



**Stellungnahme der „Plattform der Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten“ zum „Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Hochschulgesetz 2005 (HG) geändert wird“**

Aus der Perspektive der oa. Einrichtungen, deren Aufgabenbereiche in der Konzeption und Durchführung von Maßnahmen zur Stärkung der Chancengleichheit und der Unterstützung der Implementierung von Geschlechterstudien/Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten bestehen, sind drei kritische Einwendungen zu formulieren:

**1)**

Im Verlauf der Vorbereitung des Gesetzes wurden von mehreren Seiten zahlreiche, fundierte Argumente für eine robuste Verankerung von Genderkompetenzen bzw. unterrichtsrelevanten Resultaten der Geschlechterforschung im Katalog professionsorientierter Kompetenzen angeführt. Im vorliegenden Entwurf (§42) sind diese dennoch nicht enthalten.

Ohne die gesamte Argumentation ein weiteres Mal wiederholen zu wollen, sei hier verkürzt festgehalten: **Genderkompetenzen verdienen gerade im schulischen Bereich explizite und fundierte Bearbeitung.** Die Unterscheidung nach „Geschlecht/Gender (soziales Geschlecht“ hat sämtliche historische pädagogische Handlungskonzepte (unterschiedliche Bildungs- und Erziehungsziele für Mädchen und Buben) geprägt. Die damit geschaffenen Deutungs- und Handlungsmuster wirken bis heute nach und werden im schulischen Alltag – auch unbeabsichtigt – redramatisiert. Dadurch werden die Kompetenzentwicklung der SchülerInnen und ihre Partizipationsmöglichkeiten als zukünftige Erwachsene in allen gesellschaftlichen Bereichen beeinträchtigt. Für angehende Lehrende ist es deshalb notwendig, sich systematisch und angeleitet mit der Bedeutung von „Geschlecht/Gender“ (sowie seinen Wechselwirkungen mit weiteren Differenzkategorien) auseinanderzusetzen. Knowhow dazu ist auf Ebene der Selbstkompetenz (reflexive Haltung, Biographiearbeit..), der methodisch-didaktischen und interaktionalen Kompetenz (geschlechtergerechte Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen, reflexive Koedukation..) und der Fach-Kompetenz (Fachwissen unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Geschlechterforschung / Gender Studies) zu vermitteln. Den wissenschaftlichen Hintergrund hierfür liefern die interdisziplinäre und international etablierte Geschlechterforschung sowie im Besonderen die Theorien und Forschungsergebnisse einer geschlechterreflektierenden Pädagogik und Schulforschung.

**Die im vorliegenden Entwurf in § 42 genannten „inklusiven Kompetenzen“ ersetzen oder inkludieren die fehlenden „Genderkompetenzen“ nicht.** Genderkompetenzen beruhen auf sehr spezifischem und durch jahrzehntelange Forschung in unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen gut abgesichertem Wissen. Das Konzept „Gender“ ist begrifflich klar konturiert, differenziert ausgearbeitet und in seiner Verschränkung mit anderen Differenzkategorien erforscht. „Inklusion“ hingegen ist, sofern der Begriff weiter verstanden wird als im Sinne der UN-Konvention zu Menschen mit Behinderung, gegenwärtig zwar von hoher normativer Aufladung und umfassendem Anspruch gekennzeichnet; was die strukturellen Aspekte von sozialer Schließung, die Differenzierung

von Facetten der Ungleichheit und insbesondere deren Interaktion betrifft, fehlt dem Begriff „Inklusion“ aber die für eine nachhaltige Implementierung von Differenzwahrnehmungen notwendige analytische Schärfe. In der im Entwurf gewählten Formulierung „inklusive Kompetenzen“ sind die für die fachliche wie auch pädagogische Ausbildung von zukünftigen Lehrenden notwendigen „Genderkompetenzen“ im wissenschaftlich fundierten Sinn *nicht* mit eingeschlossen.

Ohne eine explizite gesetzliche Festschreibung wird das zentrale professionsrelevante Wissens- und Kompetenzfeld „Genderkompetenzen“ nicht systematisch und nachhaltig zu implementieren sein. Dies lässt sich aus den **Erfahrungen an den österreichischen Universitäten belegen**, wo die Verankerung der Gleichwertigkeit der Geschlechterforschung / Gender Studies im UniStG der 90er Jahre eine unersetzliche Grundlage für die Implementierung dieses Forschungszweiges und der dazugehörigen Lehre war.

**Es wird daher aus fachlicher Gender-Expertise dringend empfohlen, im Kompetenzenkatalog in § 42 gleichrangig neben den angeführten Kompetenzen explizit „Genderkompetenzen“ aufzunehmen.**

## 2)

Gerade vor dem Hintergrund des oben thematisierten Wegfalls einer gesetzlichen Verpflichtung der Pädagogischen Hochschulen, Genderkompetenzen zu vermitteln, ist die gesamte im Entwurf vorgesehene **Ausbildungsstruktur** zu kritisieren: Um vollwertige Anstellungsverträge zu bekommen, haben die AbsolventInnen zusätzlich zum Bachelorstudium ein (berufsbegleitendes) Masterstudium zu absolvieren. Die Hochschulforschung hat mehrfach belegt<sup>1</sup>, dass Frauen nach einem Studienabschluss seltener ein weiterführendes Studium aufnehmen als Männer, und dass sich diese Tendenz mit Alter und etwaigen (Kinder)Betreuungspflichten verstärkt. Es ist absehbar, dass dieser Effekt auch bei Lehramtsanwärterinnen greifen wird. Das vorliegende Gesetz enthält keinerlei Vorkehrungen, um zu verhindern, dass Frauen es beim ersten möglichen Abschluss belassen und in ungesicherten Vertragsverhältnissen verbleiben. Eine ausreichende und fundierte Vermittlung von Genderkompetenzen könnte zu Haltungen und einem Organisationsklima beitragen, die beide Geschlechter gleichermaßen zum Masterabschluss motivieren und ermutigen.

Darüber hinaus könnte die gesamte PädagogInnenlaufbahn an Attraktivität für beide Geschlechter gewinnen, würde die Ausbildung mittels Reflexions- und Handlungswissen auf der Grundlage der Geschlechterforschung / Gender Studies einen bewussteren Umgang mit Genderdynamiken gewährleisten. Bei einem Männeranteil von nur 9% unter den Lehrenden an Volksschulen wäre dies wünschenswert. Auch daher ist eine explizite Verankerung von „Genderkompetenzen“ im Kompetenzenkatalog (§ 42) absolut erforderlich und notwendig.

## 3)

Schließlich normiert § 35 Z 1 Hochschulgesetz zwei „Niveaus“ von Bachelor-Studien, die sich durch Aufwand und Studiendauer unterscheiden: 180 ECTS für „allgemeine pädagogische Berufsfelder“ (zB Elementarpädagogik) und 240 ECTS für die den Zugang zum Lehramt (via Master) ermöglichen Studien. Diese Regelung zementiert vor dem Hintergrund der bestehenden hohen Segregation der allgemeinen pädagogischen Berufe (massive Überrepräsentation von Frauen) die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung, indem sie über eine Verkürzung der Ausbildung ein niedrigeres „Niveau“ bzw. geringere Anforderungen des Berufsfelds unterstellt und somit Ansehen,

---

<sup>1</sup> Gerade jüngst wieder durch eine Studie des Instituts für Höhere Studien „Pläne zur Aufnahme weiterführender Studien von Studierenden an Universitäten. Eine Analyse des geschlechts-spezifischen Übertrittsverhaltens“, P. Wejwar et.al.

Entlohnung und Image der Tätigkeiten beeinträchtigt. Die österreichische Genderplattform ([www.genderplattform.at](http://www.genderplattform.at)) ist gegen eine solche Zwei-Niveau-Bachelor-Regelung.

**Für die „Plattform der Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten“**

Dr. Barbara Hey MBA, Leiterin der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz

PD Dr. Christa Brüstle, Senior Scientist PostDoc am Institut 14 Musikästhetik und Leiterin des Zentrums für Genderforschung an der Kunsthochschule Graz

Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Grabner-Niel, Mag.Dr. Alexandra Weiss, Büro für Gleichstellung und Gender Studies an der Universität Innsbruck

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Andrea Ellmeier, Koordinatorin für Frauenförderung und Gender Studies an der mdw - Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Dr.<sup>in</sup> Doris Czepa, Mag.<sup>a</sup> Michaela Gindl, Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies, Universität für Weiterbildung Krems

Für die Stabsabteilung Gleichstellungspolitik an der JKU Linz, Dr.in Margit Waid

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Sigrid Schmitz, Professur für Gender Studies an der Fakultät für Sozialwissenschaften und wissenschaftliche Leitung des Referats Genderforschung, Universität Wien

Mag. iur. Karina Koller, Koordinationsstelle für Genderfragen, Kunsthochschule Linz

Mag.<sup>a</sup> Barbara Niessner, Leiterin der FA Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

Mag.<sup>a</sup> Viktorija Ratković, Geschäftsführerin des Zentrums für Frauen- und Geschlechterstudien, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

Mag.<sup>a</sup> Ingrid Schmutzhart, Mag.<sup>a</sup> Cornelia Brunnauer, gendup – Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung an der Universität Salzburg

Für das Team der Stabsstelle Gender Mainstreaming, Medizinische Universität Wien: Mag.a Sandra Steinböck, MSc

Für die Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien: Mag.a Sylwia Bukowska, BA

Mag.<sup>a</sup> Maria Pimminger, M.Ed., Mag.<sup>a</sup> Doris Löffler, MBA, Abteilung für Genderangelegenheiten, Universität für angewandte Kunst

Dr. <sup>in</sup> Brigitte Ratzer, Leiterin der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies der TU Wien

**Graz, Innsbruck, Klagenfurt, Krems, Linz, Salzburg, Wien am 2. Mai 2013**