

# Stellungnahme des Verbands feministischer Wissenschaftlerinnen (VfW) zum neuen Entwurf des Frauenförderungsplans (FFP)

## Allgemeine Anmerkungen:

### § 2. Ziele des Frauenförderungsplans

(2) Förderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, die in den einzelnen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen jeweils bestehende Frauenquote (Anteil der Frauen an der Gesamtzahl in den einzelnen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde oder Dienststelle) innerhalb von zwei Jahren ab Kundmachung dieser Verordnung im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle um 20 % zu erhöhen, bis eine 40 %ige Frauenquote erreicht ist. Liegt die bestehende Frauenquote unter 10 %, sind Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, die bestehende Frauenquote innerhalb von zwei Jahren ab Kundmachung dieser Verordnung zu verdoppeln. Liegt die Frauenquote in einer Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe oder Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle bei 0 %, sind Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, innerhalb der nächsten zwei Jahre einen Frauenanteil von 5 % zu erreichen.

Der VfW teilt hinsichtlich der Ziele des FFP weder das Verständnis von "Unterrepräsentation" von Frauen, die im FFP mit einem Prozentanteil von 40% begrenzt wird, noch ist für den VfW nachvollziehbar, warum "Unterrepräsentation" bereits bei 40%-igem Frauenanteil beseitigt ist. In allen Formulierungen des FFP hinsichtlich der **Frauenquote bzw. des Anteils von Frauen** ist nach Auffassung des VfW ein Prozentanteil von **50%** anzustreben. Der VfW erachtet diese Zahl als wichtige symbolische, semiotische und demokratiepolitische Akzentsetzung.

Des weiteren betrachtet der VfW die Erhöhung **von 0% auf lediglich 5%** innerhalb der nächsten zwei Jahre für **kontraproduktiv**; aus der Perspektive der Praxis würde das bedeuten, daß dafür derzeit im jeweils entsprechenden Bereich mindestens 20 Stellen/Positionen vorhanden und mit Männern besetzt sein müßten, damit auch nur eine Frau zur Erreichung der 5%-Quote nötig ist. Sind weniger als diese genannten Positionen vorhanden, würde 1 Frau bereits mehr als die in der Verordnung geforderte Quote bedeuten. Als Textformulierung schlägt der VfW daher vor: "**mindestens 5%**" oder den Prozentanteil höher anzusetzen, bzw. auch hier prinzipiell 50% Frauenquote anzustreben. (Entsprechend verweisen wir auch auf die im IV. Abschnitt: Besonderer Teil Wissenschaften (z.B. § 27) geforderte Verdoppelung, "sofern die bestehende Frauenquote unter 10% liegt".)

## Anmerkungen im speziellen:

### zum II. ABSCHNITT FRAUENFÖRDERUNGSMASSNAHMEN

#### § 8. Auswahlverfahren

(3) Werden Frauen ausgewählt, die wegen der Wahrnehmung von Familienpflichten einen Berufseintritt bzw. einen Wiedereintritt ins Berufsleben erst im fortgeschrittenen Lebensalter anstreben, ist gemäß § 4 Abs. 1 Z 4 BDG 1979 um Nachsicht anzusuchen.

Der VfW schlägt bzgl. "Familie" die konkretere Formulierung vor:

**"Verpflichtungen gegenüber Kindern und/oder Familie".**

ähnlich bei:

#### § 10. Aus- und Weiterbildung

(2) Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine frauen- und familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).

Auch in diesem Fall schlägt der VfW eine konkretere und verbindlichere Formulierung vor: "Bei der Planung von....**ist sicherzustellen.**"

Auch in den Erläuterungen dazu schlägt der VfW statt "familienfreundliche" die Formulierung: "...Organisation, "die auf die **Verpflichtungen gegenüber Kindern und/oder Familie Rücksicht nimmt**" vor.

#### Zu § 10:

(...) Bereits durch eine familienfreundliche Organisation von Fortbildungsveranstaltungen soll Frauen der Besuch solcher Veranstaltungen ermöglicht bzw. erleichtert werden. Dies gilt ganz besonders für solche Fortbildungskurse, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen und Funktionen qualifizieren. (...)

#### Zusammensetzung von Kommissionen

§ 11. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen im Sinne des § 9 Abs. 1 B-GBG ist das Frauenförderungsgebot zu beachten. Sind vom Dienstgeber mehrere Mitglieder zu bestellen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder des entsprechenden Senats bestellt, hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder die von ihr namhaft gemachte Bedienstete das Recht, an den Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, hat der Dienstgeber bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.

Hiezu schlägt der VfW vor,

1.) entsprechend dem FFP 1998 **"Vor der endgültigen Bestellung** der Mitglieder der Kommission ist die **Stellungnahme der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen einzuholen**" zusätzlich zu den erweiterten Bestimmungen (beratende Teilnahme an den Sitzungen) in (1) beizubehalten,

2.) ad Bestellung der Mitglieder (2) hinzuzufügen: ...geschlechtsspezifische Ausgewogenheit "sowie **Einbeziehung von VertreterInnen der ausseruniversitären Wissenschaften und solcher der Frauen- & Geschlechterforschung**" hinzuwirken.

#### **Kinderbetreuungsplätze**

**§ 13.** Die Dienststellenleiterinnen oder Dienststellenleiter haben regelmäßig Bedarfserhebungen, insbesondere gemäß den Sonderrichtlinien für die Gewährung einer Förderung für Betriebskindergärten des Bundes durchzuführen, und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Dienststelle zu treffen.

Der VfW betrachtet die Neuformulierung "regelmäßige Bedarfserhebung" unter § 13 als zu wenig konkret; daher lautet der Vorschlag des VfW, die frühere Formulierung im FFP 1998 unter § 18 mit "**JÄHRLICHER Bedarfserhebung**" wieder aufzunehmen.

Die Erweiterung der Kinderbetreuungsplätze auf die Universitäten unter § 32 findet der VfW nicht nur erfreulich, sondern unbedingt notwendig.

#### **Auftragsforschung für und Förderungen durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur**

**§ 14.** Bei der Verteilung der für die Auftragsforschung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur an Einzelpersonen gewidmeten Budgetmittel ist die bestehende Frauenquote (Anteil der Projektnehmerinnen an der Gesamtzahl der projektdurchführenden Personen) in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20 % zu erhöhen, bis eine 40 %ige Frauenquote erreicht wird.

Der VfW vertritt die Ansicht, daß dieser Absatz eines **Hinweises** bedarf, **wo diese Auflistung dokumentiert und einzusehen ist.**

Als wichtige Ergänzung betrachtet der VfW dazu außerdem auch einen expliziten Hinweis bzw. eine Formulierung, der/die - vergleichbar dem § 28 - in diesem Zusammenhang die **Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung** betont.

#### **Sprachliche Gleichbehandlung**

**§ 16.** In Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts sind unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern zu vermeiden. Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

siehe auch in den Erläuterungen:

#### **Zu § 16:**

Die sprachliche Gleichbehandlung ist in sämtlichen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts umzusetzen.

Bei der "**sprachlichen Gleichbehandlung**" ist darauf zu achten, daß diese **auch im FFP** (vgl. z.B. in den Erläuterungen § 30, § 32) durchgängig stattfindet.

#### IV. ABSCHNITT

##### Besonderer Teil Wissenschaft

###### Ziele

**§ 21.** Eines der vorrangigen Ziele (§ 2 Abs.1) ist insbesondere die vermehrte Besetzung von Planstellen für hochqualifiziertes wissenschaftliches und künstlerisches Personal (z. B. Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten auf unbestimmte Zeit) und Funktionen im Bereich der Universitäten und Universitäten der Künste.

###### Dazu nimmt der VfW wie folgt Stellung:

Die äußerst wichtigen Ziele, die § 21 formuliert, bedürfen zunächst dringend der Schaffung einiger Voraussetzungen, um die Ziele überhaupt anstreben zu können:

1.) Die unter § 21 formulierten Ziele widersprechen in krasser Weise der tatsächlich *nicht vermehrten* Schaffung neuer wissenschaftlicher Planstellen. Daher ist zunächst generell eine **reale Erhöhung von wissenschaftlichen Planstellen** zu fordern. Wie darüber hinaus Studien zeigen, werden die knapp verfügbaren wissenschaftlichen Planstellen bei Neubesetzungen und Vertretungen gerade für Frauen vermehrt in Halbtagsplanstellen aufgeteilt, und müssen Frauen wesentlich häufiger befristete Vertragsverhältnisse eingehen. Die gegenwärtige Politik schafft ein unsymmetrisches Verhältnis, in dem einer Überqualifizierung von Frauen **schlechte Arbeitsbedingungen für Frauen** gegenüberstehen.

2.) Eine Politik, die sich zu den in § 21 formulierten Zielen bekennt, sollte auch die **organisationsrechtliche Position bzw. Ausgrenzung von externen LektorInnen** an den Universitäten überdenken und im Sinne einer Einschließung dieser reformieren. Institutionelle Zugehörigkeiten bzw. Nicht-Zugehörigkeiten nehmen im Karriereverlauf von WissenschaftlerInnen eine zentrale Bedeutung ein. Zudem sind gerade viele der externen Lektorinnen in der geschlechtsspezifischen/feministischen Lehre tätig. Eine Einschließung externer LektorInnen ist also in engem Zusammenhang mit der Stärkung von Geschlechter- / feministischer Forschung und Lehre zu sehen.

**Zu § 21:** Im universitären Bereich wird besonders die vermehrte Besetzung von Planstellen für hochqualifiziertes wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit Frauen angestrebt.

In den Erläuterungen zu § 21 wird die "vermehrte Besetzung von Planstellen (...) **durch Frauen**" ausgesprochen, der VfW merkt an, dass diese Formulierung bereits in § 21 explizit verwendet werden soll.

###### **§ 27. Erteilung von Lehraufträgen, Beauftragung und Betrauung mit Lehrveranstaltungen**

(...)

(3) Die zuständigen Organe der Universitäten und der Universitäten der Künste haben im Rahmen des ihnen zugewiesenen Stunden- bzw. Budgetkontingents jeweils ein angemessenes Sonderlehrauftragskontingent für Lehrveranstaltungen mit frauenspezifischen Inhalten zur Verfügung zu stellen.

Angesichts des gegenwärtigen geringen Stundenkontingents (sowohl österreichweit (200 Stunden) als auch für die Universität Wien (80) geltend) des Sonderkontingents für frauenspezifische Lehrveranstaltungen hält der VfW zu § 27 (3) eine **klarere Formulierung hinsichtlich des Ausmasses bzw. der Kriterien für "Angemessenheit" (woran gemessen) dieses Kontingents** für notwendig. Gleichzeitig fordert der VfW gerade auch im Zusammenhang mit der Studienreform und der Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung eine erhebliche Steigerung des Stundenkontingents.

**§27 (4)** Universitätsassistentinnen und Vertragsassistentinnen dürfen bei der Beauftragung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen, Universitätsdozentinnen und Vertragsdozentinnen dürfen bei der Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen nicht benachteiligt werden.

Aus der Perspektive externer Lektorinnen und freier Wissenschaftlerinnen **impliziert** der obige Absatz eine **Diskriminierung der externen Lehre**. Der VfW erwartet daher eine differenziertere Formulierung über Nicht-Benachteiligungen zwischen Geschlechtern und/oder zwischen interner und externer Lehre.

#### **§ 28. Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung**

Wissenschaftliche und künstlerisch-wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. in Habilitationsverfahren oder in Überleitungsverfahren von Universitätsassistentinnen oder Universitätsassistenten) innerhalb des wissenschaftlichen Faches als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sind ebenfalls zu berücksichtigen.

- 1.) Dem VfW erscheint eine Betonung der Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung **auch bei § 14 Auftragsforschung/Projektvergabe** notwendig.
- 2.) Die Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung sollte **auch** in Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und –professoren (vgl. **§ 26**) und Erteilung von Lehraufträgen, Beauftragung und Betrauung mit Lehrveranstaltungen (vgl. **§ 27**) **explizit aufgenommen** werden.
- 3.) Der VfW schlägt eine Erweiterung von "interdisziplinär" mit den Bezeichnungen "**trans- und multidisziplinär**" vor.

#### **Budgetangelegenheiten**

**§ 30.** (1) In Richtlinien und Kriterien für die Budgeterstellung und die Budgetzuweisung sind die Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sowie die in dieser Verordnung und im Frauenförderplan der betreffenden Universität oder Universität der Künste enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungs-relevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

Zu § 30 (1) schlägt der VfW einen **Hinweis (z.B. in den Erläuterungen) zu § 27 (3)** (Sonderlehrauftragskontingent für LVs mit frauenspezifischen Lehrinhalten) **und § 28** (Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung) vor.

**§ 30 (3)** Unbeschadet allfälliger aufsichtsbehördlicher Maßnahmen wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieser Verordnung hat die Rektorin oder der Rektor auch im Rahmen der Budgetzuweisung budgetäre Anreizsysteme zur Frauenförderung zu schaffen und die Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes zu sanktionieren.

- 1.) Der VfW lehnt die **Bezeichnung "budgetäre Anreizsysteme"**, wie in § 30 (3) formuliert, ab! Bezeichnungen, die Assoziationen und Konnotationen zu sexueller/geschlechtlicher Diskriminierung herstellen, sind für die Formulierung frauenfördernder Ziele nicht adäquat.
- 2.) Der Widerspruch zwischen Budgetkürzungen und "budgetären Anreizsystemen" zur Frauenförderung könnte wohl nur über Drittmittel teilweise aufgehoben werden. Hierbei sieht der VfW aber auch wieder die Gefahr der Fortsetzung von Brüchen und Diskontinuitäten für die wissenschaftliche Tätigkeit von Frauen.
- 3.) Eine klare Formulierung, **wie bzw. in welchem Rahmen sanktioniert** werden soll, ist wünschenswert (vgl. auch Abschnitt V).

ad Erläuterungen § 30:

**Zu § 30:**

Die Regelung über Budgetangelegenheiten entspricht im wesentlichen dem bisherigen § 15 des Frauenförderungsplanes im Wirkungsbereiches des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr. Neu ist einerseits im Abs. 1 die Berücksichtigung der im Frauenförderplan der betreffenden Universität oder Universität der Künste enthaltenen Fördermaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte bei der Budgeterstellung und Budgetzuweisung und die im Abs. 3 vorgesehene Schaffung von budgetären Anreizsystemen zur Frauenförderung im Rahmen der Budgetzuweisung des Rektors.

Frage des VfW: Ist das, was in den Erläuterungen zu § 30 als neu bezeichnet wird, **tatsächlich neu**?

**Berichtspflichten**

**§ 34.** (1) Die Erhebungs- und Berichtspflicht umfasst auch die Frauenquote hinsichtlich der Erteilung von Lehraufträgen, der Beauftragung von Universitätsassistentinnen und Universitäts-assistenten, Vertragsassistentinnen und Vertragsassistenten sowie der Betrauung von Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten, Vertragsdozentinnen und Vertragsdozenten mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen, der Einladung von Gastvortragenden, der Bestellung von Studienassistentinnen und Studienassistenten, der Bestellung von Gastprofessorinnen und Gastprofessoren, der Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung, der Freistellungen gemäß § 160 BDG, insbesondere zwecks Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen, der Teilnahme an Forschungsprojekten (einschließlich Forschungsprojekten im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit), Gastspielen, künstlerischen Veranstaltungen und Ausstellungen sowie der Gewährung von Reisekostenzuschüssen.

Der VfW erachtet es im Sinne der Transparenz von frauenfördernden Maßnahmen für äußerst wünschenswert und sinnvoll, zu sämtlichen in § 34 genannten Bereichen gleichzeitig das jeweilige **Dokumentationsforum**, in dem die Erhebungen und Berichte erscheinen, anzuführen.

**ad Berichtspflicht:**

Erläuterungen zu **§ 12**: Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen und der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen:

Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Abs. 6 entspricht dem § 31 Abs. 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 132/1999, wonach an den Daten, die zur Beurteilung einer behaupteten Diskriminierung notwendig sind, kein überwiegendes Geheimhaltungsinteresse des Dienstgebers behauptet werden darf.

Der VfW schlägt vor, die jeweiligen **Berichtspflichten** auch in den Erläuterungen zu § 12 **konkret und verbindlich** zu formulieren (vgl. § 34 (1)).

Weiters zu den Berichtspflichten:

**V. ABSCHNITT**

**UMSETZUNG DER FRAUENFÖRDERUNGSMASSNAHMEN**

**§ 36. Berichtspflichten**

(1) Die Frauenquote unter allen Bediensteten der jeweiligen Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen ist von der Zentralstelle im Abstand von zwei Jahren mit Stichtag 1. Juli bis spätestens zum darauffolgenden 1. Dezember zu erheben, sofern diese Daten nicht auf anderem Wege an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur übermittelt werden.

(2) Die Berichte gem. § 50 Abs. 1 B-GBG mit den Zielvorgaben für die nächsten zwei Jahre sind den zur Umsetzung dieser Verordnung verpflichteten Organen im Dienstweg zur Kenntnis zu bringen.

(3) Wird die durch diese Verordnung festgelegte Erhöhung der Frauenquote in einem Fall nicht erreicht, ist dies von der Dienststellenleiterin oder vom Dienststellenleiter zu begründen, die geplanten Maßnahmen zur Erreichung des Zieles des Frauenförderungsplanes sind darzulegen.

Im Rahmen der Umsetzung der Gebote zu Fördermaßnahmen von Frauen werden bedauerlicherweise keine konkreten **Sanktionen bzw. Rahmen für Sanktionen** bei Außerachtlassung der Gebote angeführt. Nach Ansicht des VfW ist dies als Ausdruck einer Abschwächung der Reformgedanken zu interpretieren. Wie Studien zeigen, sind die institutionellen Praktiken sehr erfinderisch, um Gebote der Frauenförderung und Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung zu manipulieren, zu umgehen oder gar zu ignorieren. Eine reale und alle im Wirkungsbereich des BMBWK stehenden Einrichtungen umfassende Förderung von Frauen wird ohne spezielle Sanktionen nur begrenzt umsetzbar sein.

*Herta Nöbauer / Sabine Prokop*

für den Verband feministischer Wissenschaftlerinnen