierter Betrachtung gute Maßnahmen der Frauenförderung auf andere Grundsätze stoßen und diesen weichen müssen. Sollen Wahlen z.B. frei, unbeeinflusst und **geheim** sein, muß es bei einem bloßen **Appell an die Wähler** bleiben, Frauen in die Überlegungen einzubeziehen (8). Die Motivierung zu einer Kandidatur durch Dienstvorgesetzte (9) erscheint eher bedenklich.

Damit gelangen wir zu den **härteren Maßnahmen** aktiver Frauenförderung. Mit gutem Grund hält

## Meinung

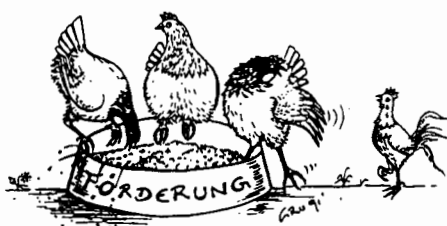
Seite 11

Buko Info 3/91  
4. Jahrgang

**Floßmann** nichts von der Bevorzugung konkurrierender Frauen nur bei gleicher Qualifikation. (Der Wert solcher Klauseln hat sich auch an anderer Stelle, z.B. bei der Begünstigung ausgeschiedener Univ.-Ass. und Zeitsoldaten, als fragwürdig erwiesen; vgl. jedoch unten.) "Wenn man sie sucht, können individuelle Unterschiede zwischen zwei Bewerbern letztlich doch immer entdeckt werden." Sie fordert daher, das bestehende Ungleichgewicht von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen durch kompensatorische Maßnahmen beschleunigt abzubauen. Unter Berufung auf eine Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17.1.1989 sollen **progressive Rechtsvorschriften** eine wirkliche Gleichstellung herbeiführen; Frauen sollten, solange sie in leitenden Funktionen auf allen Ebenen (?) noch unterrepräsentiert sind, vorübergehend bevorzugt werden, sofern sie die geforderten Qualifikationen besitzen. Gemeint sind dabei offensichtlich die Mindestqualifikationen, denn ein Qualifikationsvergleich soll nicht stattfinden, d.h. **die gerade noch entsprechende bis gute Frau ist dem besseren Mann vorzuziehen**. **Floßmann** (10) beruft sich dabei auf Art. 5 lit. a einer UNO-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (BGBl. 1982/443), der die Vertragsstaaten verpflichtet, einen Wandel in den sozialen und kulturellen Verhaltensmustern von Mann und Frau zu bewirken, u.zw. mit dem Zweck, Vorurteile und Praktiken zu beseitigen, die auf der Vorstellung von der Unterlegenheit oder Überlegenheit des einen oder des anderen Geschlechts oder der stereotypen Rollenverteilung von Mann und Frau beruhen. Nach Art. 4 dieser Konvention, die innerstaatlich noch nicht unmittelbar wirksam, aber doch schon zur Interpretation älterer Normen heranzuziehen sei, gelten, solange die Ziele der Chancengleichheit und Gleichbehandlung noch nicht erreicht sind, vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der de-Facto-Gleichberechtigung nicht als Diskriminierung (11). D.h. für **Floßmann**, daß bis dahin der subjektivrechtliche Anspruch der einzelnen Männer auf Gleichbehandlung eingeschränkt ist; lediglich zu einer exzessiven, unzumutbaren Beeinträchtigung der zurückgesetzten Männer dürfe es nicht kommen. Der erwähnte Art. 4 wurde vom Nationalrat als verfassungsändernd bezeichnet.

Die Argumentation von **Floßmann** ist soweit richtig, als sie auf die Chancengleichheit (jeder) einzelnen Frau abzielt. Hingegen findet sich keine Grundlage für die **quantitative Parität der Frauen** als

**Gruppe**, weder unter dem (bereits erwähnten) Aspekt der **Motivation** noch unter dem eines **Minderheitenschutzes**. Selbst wenn sich Frauen nicht als Einzelkämpferinnen, sondern nur in Verbindung mit Geschlechtsgenossinnen durchsetzen können oder eine besondere, nur von Frauen getragene Kultur zu erhalten und zu entwickeln wäre, würde dazu eine **gewisse** Quantität genügen, wäre Parität nicht erforderlich; schließlich soll ja auch kein gruppenmäßiger Antagonismus von Männern und Frauen hergestellt werden. Eine Schrittmacherfunktion verhältnismäßig minder qualifizierter Frauen wäre für die Sache schädlich, würde längerfristig falschen Pauschalurteilen Auftrieb geben. Ein **Frauenschub** zur Herstellung einer Parität wäre auch unter einem Generationenaspekt kontraproduktiv. Dann würden nämlich die Frauen erst recht wieder in die Minderheit geraten, wenn die heute bevorzugt eingestellten Frauen in Pension gehen.



Neben einer Chancengleichheit beim heutigen Berufseintritt und bei heute vorzunehmenden Karriere-sprüngen ist allenfalls daran zu denken, Frauen, die in der Vergangenheit benachteiligt waren, die Möglichkeit einer Rückkehr in die oder eines Aufholens innerhalb der Laufbahn zu eröffnen. Im Rahmen solcher **Übergangslösungen** wäre die Vergabe verschiedenster Stipendien für Frauen, deren Ausbildung aus geschlechtsspezifischen Vorurteilen vernachlässigt wurde, bis hin zu den sonst problematischen Habilitationsstipendien zu erwägen. Die Karrieren benachteiligter Frauen dürften jedenfalls nicht daran scheitern, daß diese jetzt schon zu alt sind.

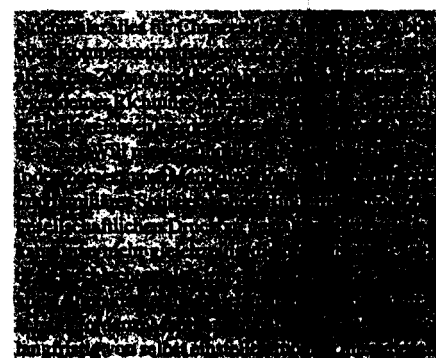
Verbleiben wir bei den Forderungen der Linzer RW-Fakultät. Da wird einerseits bei der Einstellung von

Assistenten der Abbau der Unterrepräsentation von Frauen nur bei gleicher Qualifikation, gleichzeitig aber ein Sonderkontingent von Assistentenplanstellen und eine Umschichtung von Planstellen gefordert, mit der Institute belohnt werden sollen, an denen sich eine Assistentin habilitieren konnte. Dann werden wie im Regierungsprogramm Habilitationsstipendien für Wissenschaftlerinnen gefordert. Dies wird damit begründet, daß es "mitunter" (also nicht regelmäßig!) wohl Männern, "meist" aber nicht Frauen möglich ist, sich neben einem außeruniversitären Beruf zu habilitieren, wofür die unterschiedliche familiäre Belastung keine unwesentliche Rolle spielen dürfte. Soll diese Maßnahme für verhältnismäßig frische Studienabgänger und als Dauerlösung gelten, drängt sich natürlich die Frage auf, ob die gegebene Begründung (mitunter/meist) die ausschließliche Vergabe dieser Stipendien an Frauen rechtfertigt.

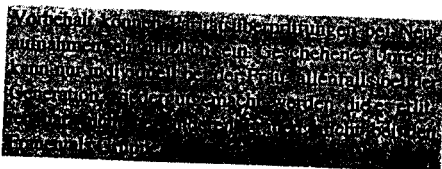
Für Frauenstipendien könnte freilich auch ganz anders argumentiert werden: daß etwa die familiäre Belastung in einem gewissen Stadium (insbes. in einem bestimmten Alter der Kinder) die Eingliederung in einen Dienstbetrieb überhaupt nicht oder nur sehr begrenzt gestattet, wohl aber häusliche Forschung, oder damit, daß auch eine Hausfrau zu ihrer Persönlichkeitsentwicklung in einer bis zur Habilitation führenden Forschungstätigkeit zu unterstützen ist (nach Abschluß dieser Persönlichkeitsentwicklung aber nicht mehr ??). Habilitationsstipendien mit dieser Zielsetzung könnten geschlechtsneutral so formuliert werden, daß für sie in aller Regel Frauen, nur in Ausnahmefällen auch Männer (Hausmänner, Witwer mit Kind) in Betracht kommen. Die Rektorenkonferenz entgeht dem Problem durch eine Formulierung, die die Motivierung gerade von Frauen zur Habilitation als Zweck der Habilitationsstipendien angibt, sich über ihre ausschließliche Vergabe an Frauen aber nicht erklärt.

Allgemein (12) ist gegen Habilitationsstipendien (ausgenommen solche zum alleinigen Zweck der Persönlichkeitsentwicklung) anzuführen, daß sie keine Anwartschaft auf einen adäquaten Arbeitsplatz vermitteln können und eher unberechtigte Hoffnungen erwecken. Wenn die Linzer RW-Forderungen davon ausgehen, daß "Assistentinnenposten rar sind", woher soll dann die Planstelle für die Habilitierte kommen? Soll sie erst nach der Habilitation in einen außeruniversitären Beruf gehen? Ein weiteres Problem bildet die Dauer der Habilitationsstipendien. Sollen sie die

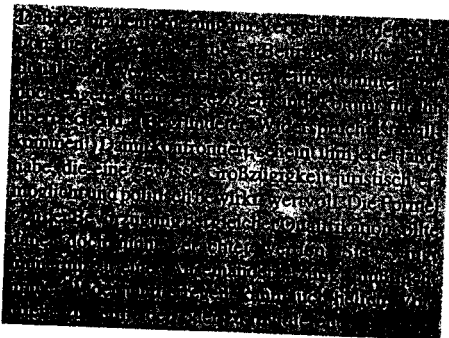
gesamte Zeit der Erarbeitung einer Habilitationsschrift abdecken, womit der Eintritt der Frau in einen außeruniversitären Beruf sehr verzögert bzw. sie aus diesem sehr lange herausgerissen würde? Oder soll die Vergabe an beträchtliche, noch im außeruniversitären Beruf zu erbringende Vorleistungen gebunden werden und das Habilitationsstipendium nur die Kulminationsphase der Niederschrift bereits erarbeiteter Gedanken abdecken? Merkwürdigerweise stellt das Linzer RW-Papier beim Sonderkontingent für Assistentinnenplanstellen und bei den Umschichtungsmaßnahmen nur darauf ab, daß sich eine Assistentin (also bereits in einem Dienstverhältnis!) habilitieren konnte. Die Einstellung einer weiteren, von auswärts kommenden Dozentin wird damit zumindest primär nicht bezweckt. Sie wird wohl gemeinsam mit den habilitierten Assistentinnen auf ein weiteres Sonderkontingent, diesmal von Planstellen für a.o. Professorinnen verwiesen. Seine Einrichtung wird damit begründet, daß das in den 70er und in der ersten Hälfte der 80er Jahre geschaffene Kontingent fast ausschließlich männlichen Bewerbern zugute gekommen ist (13). Sie wäre gerechtfertigt, wenn damit damals zu Unrecht nicht zum Zug gekommene Dozentinnen befriedigt werden sollten. Hinsichtlich später habilitierter Dozentinnen, die sich in derselben Sackgasse befinden wie ihre männlichen Kollegen, wäre das eine ungerechtfertigte Bevorzugung. Frauen wie Männer werden sich damit abfinden müssen, daß frühere Generationen leichter zu einer Professoren-Planstelle gekommen sind als spätere. Lediglich dort, wo die Zahl der Universitätsprofessorinnen noch so gering ist, daß Frauen abgeschreckt werden oder nicht Fuß fassen können, es zu ihrer Ermunterung also einer gewissen Signalwirkung (14) bedarf, kann damit die Bevorzugung von Frauen begründet werden.



## Meinung

Seite **13** Buko Info 3/91  
4. Jahrgang

Die eingangs genannten, neuen Forderungen der 2. Wissenschaftlerinnentagung sind daher abzulehnen.



Einige Probleme teilen Assistentinnen mit ihren männlichen Kollegen, sie sollten daher **nicht frauenspezifisch** behandelt werden. Ist es bei männlichen Kollegen wirklich "üblich", daß der Haupteinsatzbereich in eigenen wissenschaftlichen Arbeiten liegt, verlieren nicht auch sie sich "mitunter" in Korrekturarbeiten, Zuliefer- und Hilfsdiensten? (15) Es mag hier quantitative Unterschiede geben. Es gibt sogar das Phänomen einer Bevorzugung (fragwürdigen Wertes) von Frauen, weil man annimmt, sie wären eher bereit, minder qualifizierte (und minder qualifizierende!) Dienste zu erbringen (16). Dem wird durch die **Emanzipation aller Assistenten** beiderlei Geschlechts begegnet, die zwangsläufig, wo die kritisierten Verhältnisse bestehen, Frauen besonders begünstigt. Diesen Weg hat das "neue" Hochschullehrerdiensrecht bereits eingeschlagen. Selbstverständlich sollte man hellhörig sein, wenn an einem Institut eine starke Fluktuation mit einer hohen Frauenquote zusammentrifft (woraus allerdings gegensätzliche Schlüsse gezogen werden können!).

**Rhetorik-Kurse**, in denen u.a. das Argumentieren, Debattieren, Überzeugen gelernt werden kann, als Frauenförderungsmaßnahme (so die Rektorenkonferenz II/2) anzubieten, ist geradezu eine Beleidigung, als allgemeine Forderung aber zu unterstützen. Eine Verbesserung des Sozialverhaltens ist in allen Dimensionen und jeweils in beiden Richtungen

anzustreben. Auch Männern muß die Scheu im beruflichen Umgang mit Frauen genommen werden; Vorgesetzte und Untergebene müssen lernen, miteinander auszukommen. Niemand soll glauben, daß ein anderer oder er selbst in den genannten Fähigkeiten nicht geschult werden muß. Die drastische Einschränkung des diesbezüglichen Angebotes der Verwaltungsakademie ist sehr zu bedauern.

- (1) Vorsitz: MinR Dr. Edith Fischer, praktische Umsetzung: MinR Dr. Eva Knollmayer.
- (2) Frauenförderung im Wissenschaftsbetrieb, in: Schwab/Enzinger/Schmid-Bortenschläger, Zwischen Autonomie und Vereinnahmung, Klagenfurt-Wien 1990, S. 77-94; dieselbe, Die positive Diskriminierung im österreichischen Recht, in: Frau sein in Salzburg (Salzburger Diskussionen, Nr. 14), Salzburg 1991, S. 39-68.
- (3) § 28 Abs. 2 Satz 3 UOG betr. die Einschränkung von Hausberufungen wäre übrigens unter diesem Aspekt zu überdenken.
- (4) So noch in jüngerer Zeit die Judikatur unseres VfGH: Floßmann, Die pos. Diskriminierung, S. 57 Fn 117-119. Vgl. dazu die aufsehenerregende Wende in der Judikatur des italienischen VfGH zur unterschiedlichen Strafbarkeit des Ehebruches bei Mann und Frau.
- (5) So z.B. hat auch die Richterschaft die (ersatzlosen!) Ausfälle weiblicher Richter durch Mutterschutz und Karenzurlaub als diffizile Frage erkannt, die rasche Zunahme weiblicher Richter und die sich einstellende Parität bei Berufsanfängern aber kritisch konstatiert: Heribert Dienst, Die Personallage des Oberlandesgerichtes Wien, Österreichische Richterzeitung 1981, S. 69 f., 63 f.
- (6) Vgl. Forderung 2.8. der 2. Wissenschaftlerinnentagung: "Die Qualifikationskriterien für Berufungen, Verlängerungen und Definitivstellungen sind aus feministischer Perspektive neu zu überdenken."
- (7) Linzer RW-Förderplan I A 5; vgl. Linzer SOWI-Bericht 2 a. E. Dem sei nichts entgegengesetzt, solange es dadurch nicht zu einer sachlichen Einengung der selbständigen Tätigkeit gem. § 181 Abs. 1 BDG kommt.
- (8) Vgl. den Linzer SOWI-Bericht Z. 2 für den Institutsbereich.
- (9) Linzer RW-Förderplan I A 6; richtig ist freilich, daß der Vorgesetzte keiner Kandidatur etwas in den Weg stellen darf!
- (10) Frauenförderung, S. 89 ff.
- (11) In diesem Sinne auch das jüngste Reformkonzept des BMWF zur neuen Universitätsstruktur: "Die Satzung hat derartige Sondermaßnahmen näher zu regeln" (10.4.). Im Sinne einer anderen Umstrukturierungsmaßnahme werden die Frauen als Privatangestellte der Universitäten aufzunehmen sein (10.1.).
- (12) Sie werden als Charlotte BÜHLER-Stipendien vom FWF vergeben.
- (13) Linzer RW-Förderplan II 2; Linzer SOWI-Bericht 5 b.
- (14) Der Linzer SOWI-Bericht spricht von einer "besonderen Öffentlichkeitswirkung" und einer verstärkten kurieninternen Bewußtseinsbildung, die allerdings für den Bereich der eigenen Fakultät nicht erwartet werden kann (!).
- (15) Linzer RW-Förderplan vor A.
- (16) Vgl. Linzer SOWI-Bericht am Anfang und I b a E.

OR Dr. Wolfgang Rüdiger Mell,  
Rechtswissenschaftl. Fakultät, Universität Salzburg

